

ACTA PSYCHOLOGIA

Volume 4

Nomor 2

Desember 2022



HUBUNGAN PEMAAFAN DIRI (*SELF-FORGIVENESS*) DENGAN KEPUASAN HIDUP PADA MAHASISWA TAHUN PERTAMA
Dyah Ayu Larasati, Kartika Nur Fathiyah

PENGARUH KEPEMIMPINAN RENDAH HATI TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL PERAWAT INSTALASI GAWAT
DARURAT DAN *INTENSIVE CARE UNIT*
Rhea Amelia Cahyaningrum

HUBUNGAN KUALITAS PERSAHABATAN DENGAN KEBAHAGIAAN PADA MAHASISWA
Gabrielle Chandra, Farida Harahap

KEPUASAN KERJA SEBAGAI DETERMINAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEKERJA PARUH
WAKTU *COFFEE SHOP*
Lutfi Abdul Aziz, Rosita Endang Kusmaryani

STUDI KASUS KONSEP DIRI ORANG DENGAN GANGGUAN JIWA (ODGJ) PASCA PASUNG
Dini Nurhabsari, Rahmatika Kurnia Romadhani

PENGARUH KECENDERUNGAN GAYA CINTA MANIA TERHADAP KEPUASAN HUBUNGAN ROMANTIS PADA *EMERGING
ADULTHOOD*
Ranti Dwi Pujiawati, Rita Eka Izzaty

PENGARUH *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA MITRA OJEK *ONLINE*
Muhammad Haryo Giri Wijayanto, Rosita Endang Kusmaryani



DEPARTEMEN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA



Acta Psychologia
ISSN 2746-122X (online)

Penerbit

Departemen Psikologi Universitas Negeri Yogyakarta

Editor-in-chief

Tria Widyastuti, S.Psi., M.A.

Managing Editor

**A'yunin Akrimni Darajat, S.Psi., M.Psi.,
Rilis Asterina, S.Psi., M.Psi.**

Editorial Board

**Dr. Farida Agus Setiawati, M.Si
Dr. Siti Rohmah Nurhayati, M.Si. Psikolog
Nesya Adira, S.Psi., M.Si.**

Alamat Redaksi

**Departemen Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta
Jl. Colombo No. 1 Karangmalang, Depok, Sleman, Yogyakarta 55281**

Website

<https://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia/index>

E-mail

journal_psikologi@uny.ac.id

Dipublikasikan dua kali dalam satu tahun, pada bulan Juni dan Nopember
Acta Psychologia merupakan jurnal ilmiah peer-reviewed yang diterbitkan Departemen Psikologi
Universitas Negeri Yogyakarta, yang fokus pada penelitian di bidang Psikologi

EDITOR TIDAK BERTANGGUNG JAWAB ATAS KONTEN DAN
EFEK YANG MUNGKIN DITIMBULKAN OLEH NASKAH.

TANGGUNG JAWAB ADA PADA PENULIS

Prakata

Puji syukur kehadiran Allah SWT bahwa Jurnal Acta Psychologia Departemen Psikologi Universitas Negeri Yogyakarta dapat menerbitkan Volume keempat Edisi kedua pada tahun 2022 melanjutkan terbitan sebelumnya yaitu Volume keempat Edisi kesatu. Rasa syukur mendalam kami haturkan pada segenap *reviewer* atas kerja kerasnya, kontributor atas kepercayaan dan kesabarannya, dan seluruh tim pengelola jurnal untuk dedikasinya dalam proses penerbitan. Acta Psychologia akan terus berbenah untuk menjadi penerbit jurnal yang berkualitas.

Pada edisi ini, disajikan beragam hasil penelitian Psikologi yang memiliki subjek penelitian berbeda-beda. Penelitian melibatkan subjek mahasiswa, pekerja, individu dewasa awal, termasuk melakukan studi kasus kepada ODGJ. Dua tema dengan subjek mahasiswa membahas tentang aspek penting yang dialami mereka di antaranya hubungan pemaafan diri (*self-forgiveness*) dengan kepuasan hidup pada mahasiswa tahun pertama serta hubungan kualitas persahabatan dengan kebahagiaan pada mahasiswa. Pada subjek pekerja pembahasan melibatkan jenis pekerjaan berupa jasa pelayanan kesehatan dan Perusahaan swasta, Tema-tema yang disajikan yaitu pengaruh kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional perawat Instalasi Gawat Darurat dan *Intensive Care Unit*, kepuasan kerja sebagai determinan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pekerja paruh waktu *coffee shop*, dan pengaruh *career adaptability* terhadap *work engagement* pada mitra ojek *online*. Edisi kali ini juga menghadirkan penelitian metode kualitatif berjudul studi kasus konsep diri orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) pasca pasung. Selain itu, terdapat tema yang mengangkat pembahasan pada subjek dewasa awal dengan judul pengaruh kecenderungan gaya cinta mania terhadap kepuasan hubungan romantis pada *emerging adulthood*.

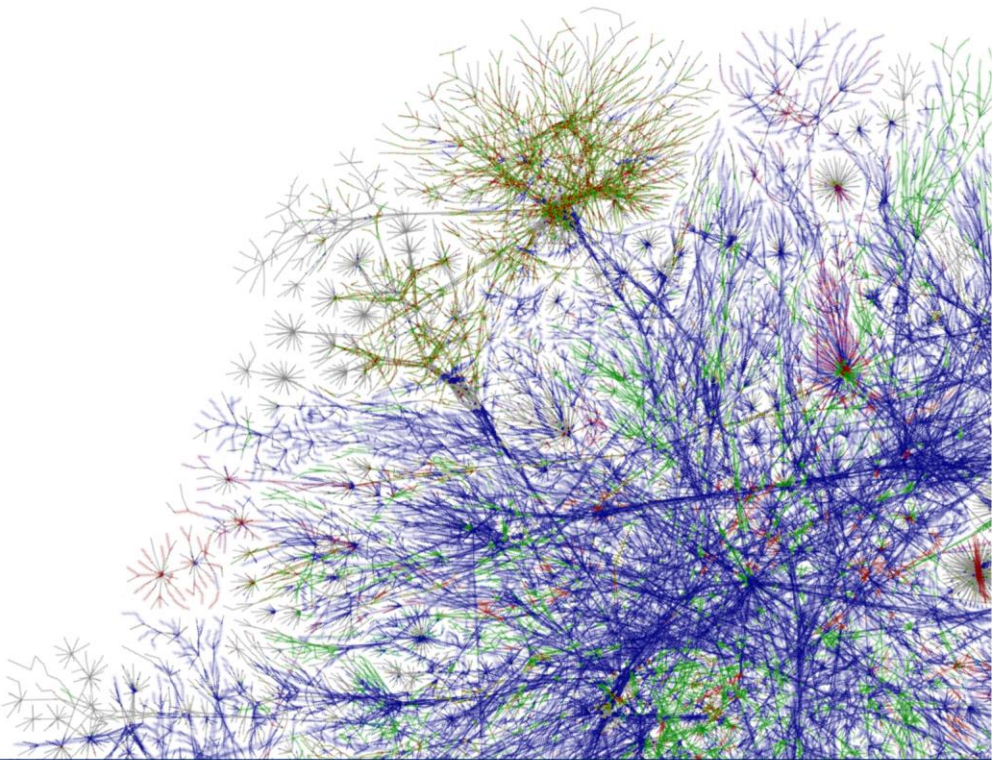
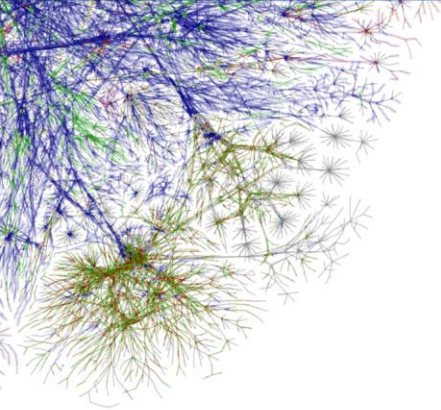
Pengelola berharap artikel-artikel pada edisi kali ini bisa memberikan kontribusi bagi dunia penelitian ilmiah.

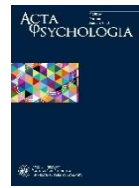
Yogyakarta, Desember 2022

Editor in Chief

DAFTAR ISI

<i>Dyah Ayu Larasati</i> <i>Kartika Nur Fathiyah</i>	Hubungan pemaafan diri (<i>self-forgiveness</i>) dengan kepuasan hidup pada mahasiswa tahun pertama	88 – 95
<i>Rhea Amelia Cahyaningrum</i>	Pengaruh kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional perawat instalasi gawat darurat dan <i>intensive care unit</i>	96 – 106
<i>Gabrielle Chandra</i> <i>Farida Harahap</i>	Hubungan kualitas persahabatan dengan kebahagiaan pada mahasiswa	107 – 115
<i>Latfi Abdul Aziz</i> <i>Rosita Endang Kusmaryani</i>	Kepuasan kerja sebagai determinan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada pekerja paruh waktu <i>coffee shop</i>	116 – 123
<i>Dini Nurbabsari,</i> <i>Rahmatika Kurnia</i> <i>Romadhani</i>	Studi kasus konsep diri Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) pasca pasung	124 – 131
<i>Ranti Dwi Pujiawati</i> <i>Rita Eka Izzaty</i>	Pengaruh kecenderungan gaya cinta mania terhadap kepuasan hubungan romantis pada <i>emerging adulthood</i>	132– 139
<i>Muhammad Haryo Giri</i> <i>Wijayanto</i> <i>Rosita Endang Kusmaryani</i>	Pengaruh <i>career adaptability</i> terhadap <i>work engagement</i> pada mitra ojek online	140 – 147





Hubungan Pemaafan Diri (*Self-forgiveness*) dengan Kepuasan Hidup pada Mahasiswa Tahun Pertama

Dyah Ayu Larasati, Kartika Nur Fathiyah

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta;
Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281
dyahayularasati051@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara pemaafan diri dengan kepuasan hidup pada mahasiswa tahun pertama. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Subjek penelitian melibatkan 100 mahasiswa di Yogyakarta. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Skala Pemaafan Diri dan Skala Kepuasan Hidup. Reliabilitas Skala Pemaafan Diri dan Kepuasan Hidup ditemukan memuaskan ($\alpha > 0,7$). Data dianalisis dengan statistik deskriptif untuk mendeskripsikan subjek penelitian dan uji korelasi Pearson Product Moment untuk uji hipotesis. Hasil analisis deskriptif menemukan bahwa skor pemaafan diri dan skor kepuasan hidup mahasiswa berada pada kategori sedang. Uji korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemaafan diri dengan kepuasan hidup ($r = 0,377$ dan $p < 0,05$). Dengan demikian semakin tinggi pemaafan diri maka semakin tinggi pula kepuasan hidup. Begitupun sebaliknya, semakin rendah pemaafan diri maka semakin rendah kepuasan hidup.

Kata Kunci: pemaafan diri, kepuasan hidup, mahasiswa tahun pertama

Abstract

This study aims to determine the relationship between self-forgiveness with life satisfaction in first-year students. The research method used is quantitative with correlational approach. The subject of the study involved 100 students in Yogyakarta. The research instruments used were self-forgiveness scale and life satisfaction scale. The reliability of the scale of self-forgiveness and life satisfaction was found to be satisfactory ($\alpha > 0.7$). The Data were analyzed with descriptive statistics to describe the research subjects and Pearson product moment correlation test for hypothesis testing. The results of descriptive analysis found that self-forgiveness scores and student life satisfaction scores were in the medium category. Correlation test showed a significant positive relationship between self-forgiveness and life satisfaction ($r = 0.377$ and $p < 0.05$). The greater the forgiveness, the greater the life satisfaction. Conversely, the lower self-forgiveness, the lower life satisfaction.

Keywords: body image, college student, social comparison

Pendahuluan

Kepuasan hidup merupakan komponen kognitif pada kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) yang melibatkan evaluasi pada kualitas hidup seseorang (Diener dkk., 1985). Kepuasan hidup yang tinggi menunjukkan bahwa kualitas hidup individu yang bersangkutan baik. Adapun kepuasan hidup yang rendah pada beberapa bagian dapat menjadi suatu kekurangan pada hidup individu (Prasoon

& Chaturvedi, 2016). Studi mengenai kepuasan hidup menunjukkan bahwa kepuasan hidup memberikan banyak manfaat. Pada mahasiswa, kepuasan hidup memberikan kontribusi pada kesuksesan mahasiswa. Hal ini disampaikan oleh Rode dkk., (2005) bahwa mahasiswa dengan kepuasan hidup yang tinggi cenderung memiliki ketahanan yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan akademik, sedangkan mahasiswa dengan kepuasan hidup yang rendah cenderung kurang

fokus dan menunjukkan kinerja yang buruk ketika di kelas.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepuasan hidup merupakan aspek penting pada keterlibatan dan prestasi akademik termasuk dengan kesehatan mental di kalangan mahasiswa (Renshaw & Cohen, 2013). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Antaramian (2017) yang menemukan bahwa mahasiswa dengan kepuasan hidup yang tinggi memiliki kemampuan akademik yang lebih baik dibandingkan dengan mahasiswa yang memiliki kepuasan hidup yang rendah. Kepuasan hidup juga ditemukan penting pada masa tahun pertama mahasiswa (Cabras & Mondo, 2017). Studi Gilman dan Huebner (2006) menemukan bahwa mahasiswa yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi dapat beradaptasi dengan lebih baik pada berbagai aspek akademik.

Pada tahun pertama, mahasiswa mengalami berbagai tekanan dan situasi yang menyulitkan. Ditemukan bahwa mahasiswa tahun pertama Angkatan 2016 merasa lebih tertekan daripada mahasiswa tahun pertama pada tahun 1980-an (Santrock, 2019). Kepuasan hidup pada rentang kehidupan manusia ditemukan berbeda. Baird dkk., (2011) menemukan bahwa pada awalnya kepuasan hidup menurun di seluruh kelompok usia dengan cepat. Namun, kepuasan hidup menjadi lebih stabil di usia 16 hingga pertengahan 40-an. Setelah usia pertengahan 40-an, kepuasan hidup mengalami peningkatan signifikan di awal usia 70-an, kemudian kepuasan hidup mengalami sedikit penurunan. Kepuasan hidup pada mahasiswa tahun pertama idealnya stabil karena mahasiswa tahun pertama berada pada kelompok usia 18 hingga awal 20 tahun. 3

Periode tahun pertama di perguruan tinggi dimulai ketika mahasiswa berada pada rentang usia sekitar 18 hingga awal 20 tahun. Santrock (2019) mengklasifikasi

usia tersebut sebagai usia remaja akhir, dan periode usia tersebut juga disebut sebagai masa beranjak dewasa atau *emerging adulthood* yang dimulai dari usia 18 hingga 25 tahun.

Beranjak dewasa adalah periode perkembangan yang berbeda dengan periode ketika masa awal menjadi remaja dan dewasa. Periode beranjak dewasa telah mencapai kematangan seksual, dan kerap menjadi ajang dalam mengejar berbagai peluang misalnya pendidikan dan pekerjaan. Namun, dibandingkan dengan orang dewasa, periode beranjak dewasa belum memiliki struktur kehidupan yang stabil (Auerbach dkk., 2018). Demikian pula, perguruan tinggi, yang rentan terhadap ketidakstabilan seperti perubahan dalam status atau relasi romantis, kelompok sebaya, dan pemilihan program studi, serta pilihan karir.

Banyak faktor yang menyebabkan mengapa masa transisi dari sekolah menengah atas ke perguruan tinggi kerap mengakibatkan stres, di antaranya adalah karena lingkungan perguruan tinggi membuat mahasiswa tahun pertama mengalami perubahan dan menuntut mereka untuk melakukan penyesuaian terhadap lingkungan baru tersebut. Fase transisi yang terjadi pada tahun pertama juga mencakup beban akademik, dan keterlibatan mahasiswa untuk memiliki kemampuan berbicara di depan umum (*public speaking*). Hal ini bisa jadi membuat mahasiswa mengalami stres yang berlebihan (Fam, 2020). Tekanan untuk berhasil di perguruan tinggi, mendapatkan pekerjaan yang bagus, dan menghasilkan banyak uang adalah kekhawatiran yang menyebar luas pada para mahasiswa (Santrock, 2019).

Survei awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melibatkan 72 mahasiswa tahun pertama di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) menemukan sebanyak 60 responden belum

puas atas pencapaiannya sebagai mahasiswa; 42 responden merasakan bahwa transisi dari SMA ke Perguruan Tinggi sangat berat dan penuh tekanan; dan 51 responden kerap menyalahkan diri sendiri. Berdasarkan fakta tersebut, diketahui bahwa mahasiswa tahun pertama kerap mengalami berbagai tekanan selama masa transisi dari SMA ke Perguruan Tinggi sehingga rentan menyalahkan diri mereka sendiri atas berbagai kesalahan yang dialami. Hasil survei juga mengindikasikan bahwa besar kemungkinannya perilaku dari menyalahkan diri sendiri pada mahasiswa tahun pertama berdampak pada menurunnya kepuasan hidup. Perilaku menyalahkan diri sendiri menandakan bahwa seseorang belum mampu untuk memaafkan diri sendiri, atau belum memiliki pemaafan diri.

Pemaafan diri merupakan kesediaan diri untuk meninggalkan kebencian diri pada tujuan yang dianggap salah, sambil memupuk belas kasih terhadap diri, kemurahan hati, dan cinta terhadap diri sendiri (Enright, 1996). Pendapat lain mengenai pemaafan diri dikemukakan oleh Woodyatt dkk., (2017) bahwa pemaafan diri merupakan proses yang terjadi seiring waktu yaitu ketika individu menilai dirinya bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan yang dialami, mampu menafisirkan secara bermakna, dan berhasil menyelesaikan akibat dari emosi berupa menyalahkan diri sendiri sehingga dapat menuju ke arah yang lebih baik dalam hal emosi, kognisi, motivasi, dan perilaku yang diarahkan pada diri sendiri. Woodyatt dkk., (2017) mengemukakan terdapat tiga faktor pemaafan diri, yaitu mengakui tanggung jawab; mengatasi emosi yang muncul; perbaikan hubungan psikologis dan spiritual.

Pemaafan diri merupakan proses yang meresap dan berkelanjutan, pemaafan diri dimulai ketika seseorang tidak menyangkal bahwa terdapat sesuatu yang salah pada

hidupnya, pemaafan diri melibatkan serangkaian proses yang menuntun seseorang untuk melihat kehidupannya secara menyeluruh sehingga dapat melihat titik tertentu sebagai awal menuju pemaafan diri (Bauer dkk., 1992). Seseorang yang mampu memaafkan diri sendiri berarti tidak menyalahkan diri sendiri, karena ketika seseorang merasa bersalah dan menyalahkan diri sendiri akan menjadi sangat sulit baginya untuk memaafkan diri sendiri (Mudgal & Tiwari, 2015).

Pada masa transisi di perguruan tinggi, mahasiswa menghadapi pemicu stress yang beragam seperti tuntutan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan belajar, tuntutan untuk bisa beradaptasi dengan metode pengajaran yang baru, dan tuntutan memiliki kemampuan mengatur diri yang baik (Besser & Zeigler-Hill, 2012). Selain itu terdapat pula perubahan minat karir, keinginan untuk menjalin relasi romantis dan eksplorasi identitas yang lebih menonjol di masa remaja akhir (Santrock, 2019). Sejatinya, transisi dari sekolah menengah atas ke perguruan tinggi melibatkan fitur positif dan negatif. Lingkungan perguruan tinggi membuat mahasiswa lebih berkembang, memiliki banyak waktu dengan teman sebaya dan memberikan banyak kesempatan untuk mengeksplor nilai dan gaya hidup yang beragam. Namun, perguruan tinggi juga memiliki struktur lingkungan yang lebih besar dan adanya tuntutan untuk dapat fokus pada pencapaian, tanggung jawab dan tugas yang dimiliki sebagai mahasiswa (Santrock, 2019).

Kepuasan hidup sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya dapat menjadi pendukung keberhasilan untuk menghadapi masa tahun pertama. Namun, berbagai permasalahan yang dihadapi di masa transisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya harga diri karena adanya tantangan dan tuntutan yang dihadapi, seperti yang dikemukakan oleh Besser dan

Zeigler-Hill (2012) bahwa transisi ke perguruan tinggi dianggap sebagai periode yang kerap menciptakan stres yang cukup besar dalam kehidupan awal. Apabila hal tersebut tidak teratasi dengan baik dapat menurunkan performa di masa tahun pertama. Diperlukan kemampuan mahasiswa pada masa transisi tersebut untuk mengelola stres dan keterampilan coping yang dapat berperan dalam mengurangi tingkat stres di masa tahun pertama (Alfiyan dkk., 2021).

Pemaafan diri pada mahasiswa tahun pertama menjadi faktor yang memperkuat keberhasilan masa transisi di perguruan tinggi. Pemaafan diri melibatkan kemampuan individu untuk mengakui tanggung jawab dan mampu memperbaharui harga diri (Woodyatt, dkk., 2017). Mahasiswa tahun pertama yang mampu memaafkan dirinya dapat mengakui tanggung jawab yang diemban sebagai mahasiswa dan mampu memperbaharui harga dirinya. Dengan demikian dapat meminimalisir adanya penurunan harga diri karena banyaknya permasalahan dan tuntutan yang harus dihadapi. Apabila pemaafan diri tidak dimiliki oleh mahasiswa tahun pertama, maka mahasiswa akan lebih rentan untuk menyalahkan diri sendiri. Hal ini kemudian berdampak pada menurunnya kepuasan hidup. Banyak hal yang dapat mendukung pemaafan diri, salah satunya adalah kepuasan hidup (Davis dkk., 2015).

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan diketahui bahwa mahasiswa di tahun pertama mengalami banyak tekanan yang apabila tidak teratasi dengan baik dapat membuat mahasiswa kehilangan harga dirinya dan bisa menyebabkan perilaku menyalahkan diri sendiri dan menurunkan kepuasan hidup. Hal tersebut akan berdampak pada menurunnya performa atau kinerja sebagai mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa idealnya terdapat suatu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Peneliti menduga permasalahan yang terjadi pada masa transisi mahasiswa tahun pertama dapat diminimalisir apabila mahasiswa memiliki pemaafan diri, yang jika mahasiswa mampu memaafkan dirinya maka dapat pula memiliki kepuasan hidup, begitu pula sebaliknya. Hal ini penting untuk diteliti mengingat bahwa penelitian terkait pemaafan diri dan kepuasan hidup pada mahasiswa tahun pertama sejauh ini belum ditemukan. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat menjelaskan bagaimana pemaafan diri berhubungan dengan kepuasan hidup pada mahasiswa tahun pertama.

Sejauh yang peneliti ketahui topik penelitian terkait pemaafan diri dengan kepuasan hidup pernah dilakukan oleh Mudgal dan Tiwari (2015) dengan melibatkan pengidap HIV/AIDS dan orang dewasa usia 30 hingga 42 tahun. Selain itu, Kaleta dan Mróz, (2018) mengaitkan pemaafan dengan kepuasan hidup pada orang dewasa dengan rentang usia 19-67 tahun, dan (Habibi & Hidayati, 2018) melakukan studi dengan melihat hubungan antara pemaafan diri sendiri, pemaafan orang lain, dan pemaafan situasi dengan resiliensi pada mahasiswa baru, studi dilakukan dengan melibatkan mahasiswa baru Universitas Diponegoro Semarang. Sehingga belum ada penelitian yang melihat hubungan langsung antara pemaafan diri dengan kepuasan hidup pada mahasiswa tahun pertama. Berdasarkan latar belakang yang telah, peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara pemaafan diri dengan kepuasan hidup pada mahasiswa tahun pertama.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian korelasional dilakukan dengan melakukan survei.

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian dilaksanakan dari bulan Januari hingga Oktober 2021. Adapun pengambilan data dilakukan pada bulan Juli hingga Agustus 2021. Penelitian dilakukan di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2020 yang merupakan mahasiswa yang berada pada tahun pertama kuliah. Populasi penelitian ini adalah 1.024. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* (sampel didapatkan berdasar pada siapa saja yang kebetulan dijumpai peneliti). Teknik tersebut dipilih karena peneliti menggunakan *Google Form* untuk menyebarkan skala penelitian. Subjek akhir yang dilibatkan dalam penelitian yaitu sejumlah 100 mahasiswa.

Teknik pengumpulan data dan instrumen

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner melalui *Google Form* yang dilakukan secara online melalui media sosial seperti Whatsapp, Twitter, dan Instagram.

Instrumen yang digunakan yaitu Skala Skala Pemaafan Diri dan Kepuasan Hidup. Skala pemaafan diri menggunakan skala pemaafan diri yang telah peneliti susun sebelumnya (Larasati & Widyastuti, 2020) berdasarkan dimensi pemaafan diri dari Woodyatt, dkk., (2017). Adapun Skala kepuasan hidup dimodifikasi dari *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener, dkk., (1985).

Validitas pada skala yang digunakan dilakukan dengan validasi isi yang melibatkan *expert judgment*. Validitas isi dilakukan dengan melihat kesesuaian antara item dan indikator. Selain itu dengan memastikan apakah penulisan item sudah ditulis sesuai kaidah penulisan dan tidak

ada yang item yang ambigu (bermakna ganda). Berdasarkan seleksi item, butir-butir item skala memiliki *corrected-total item correlation* berkisar 0,305-0,676. Item dengan *corrected-total item correlation* < 0,25 dieliminasi (6 item skala pemaafan diri dan 16 item skala kepuasan hidup).

Reliabilitas skala pemaafan diri dan skala kepuasan hidup ditemukan memuaskan ($\alpha > 0,70$). Reliabilitas skala pemaafan diri ditemukan 0,789 pada dimensi mengakui tanggung jawab dan 0,779 pada dimensi memperbaharui harga diri). Adapun pada reliabilitas skala kepuasan hidup sebesar 0,785.

Teknik Analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan analisis deskriptif untuk memberikan deskripsi mengenai data variabel yang diperoleh dari subjek penelitian, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis dengan korelasi product moment dari Pearson.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Subjek yang terlibat dalam penelitian berjumlah 100 responden yang terdiri dari 86 perempuan dan 14 laki-laki. Usia subjek berkisar 18 hingga 21 tahun. Mayoritas responden merupakan mahasiswa Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) sebanyak 33 responden, Psikologi sebanyak 20 responden, Manajemen Pendidikan sebanyak 16 responden. Adapun lainnya berasal dari urusan Bimbingan Konseling, Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Luar Biasa, Pendidikan Luar Sekolah, dan Psikologi.

Hasil Uji Deskriptif

Berdasarkan uji Statistik Deskriptif diketahui bahwa responden memiliki pemaafan diri dengan kategori rendah yaitu sebanyak 15 (15%), kategori sedang sebanyak 58 (58%) dan kategori tinggi sebanyak 27 (27%). Berdasarkan hasil

tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa tahun pertama yakni mahasiswa angkatan 2020 Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta memiliki pemaafan diri dengan kategori sedang.

Adapun untuk kategorisasi kepuasan hidup, ditemukan bahwa mahasiswa tahun pertama, memiliki kepuasan hidup dengan kategori rendah yaitu sebanyak 17 (17%), kategori sedang sebanyak 69 (69%) dan kategori tinggi sebanyak 14 (14%). Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa tahun pertama yakni mahasiswa angkatan 2020 Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta memiliki kepuasan hidup dengan kategori sedang.

Hasil Uji Hipotesis

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji prasyarat dengan uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan adanya distribusi data normal ($p > 0,05$). Adapun pada uji linearitas didapat nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$ sehingga terdapat hubungan linier antara variabel.

Berdasarkan uji hipotesis dengan korelasi *Product Moment* dari Pearson didapat nilai r korelasi sebesar 0,377 dan signifikansi 0,00 ($p < 0,05$). Dengan demikian terdapat hubungan positif antara pemaafan diri dengan kepuasan hidup. Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka hipotesis pada penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Mudgal dan Tiwari (2015) yang menemukan terdapat hubungan antara pemaafan diri dengan kepuasan hidup. Ketika individu memiliki pemaafan diri

yang tinggi maka kepuasan hidup juga tinggi, begitu pula sebaliknya, ketika individu memiliki pemaafan diri rendah, kepuasan hidupnya juga rendah. Pemaafan diri terjadi ketika individu mampu memahami nilai-nilai tanggung jawab yang dimiliki dan mampu memperbaharui dirinya ketika mengalami kegagalan atau melakukan kesalahan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Woodyatt dkk., (2017) bahwa pemaafan diri ialah proses yang terjadi seiring waktu dimana seseorang menilai dirinya sebagai penanggung jawab atas dirinya dan kesalahannya serta mampu menuju perilaku yang lebih menguntungkan dirinya.

Kepuasan hidup terjadi ketika seseorang menilai hidupnya secara menyeluruh dengan penuh penerimaan. Sousa dan Lyubomirsky (2017) berpendapat bahwa kepuasan hidup menyiratkan bahwa seseorang puas atau menerima hidupnya karena merasa mendapatkan kebutuhan dan keinginan hidupnya secara menyeluruh. Pemaafan diri dapat menjadi strategi koping ketika individu menghadapi dan menyelesaikan permasalahan. Menurut Thompson dkk., (2005) pemaafan diri dapat menjadi metode yang memungkinkan seseorang mengalihkan perhatian mereka dari pengalaman hidup yang merugikan menuju aspek kehidupan yang memuaskan. Ketika individu memiliki kepuasan hidup, ia dapat menerima hidupnya secara penuh, dan ketika menghadapi suatu pengalaman hidup yang merugikan ia berusaha untuk menyelesaikannya dengan suatu strategi koping yang tepat melalui pemaafan diri. Mereka yang memiliki kepuasan hidup

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

positif antara pemaafan diri dengan kepuasan hidup pada mahasiswa tahun pertama. Semakin tinggi pemaafan diri maka semakin tinggi pula kepuasan hidup. Begitupun sebaliknya, semakin rendah pemaafan diri maka semakin rendah kepuasan hidup

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti akan memberikan saran kepada beberapa pihak di antaranya adalah:

1. Bagi mahasiswa

Kepuasan hidup yang tinggi dapat menjadi kekuatan dalam menghadapi masa tahun pertama. Hal ini dapat dicapai dengan pemaafan diri, yang dapat dilakukan dengan lebih memahami tanggung jawab yang dimiliki, menunjukkan perilaku yang lebih berguna bagi diri sendiri dan mampu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan atau menghadapi kegagalan.

2. Bagi peneliti lain

Diharapkan mampu mengkaji lebih jauh lagi mengenai topik ini, dapat dilakukan dengan mengkaji lebih dalam terkait dengan faktor lain yang memperkuat hubungan pemaafan diri dengan kepuasan hidup. Hal ini dikarenakan hubungan positif keduanya berada pada kategori rendah.

Daftar Pustaka

- Alfiyan, A., Purnama, I. N. Z., Youlanda, W., Kaloeti, D. V. S., & Sakti, H. (2021). Psychological distress among Freshmen University Students. *Proceedings of the International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE 2020)*, 530, 54–59.
- Antaramian, S. (2017). The importance of very high life satisfaction for students' academic success. *Cogent Education*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1307622>.
- Auerbach, R. P., Mortier, P., Bruffaerts, R., & Alonso, J. (2018). The WHO World Mental Health Surveys International College Student Project: Prevalence and Distribution of Mental Disorders. *Journal of Abnormal Psychology*. <https://doi.org/10.1037/abn0000362>.
- Baird, B. M., Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2011). Life satisfaction across the Lifespan: Findings from Two Nationally Representative Panel Studies. *Soc Indic Res*, 99(2), 1–25. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9584-9>.
- Bauer, L., Duffy, J., Fountain, E., Halling, S., Holzer, M., Jones, E., Leifer, M., & Rowe, J. O. (1992). Exploring self-forgiveness. *Journal of Religion and Health*, 31(2), 149–160.
- Besser, A., & Zeigler-Hill, V. (2012). Positive personality features and stress among first-year university Students: Implications for Psychological Distress, Functional Impairment, and Self-esteem. *Self and Identity*, 1–21.
- Cabras, C., & Mondo, M. (2018). Coping strategies, optimism, and life satisfaction among first-year university students in Italy: gender and age differences. *High Educ*, 75, 643–654.
- Davis, D. E., Griffin, B. J., Bell, C., Hook, J. N., Tongeren, D. R. Van, Worthington, E. L., Westbrook, C. J., & Al, D. E. T. (2015). Supplemental material for forgiving the self and physical and mental health correlates: A meta-analytic

- Review. *Journal of Counseling Psychology*, 62(2), 329–335.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S., Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1).
- Enright, R. D. (1996). Counseling within the forgiveness triad : On forgiving, receiving forgiveness, and self forgiveness. *Counseling and Values*, 40(2), 107–126.
- Fam, J. Y., Murugan, S. B., & YAP, C. Y. L. (2020). Development and aging what worries first-year students? Psychometric properties of the Student Worry Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(3), 1–6.
- Gilman, R., & Huebner, E. S. (2006). Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. *Journal of Youth and Adolescence*, 35(3), 311–319.
- Habibi, M. M., & Hidayati, F. (2018). Hubungan antara pemaafan diri sendiri, pemaafan orang lain, dan pemaafan situasi dengan resiliensi pada mahasiswa baru (studi korelasi pada mahasiswa baru universitas diponegoro semarang). *Empati*, 6(2), 62–69.
- Kaletka, K., & Mróz, J. (2018). Forgiveness and life satisfaction across different age groups in adults. *Personality and Individual Differences*, 120, 17–23.
- Larasati, D. A., & Widyastuti, T. (2020). Pengembangan skala pemaafan diri (Self-forgiveness). *Acta Psychologica*, 2, 80–91.
- Mudgal, S., & Tiwari, G. K. (2015). Self forgiveness and life satisfaction in people living with HIV / AIDS. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1), 101–108.
- Prasoon, R., & Chaturvedi, K. R. (2016). Life satisfaction : A literature Review. *International Journal of Mangament Humanities and Social Science*, 1(2), 25–32.
- Renshaw, T. L., & Cohen, A. S. (2013). Life satisfaction as a distinguishing Indicator of College Student Functioning: Further validation of the two continua model of mental health. *Social Indicators Research*, 117(1), 319–334. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0342-7>
- Rode, J. C., Arthaud-day, M. L., Mooney, C. H., Near, J. P., Baldwin, T. T., & Rubin, R. S. (2005). Life satisfaction and student Performance. *Academy of Management Learning & Education*, 4(4), 421–433.
- Santrock, J. W. (2019). *Adolescence Seventeenth Edition*. McGraw-Hill Education.
- Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2017). *Life satisfaction*. In J. Worell (Ed.). *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender*, 2, 667–676.
- Thompson, L. Y., Snyder, C. R., Hoffman, L., Michael, S. T., Heather, N., Billings, L. S., Heinze, L., Neufeld, J. E., Shorey, H. S., Roberts, J. C., & Roberts, D. E. (2005). Dispositional Forgiveness of Self , Others , and Situations. *Journal of Personality*, 73(2). <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00311.x>
- Woodyatt, L., Everet L. Worthington, J., Wenzel, M., & Griffin, B. J. (2017). *Handbook of the Psychology of SelfForgiveness*. Switzerland Springer



Pengaruh Kepemimpinan Rendah Hati terhadap Kelelahan Emosional Perawat Instalasi Gawat Darurat dan *Intensive Care Unit*

Rhea Amelia Cahyaningrum

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta;
Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281
rheaameliacahyaningrum@gmail.com

Abstrak

Perawat bagian IGD dan ICU memiliki beban kerja yang berat dan tuntutan untuk melakukan penanganan secara cepat dan tepat dalam kondisi darurat sehingga rentan mengalami kelelahan emosional. Kelelahan emosional pada perawat dapat dipengaruhi oleh jenis kepemimpinan maupun sifat pemimpin. Perawat membutuhkan *emotional support* dari pemimpin untuk dijadikan sebagai *resource* sehingga meminimalisir kelelahan emosional. *Emotional support* dapat diperoleh melalui apresiasi dan *feedback* dari pemimpin. Pemimpin yang rendah hati mampu memberikan apresiasi dan *teachability* kepada anggotanya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional perawat IGD dan ICU. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Penelitian ini juga merupakan penelitian populasi. Subjek merupakan perawat bagian IGD dan ICU yang berjumlah 42, dengan 18 anggota perawat bagian IGD dan 24 anggota perawat bagian ICU. Instrumen yang digunakan adalah Skala Kelelahan Emosional yang berjumlah 17 item dengan reliabilitas 0,890 dan Skala Kepemimpinan Rendah Hati yang berjumlah 25 item dengan reliabilitas 0,972. Analisis data yang dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel kepemimpinan rendah hati terhadap variabel kelelahan emosional. Variabel kepemimpinan rendah hati berkontribusi sebanyak 13,9% terhadap kelelahan emosional subjek.

Kata Kunci: *Kelelahan Emosional, Kepemimpinan Rendah Hati, Perawat, Instalasi Gawat Darurat, Intensive Care Unit*

Abstract

Emergency room and ICU nurses have a heavy workload and demands for fast and precise handling in emergency conditions, making them vulnerable to emotional exhaustion. Emotional exhaustion in nurses can be influenced by the type of leadership and the nature of the leader. Nurses need emotional support from leaders to serve as a resource to minimize emotional exhaustion. Emotional support can be obtained through appreciation and feedback from leaders. Humble leaders can provide appreciation and teachability to their members. Therefore, this study aims to determine the effect of humble leadership on the emotional exhaustion of emergency room and ICU nurses. This study uses a quantitative approach with an *ex post facto* type. This study is also a population study. The subjects were emergency room and ICU nurses, totaling 42, with 18 members of the emergency room nurses and 24 members of the ICU nurses. The instruments used were the Emotional Fatigue Scale, totaling 17 items with a reliability of 0.890, and the Humble Leadership Scale, totaling 25 items with a reliability of 0.972. Data analysis was conducted using descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results showed humble leadership variables' negative and significant effect on emotional exhaustion. The variable of humble leadership contributed 13.9% to the emotional exhaustion variable.

Keywords: *Emotional Exhaustion; Leader Humility; Nurses; Emergency Room; Intensive Care Unit*

Pendahuluan

Hampir seluruh pekerja pelayanan melibatkan tatap muka ataupun berinteraksi

langsung dengan pelanggan (Macdonald dan Sirianni dalam Deery et al., 2002). Pekerjaan tersebut membutuhkan tingkat

kontak pribadi dengan publik yang tinggi sehingga mereka dituntut untuk bisa bekerja secara emosional (Hochschild dalam Deery et al., 2002). Mereka juga diharapkan dapat menampilkan emosi yang sesuai norma atau standar organisasi tertentu yang dirancang untuk memenuhi ekspektasi pelanggan. Untuk itu, organisasi perlu memperhatikan keadaan emosional karyawannya, termasuk kelelahan emosional yang dialami.

Kelelahan emosional adalah keadaan penipisan emosional yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan rasa tertekan yang berkelanjutan (Shirom dalam Wright & Cropanzano, 1998). Maslach & Jackson (1981) mendefinisikan kelelahan emosional sebagai perasaan emosional berlebihan yang dialami oleh individu karena mengalami kelelahan akibat pekerjaan. Maslach menyebutkan bahwa kelelahan emosional terdiri dari tiga aspek, yaitu fisik, emosi dan mental. Menurut Maslach (dalam Gaines & Jermier, 1983), kelelahan emosional diekspresikan dengan bentuk kehilangan perasaan, perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat. Lebih lanjut, kelelahan emosional dapat menyebabkan perawat mengalami lelah, frustrasi dan habisnya sumber daya emosional. Ketika perawat kehilangan sumber daya tersebut, mereka cenderung memproduksi perilaku kerja yang negatif, seperti berkurangnya *effort* yang dicurahkan serta sering mengelak dengan tujuan melindungi sumber daya mereka (Zhong et al., 2019). Kelelahan emosional dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, kepemimpinan (Mujiatun, dkk. 2019), konflik peran, ambiguitas peran (Babakus dalam Alifandi, 2016), *workload*, *time pressure*, dukungan sosial baik dari lingkungan keluarga ataupun lingkungan kerja (Schaufeli & Enzmann dalam Houkes et al., 2003), beban kerja, penghargaan (Zagladi dalam Solikhan, 2009), *emotional dissonance*, ketidakseimbangan antara *emotional resource* dan *emotional demand*, kepemimpinan serta *big five personality* (Hills, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian Sharma et al. (2014), dengan subjek perawat di berbagai unit di rumah sakit menyebutkan bahwa perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan perawat *Intensive Care Unit* (ICU) mengalami stres kerja paling tinggi dibandingkan dengan perawat di bagian lain. Tekanan serta stres terus menerus dapat menimbulkan kelelahan emosional (Wright & Cropanzano, 1998). Dalam penelitian Ramirez-Elvira et al. (2021) juga ditemukan bahwa perawat ICU memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami kelelahan emosional karena perawat IGD dan ICU memiliki beban kerja yang berat. Bagian IGD dan ICU menuntut perawat untuk melakukan penanganan secara cepat dan tepat dalam kondisi akut. Perawat IGD dan ICU juga dituntut untuk melakukan *monitoring* terus menerus kepada pasien karena kondisi yang tidak stabil, tidak sadarkan diri maupun pasien dengan berbagai keluhan.

Hal ini sesuai dengan penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret dan Juni 2022 yang melibatkan empat orang perawat. Dari hasil penelitian awal yang dilakukan, ditemukan bahwa lebih dari 50% perawat IGD dan ICU mengeluhkan tentang kelelahan emosional yang dialami. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang tidak tentu karena adanya sistem 3 shift yang berubah ubah setiap harinya. Lebih lanjut, beberapa perawat IGD maupun ICU memiliki keterbatasan waktu untuk bertemu dengan pemimpin karena adanya perbedaan *shift* kerja. Terlebih lagi, dengan adanya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan perawat IGD dan ICU untuk bekerja secara cepat dalam menangani pasien serta selalu memantau keadaan pasien menyebabkan perawat harus fokus pada pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, interaksi dan komunikasi non formal menjadi sangat terbatas sehingga perawat kurang mendapatkan apresiasi atas kontribusi dalam pekerjaan yang dilakukan, termasuk

emotional support, serta kurangnya *teachability*. Kurangnya *teachability* artinya terdapat keterbatasan anggota dalam mendapatkan *feedback* dari pemimpin maupun dalam memberikan *feedback* terhadap pemimpin. Menurut Owens et al., (2013) *support* tersebut sangatlah penting untuk menimbulkan efek motivasional yang positif sehingga dapat mengurangi tekanan kerja yang dialami. Dengan kurangnya *emotional support* yang didapatkan, anggota akan merasa kekurangan *emotional resource*. Apabila *emotional resource* tidak cukup untuk memenuhi tuntutan emosional di tempat kerja maka anggota rentan mengalami kelelahan emosional (Hills, 2014).

Menurut Owens et al., (2013) menjelaskan bahwa pemimpin dengan sifat rendah hati mau mengakui kesalahan dan keterbatasan diri sehingga memiliki sifat terbuka untuk belajar hal hal baru, mau mengapresiasi kontribusi bawahannya sehingga menumbuhkan rasa keterbukaan, kepercayaan, dan pengakuan dari bawahan tersebut. Pemimpin dengan sifat rendah hati dapat mengenali diri sendiri dengan akurat, mengapresiasi kontribusi orang lain serta mau belajar dari orang lain (Owens dalam Zhong et al., 2019). Pemimpin yang mengekspresikan sifat rendah hati dapat menimbulkan efek motivasional yang positif terhadap bawahannya.

Mujiatun, dkk. (2019), kepemimpinan memiliki pengaruh pada perilaku dan sikap karyawan, termasuk kelelahan emosional mereka Anderson dan Huang, (2005) juga menemukan hal yang sama yaitu kelelahan emosional dapat disebabkan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan yang ramah dan mudah berkomunikasi dengan karyawan dapat menurunkan kelelahan emosional karyawan (Mujiatun, dkk. 2019).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional perawat IGD dan ICU salah satu Rumah Sakit di Bantul.

Hal ini mengingat bahwa *emotional exhaustion* dapat menimbulkan hal hal yang buruk pada kinerja apabila dibiarkan, sehingga dengan penelitian ini dapat memberikan masukan agar organisasi dapat mendeteksi adanya *emotional exhaustion* sedini mungkin sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan dengan segera.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode dengan teknik analisis yang menekankan pada data-data yang berupa angka yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan dianalisis menggunakan metode analisis statistika (Azwar, 2017). Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* untuk meneliti keadaan subjek secara seadanya tanpa memberikan suatu perlakuan untuk memunculkan variabel yang ingin diteliti (Dantes, 2012).

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian dilakukan di salah satu Rumah Sakit di Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dimulai pada bulan Januari 2022, selanjutnya pengambilan data dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2022. Penelitian ini selesai pada bulan September 2022.

Populasi dan sampel penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Penelitian populasi merupakan penelitian yang melibatkan seluruh populasi (Arikunto, 2010). Jumlah populasi sebanyak 48 anggota perawat yang terdiri dari 24 perawat bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan 24 perawat bagian *Intensive Care Unit* (ICU). Subjek yang diambil adalah perawat saja dan tidak mengikutsertakan pemimpin atau koordinator bangsal.

Teknik pengumpulan data dan instrumen

Penelitian menggunakan metode survei dengan menyebarkan skala psikologis secara *online* yang disebarkan kepada subjek dengan bantuan *google form*. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologis dalam bentuk modifikasi *Likert* dengan empat alternatif pilihan jawaban pada masing-masing instrumen.

Instrumen variabel kelelahan emosional menggunakan konstruksi alat ukur dari instrumen yang dikembangkan oleh Rachmasari (2018) berdasarkan konstruk teori dari Maslach (1981). Instrumen ini berjumlah 19 item dengan mencakup tiga aspek, yaitu keadaan emosi, keadaan fisik dan kondisi mental. Setelah di uji validitas menggunakan uji korelasi item total menunjukkan bahwa terdapat dua item gugur sehingga total item yang valid ada 17 item. Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS dengan uji *Cronbach-Alpha* menunjukkan nilai 0,890 sehingga instrumen reliabel.

Instrumen variabel kepemimpinan rendah hati menggunakan konstruksi alat ukur yang dikembangkan berdasarkan konstruk teori dari Owens et al., (2013) terdapat 25 item pada instrumen hasil konstruksi dan memuat tiga aspek kepemimpinan rendah hati. Setelah dilakukan uji validitas menggunakan uji korelasi item total menunjukkan bahwa seluruh item valid. Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS dengan uji *Cronbach-Alpha* menunjukkan nilai 0,972 sehingga instrumen reliabel.

Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan uji hipotesis, perlu dilakukan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data hasil penelitian diperoleh dari penyebaran skala kelelahan emosional dan kepemimpinan rendah hati kepada Perawat IGD dan ICU di Rumah Sakit yang terletak di Bantul, Yogyakarta. Terdapat 42 subjek yang mengumpulkan skala psikologis dengan lengkap.

Hasil Uji Deskriptif

Berdasarkan uji Statistik Deskriptif diketahui bahwa diketahui bahwa subjek dengan kelelahan emosional kategori rendah berjumlah 5 (12%) dan sebagian besar berada pada kategori sangat rendah berjumlah 37 (88%). Adapun pada variabel kepemimpinan rendah hati, subjek yang menganggap pemimpin mereka merupakan pemimpin dengan sifat rendah hati sangat tinggi berjumlah 26 (62%). Selanjutnya terdapat 15 subjek (36%) yang menilai bahwa kerendahan hati pemimpin mereka masuk di kategori tinggi dan hanya ada 1 orang (2%) yang menilai pemimpin masuk di kategori sedang.

Hasil Uji Regresi

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji prasyarat dengan uji normalitas dan uji linearitas. Nilai hasil uji normalitas dengan program SPSS menunjukkan nilai 0,069 ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal. Adapun nilai hasil uji linearitas dapat dilihat pada bagian *Deviation from Linearity* yang menunjukkan nilai 0,145. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Lalu untuk nilai Fhitung hasilnya adalah 1,627. Nilai Ftabel dengan nilai df (21,19) pada signifikansi 5% adalah 2,16. Oleh karena itu, Fhitung < Ftabel. Berdasarkan keputusan dalam uji linearitas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara variabel kepemimpinan rendah hati dan variabel kelelahan emosional

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan rendah hati terhadap variabel kelelahan emosional. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil yang didapatkan persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk adalah $Y = 41,586 - 0,198 X$. Setelah dilakukan uji analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 di mana $0,015 < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel kepemimpinan rendah hati terhadap variabel kelelahan emosional.

Berdasarkan uji analisis regresi linear sederhana yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,537. Untuk nilai t_{tabel} dengan jumlah subjek 42 dan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,021 (dapat dilihat pada tabel distribusi nilai t_{tabel}). Dengan nilai yang diperoleh tersebut dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan rendah hati terhadap variabel kelelahan emosional.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan rendah hati terhadap variabel kelelahan emosional, dapat dilihat hasil nilai R Square yang terdapat pada output SPSS. Dalam output menunjukkan nilai 0,139. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional perawat IGD dan ICU salah satu Rumah Sakit di daerah Bantul adalah sebesar 13,9% sedangkan 86,1% kelelahan emosional yang dialami dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Analisis hasil penelitian terhadap 42 subjek menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini terbukti, yaitu terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepemimpinan rendah hati terhadap

kelelahan emosional perawat IGD dan ICU di salah satu Rumah Sakit daerah Bantul, Yogyakarta. Besarnya pengaruh kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional yaitu sebesar 13,9%. Hasil yang didapatkan mendukung temuan dari Anderson dan Huang (2005) dan Farisi, dkk. (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kelelahan emosional. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari Mujiatun dkk. (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan yang ramah dan mudah berkomunikasi dengan anggota dapat menurunkan kelelahan emosional yang dirasakan anggotanya. Mujiatun dkk. (2019) juga menyebutkan bahwa ketika anggota berhadapan dengan pemimpin yang memiliki banyak permintaan dan tidak pernah melibatkan anggotanya dalam pengambilan keputusan, maka anggota akan mudah frustrasi, kecewa dan kurang puas.

Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan rendah hati merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan emosional. Berdasarkan konseptualisasi menurut Owens et al. (2013), kepemimpinan rendah hati adalah pemimpin yang (1) mampu mengenali diri sendiri dengan akurat, (2) menghargai kontribusi dari orang lain, dan (3) terbuka pada *feedback*. Pemimpin yang mengekspresikan sifat rendah hati dapat menimbulkan efek motivasional yang positif terhadap anggotanya. Mereka mau memberi '*power*' mereka kepada orang lain, serta mengetahui bahwa dengan ia melakukan hal tersebut tidak hanya menguatkan kemampuan orang lain namun juga dapat membentuk *trust* dan komitmen (Owens & Hekman, 2016).

Aspek pertama kepemimpinan rendah hati yaitu kepemimpinan yang dapat mengenali diri sendiri dengan akurat.

Pemimpin yang rendah hati mampu mengenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Untuk itu, pemimpin yang rendah hati tidak akan merasa dirinya merupakan individu yang serba bisa. Individu dengan sifat rendah hati lebih fokus akan ketergantungan mereka dengan orang lain (Owens et al., 2013). Pemimpin yang rendah hati memiliki transparansi mengenai personal limit sehingga timbul sifat *openness* dalam dirinya. Dengan adanya sifat keterbukaan diri dari pemimpin, anggota akan memunculkan rasa percaya. Menurut Schein (2018), pemimpin yang rendah hati dapat mengembangkan sikap *trust* dan *openness* dalam kelompoknya sesuai dengan hubungan Level 2 *Theory of Relationship* yang dikemukakan Schein (2018). *Trust* yang terbangun antara pemimpin dan anggota maka anggota akan semakin terbuka untuk mendiskusikan masalah yang sedang dihadapi sehingga akan membantu menurunkan kelelahan emosional yang dihadapi.

Selain mengenali diri sendiri, kepemimpinan rendah hati merupakan kepemimpinan yang dapat menghargai kontribusi dari orang lain. Pemimpin yang rendah hati juga mengetahui kelebihan dan kelemahan anggota. Anggota juga akan selalu diberi kesempatan untuk ikut menyalurkan ide serta ikut menjadi solutor. Oleh karena itu, anggota akan merasa dihargai usahanya, mendapatkan *emotional support*, serta meringankan tekanan yang dialami sehingga kelelahan emosional yang dirasakan akan menjadi lebih rendah (Zhong et al., 2019). Pemimpin yang rendah hati juga mengapresiasi kekuatan dan kontribusi orang lain. Hasilnya, anggota akan merasa bahwa mereka berharga dan merasa dibutuhkan. Ketika merasa dihargai, karyawan akan memiliki persepsi bahwa apa yang mereka lakukan akan berdampak pada organisasi. Oleh karena itu, karyawan cenderung akan mempertahankan emosi

positif saat bekerja. Karyawan yang memiliki emosi positif ketika bekerja akan memiliki kelelahan emosional yang lebih rendah (Zhou & Li, 2018).

Aspek ketiga dari kepemimpinan rendah hati yaitu kepemimpinan yang terbuka dan mau mencari *feedback*. Pemimpin yang rendah hati selalu merasa perlu untuk melakukan pengembangan diri dengan belajar dan terbuka pada *feedback* dari orang lain (Zhong et al., 2019). Oleh karena itu, pemimpin yang rendah hati cenderung ramah dan mudah membangun komunikasi dua arah dengan anggota. Selain itu, pemimpin yang rendah hati juga terbuka terhadap kritik, menunjukkan empati dan kekhawatiran pada anggotanya serta memberikan sumber daya seperti informasi, keterampilan, juga saran. Pemimpin yang rendah hati juga lebih mengutamakan kepentingan bersama dibandingkan dengan kepentingan pribadi (Morris et al., 2005). Dengan adanya pemimpin yang rendah hati, anggota dapat mengkomunikasikan atau memberikan pendapat mengenai *workload* ataupun konflik lain yang mungkin terjadi sehingga kelelahan emosional mungkin dapat dihindari.

Alasan lain yang membuktikan bahwa kepemimpinan rendah hati berpengaruh pada kelelahan emosional adalah terpenuhinya *job resources*. Berdasarkan hasil penelitian Barello et al. (2021) menyebutkan bahwa terdapat dua faktor signifikan yang mempengaruhi kelelahan emosional, yaitu *job demands* dan *job resources*. Kelelahan emosional dapat terjadi ketika *job resources* tidak dapat memenuhi kebutuhan *job demands*. Ketika anggota memiliki pemimpin yang rendah hati maka, mereka akan mendapatkan *support* yang dibutuhkan, baik dalam bentuk benda maupun emosional. Perilaku yang diekspresikan oleh pemimpin tersebut dapat mengakibatkan anggota merasa dihargai dan diperhatikan, di mana

hal tersebut merupakan faktor penting untuk mengurangi kelelahan emosional (Hobfoll dalam Zhong, 2019).

Menurut Maslach (dalam Gaines & Jermier, 1983), kelelahan emosional diekspresikan dengan bentuk kehilangan perasaan, perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat. Semakin rendah kelelahan emosional yang dirasakan maka perawat akan cenderung mengekspresikan perilaku kerja yang lebih positif. Kelelahan emosional rendah juga berhubungan dengan strategi regulasi emosi yang baik dari perawat (Zhou & Li, 2018). Dengan adanya regulasi emosi yang baik, perawat mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan keadaan tertentu tanpa memerlukan *effort* yang besar. Terlebih lagi kemampuan regulasi emosi yang baik sangat diperlukan bagi pekerja pelayanan, termasuk perawat untuk tetap mempertahankan emosi positif selama bekerja dan bertemu dengan pasien. Bagi perawat bagian IGD dan ICU yang memiliki tekanan dan beban kerja yang lebih tinggi dari perawat bagian lainnya, memiliki strategi regulasi emosi yang baik merupakan suatu keharusan untuk mempertahankan performansi kerja yang optimal.

Hasil analisis yang didapatkan dari penelitian ini mengindikasikan temuan yang bertolak belakang dengan temuan pada penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa lebih dari 50% perawat IGD dan ICU mengalami kelelahan emosional, lalu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang dirasakan berada di kategorisasi yang sangat rendah. Hal ini terjadi karena pada studi pendahuluan hanya melibatkan empat perawat sedangkan ketika dikaji kembali dengan subjek yang lebih luas ternyata hasilnya menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang dialami oleh perawat IGD

dan ICU di salah satu Rumah Sakit yang terlekat di Bantul berada dalam kategorisasi sangat rendah.

Walaupun perawat bagian IGD dan ICU memiliki kecenderungan yang tinggi untuk mengalami kelelahan emosional karena tekanan dan beban kerja yang tinggi (Sharma et al., 2014) namun subjek memiliki kemampuan yang baik dalam meregulasi emosi. Individu yang memiliki regulasi emosi yang baik cenderung mengembangkan emosi positif saat bekerja sehingga memiliki kelelahan emosional yang rendah (Zhou & Li, 2018). Zhou dan Li (2018) juga menyatakan bahwa anggota dapat memperoleh kemampuan regulasi emosi yang baik dari pemimpin yang rendah hati. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang rendah hati memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik (Morris et al., 2005). Melalui proses pembelajaran sosial (Bandura dalam Zhong, 2019), pemimpin yang rendah hati dapat meningkatkan kemampuan meregulasi emosi anggotanya dan menghilangkan dampak negatif yang diperoleh dari lingkungan.

Selanjutnya dari data hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa keadaan kelelahan emosional perawat IGD dan ICU di salah satu Rumah Sakit daerah Bantul ini memiliki tingkat yang sangat rendah sedangkan keadaan kerendahan hati pemimpin masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil yang didapatkan mungkin merupakan hasil dari kegiatan rutin *morning meeting* yang dilakukan oleh tiap bangsal setiap pagi. Dalam pertemuan tersebut Koordinator Bangsal menanyakan kesulitan dan masalah yang dialami perawat selama bekerja. Koordinator Bangsal juga mengajak untuk berdiskusi, *sharing* dan saling memotivasi. Kegiatan ini membuktikan aspek kepemimpinan rendah

hati yaitu menghargai kontribusi orang lain dan mau menerima *feedback*.

Sebesar 86,1% kelelahan emosional perawat IGD dan ICU di salah satu Rumah Sakit daerah Bantul dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Kemungkinan persentase terbanyak dalam memprediksi kelelahan emosional adalah dengan adanya beban kerja yang tinggi. Beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional ((Schaufeli & Enzmann dalam Houkes et al., 2003); (Zagladi dalam Solikhan, 2009); (Churiyah, 2011); (Febriani, Zaitul & Antoni, 2019)). Faktor lain yang dapat memprediksi kelelahan emosional adalah kurangnya *support* sosial (Schaufeli & Enzmann dalam Houkes et al., 2003). Individu mengalami stres setiap hari. Stres yang terus menerus dirasakan akan mengakibatkan *emotional draining*. Dukungan sosial merupakan salah satu sumber daya emosional. Ketika anggota tidak menerima dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, atau bahkan memiliki konflik dengan mereka maka akan menimbulkan kelelahan emosional (Houkes et al., 2003).

Faktor lain yang mungkin dapat memprediksi kelelahan emosional adalah konflik peran, ambiguitas peran (Babakus dalam Alifandi, 2016), *time pressure*, *role stress* (Schaufeli & Enzmann dalam Houkes, et al., 2003), penghargaan dan lingkungan keluarga (Zagladi dalam Solikhan, 2009). Selain itu, menurut Hills (2014) kelelahan emosional dapat diakibatkan oleh adanya ketidakseimbangan antara *emotional resource* dan *emotional demand*, *big five personality trait* dan *emotional dissonance*. Selanjutnya, berdasarkan penelitian dari Choi et al. (2018), kelelahan emosional dipengaruhi oleh *gender*, status pernikahan, depresi, *perceived stress*, serta *secondary traumatic stress*. Lalu, Wang et al. (2017) menyebutkan bahwa kelelahan emosional dipengaruhi oleh *time pressure*.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional perawat IGD dan ICU salah satu Rumah Sakit di daerah Bantul. Semakin tinggi kepemimpinan rendah hati maka kelelahan emosional semakin rendah. Kepemimpinan rendah hati mempengaruhi 13,9% kelelahan emosional subjek, sedangkan 86,1% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti akan memberikan saran kepada beberapa pihak di antaranya adalah:

1. Bagi rumah sakit

Keadaan kelelahan emosional yang terjadi pada perawat harus selalu diperhatikan untuk tetap mengoptimalkan performansi kerja mereka. Penerapan kepemimpinan rendah hati harus dioptimalkan dengan tujuan untuk menciptakan sifat *trust* dan *openness* dari anggota kepada pemimpin. Pemimpin juga disarankan untuk terus memberikan *emotional support* pada anggotanya agar mengurangi kelelahan emosional yang dirasakan. Selain itu anggota dapat belajar untuk melakukan strategi regulasi emosi yang baik. dengan memiliki strategi yang tepat, perawat dapat mengurangi resiko untuk mengalami kelelahan emosional.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai kelelahan emosional dengan menggunakan variabel lainnya seperti beban kerja, *support* sosial, konflik

peran, ambiguitas peran, *time pressure*, *role stress*, penghargaan, lingkungan keluarga, *emotional resources*, *emotional demands*, *big five personality trait*, serta *emotional dissonance*. Peneliti selanjutnya juga harus mempertimbangan metode pengambilan data dengan teknik menilai orang lain karena rentan untuk menimbulkan bias.

Daftar Pustaka

- Alifandi, Y. (2016). Kelelahan Emosi (Emotional Exhaustion) pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu. Skripsi, Universitas Negeri Malang.
- Anderson, R. E., & Huang, wen-yeah. (2005). Empowering Salespeople: Personal, Managerial, and Organizational Perspectives. *Psychology & Marketing*, 23(2), 139–159.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (edisi III)*. Penerbit Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Barello, S., Caruso, R., Palamenghi, L., Nania, T., Dellafiore, F., Bonetti, L., Silenzi, A., Marotta, C., & Graffigna, G. (2021). Factors Associated with Emotional Exhaustion in Healthcare Professionals Involved in the COVID-19 Pandemic: an Application of the Job Demands-Resources Model. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8).
- Choi, B. S., Kim, J. S., Lee, D. W., dkk. (2018). Factors Assoociated with Emotional Exhaustion in South Korean Nurses: A Cross-Sectional Study. *Psychiatry Investigation* 15(7) 670-676
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis* 16(2) 145-154
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Deery, S., Iverson, R., & Walsh, J. (2002). Work Relationships in Telephone Call Centres: Understanding Emotional Exhaustion and Employee Withdrawal. *Journal of Management Studies*, 39(4), 471–496.
<https://doi.org/10.1111/1467-6486.00300>
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 23(1) hal. 23-37
- Febriani, R., Zaitul dan Antoni. (2019). Beban Kerja dan Kelelahan Emosional Perawat Wanita yang sudah Berkeluarga: Konflik Kerja Keluarga sebagai Variabel Mediasi. *Ensiklopedia of Journal* 1(2) edisi 2 halaman 219-224
- Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional Exhaustion in a High Stress Organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567–586.
<https://doi.org/10.2307/255907>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hills, Meghan E. (2014). *Emotional Exhaustion: Creation of a Measure and Exploration of the Construct*. Thesis, Oklahoma State University
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific

- determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427–450.
<https://doi.org/10.1348/096317903322591578>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Morris, J. A., Brotheridge, C. M., & Urbanski, J. C. (2005). Bringing humility to leadership: Antecedents and consequences of leader humility. *Human Relations*, 58(10), 1323–1350.
<https://doi.org/10.1177/0018726705059929>
- Mujiatun, S., Jufrizen dan Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447-465
- Owens, B. P., & Hekman, D. R. (2016). How Does Leader Humility Influence Team Performance? Exploring the Mechanisms of Contagion and Collective Promotion Focus. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1088–1111.
<https://doi.org/10.5465/amj.2013.0660>
- Owens, B. P., Johnson, M. D., & Mitchell, T. R. (2013). Expressed Humility in Organizations: Implications for Performance, Teams, and Leadership. *Organization Science*, 24(5), 1517–1538.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0795>
- Rachmasari, D. A. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kelelahan Emosional pada Karyawan. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang
- Ramirez-Elvira, S., Romero-Bejar, J. L., Suleiman-Martos, N., et al. (2021). Prevalence, Risk Factors and Burnout Levels in Intensive Care Unit Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(11432), 1-12.
<https://doi.org/10.3390/ijerph182111432>
- Schein, E. H. & Schein, P. A. (2018). *Humble Leadership: The power of Relationships, Openness, and Trust*. Barrett-Koehler Publisher, Inc: California.
- Sharma, P., Davey, A., Davey, S., et al. (2014). Occupational Stress among Staff Nurses: Controlling the Risk to Health. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 18(2) 52
- Solikhah. (2009). Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 5(3) hal. 238-253
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta: Bandung (Cetakan ke III)
- Wang, J., Zhang, Z., & Jia, M. (2017). Understanding How Leader Humility Enhances Employee Creativity. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 5–31.
<https://doi.org/10.1177/0021886316678907>

- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486–493. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>
- Zhong, J., Zhang, L., Li, P., & Zhang, D. Z. (2019). Can leader humility enhance employee wellbeing? The mediating role of employee humility. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(1), 19–36. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2019-0124>
- Zhong, Q. (2019). Research on the Influence of Humble Leader on Leader themselves: Based on the Theory of Resource Conservation. 2019 9th International Conference on Education and Social Science (ICESS 2019)
- Zhou, J., & Li, Y. (2018). The Role of Leader's Humility in Facilitating Frontline Employees' Deep Acting and Turnover: The Moderating Role of Perceived Customer-Oriented Climate. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), 353-367



Hubungan Kualitas Persahabatan dengan Kebahagiaan pada Mahasiswa

Gabrielle Chandra, Farida Harahap

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta;
Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281
gabriellechandra1999@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara kualitas persahabatan dengan kebahagiaan pada mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Subjek pada penelitian ini berjumlah 128 mahasiswa dengan rentang usia 18 hingga 22 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Instrumen penelitian menggunakan hasil modifikasi alat ukur kualitas persahabatan dan kebahagiaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi *pearson*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kualitas persahabatan dengan kebahagiaan pada mahasiswa ($r = 0,501$). Kualitas persahabatan dapat memprediksi kebahagiaan pada mahasiswa sebesar 25,1%. Dengan demikian kualitas persahabatan mampu memprediksi kebahagiaan pada mahasiswa.

Kata Kunci: kualitas persahabatan, kebahagiaan, mahasiswa.

Abstract

The study aims to describe the relationship between friendship quality and happiness in college students. This study uses a correlational quantitative approach. Subjects in this study were 128 students with an age range of 18 to 22 years. Sampling technique using accidental sampling. The research instrument used the modified quality of friendship and happiness measuring instruments that have been tested for validity and reliability. The Data were analyzed using the Pearson correlation analysis technique. This study showed a significant positive relationship between the quality of friendship and happiness in college students ($r = 0.501$). The quality of friendship can predict happiness in college students by 25.1%. Thus, the quality of friendship was able to predict happiness in students.

Keywords: friendship quality, happiness, college student

Pendahuluan

Berdasarkan data yang diperoleh dari *World Happiness Report*, tingkat kebahagiaan masyarakat Indonesia mengalami penurunan peringkat (CNN Indonesia, 2018). Indonesia tergolong kurang bahagia dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya, seperti Singapura, Malaysia, Thailand, Filipina, dan Vietnam (BBC News, 2018). Pada tingkat nasional, terdapat data yang mencerminkan ketidakbahagiaan yang terjadi di Indonesia. Berdasarkan riset pada 3686 partisipan dari 33 provinsi di Indonesia, menemukan sebesar 72% partisipan mengalami

kecemasan dan sebesar 23% melaporkan rasa tidak bahagia (Kompas, 2021). Permasalahan kurangnya kebahagiaan tersebut perlu mendapatkan perhatian.

Kebahagiaan merupakan hal yang penting, khususnya pada masa remaja sebab remaja rentan mengalami ketidakbahagiaan (Elfida et al., 2014). Kebahagiaan pada remaja penting diupayakan karena pada usia remaja dengan rentang 15-24 tahun, gangguan depresi mulai terjadi dengan prevalensi 6,2% (Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI, 2019).

Bagi remaja yang berperan sebagai mahasiswa, kebahagiaan menjadi sebuah isu. Pada penelitian Azizi (2012), 69,3% mahasiswa memiliki kebahagiaan yang sedang dan 12,9% memiliki kebahagiaan yang rendah. Pada penelitian Maharani (2015), kebahagiaan mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan mayoritas dikategori sedang dengan presentase 57,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa belum mencapai kebahagiaan yang optimal.

Banyak faktor mahasiswa tidak dapat mengoptimalkan kebahagiaannya, salah satunya karena stres. Berdasarkan penelitian Schiffrin & Nelson (2010), individu dengan stres tinggi melaporkan kurangnya perasaan bahagia. Pada mahasiswa, transisi dari sekolah menengah atas ke perguruan tinggi dapat menyebabkan perubahan dan stres pada mahasiswa baru (Santrock, 2012). Transisi menjadi mahasiswa dapat menjadi faktor yang menghambat kebahagiaan mahasiswa.

Faktor lain yang menghambat kebahagiaan mahasiswa adalah masalah akademik dan sosial. Stres dapat muncul karena perpisahan dari rumah dan sulitnya mencapai keintiman sosial (Kumaraswamy, 2013). Pada penelitian Imania (2018), 59,5% mahasiswa mengalami nilai yang buruk, konflik dengan teman, tugas dan pelajaran yang sulit, serta mengalami *culture shock* sehingga berdampak pada ketidakbahagiaannya. Hal ini menunjukkan mahasiswa kurang bahagia akibat beberapa tekanan yang dihadapi.

Kurangnya kebahagiaan pada individu dapat menimbulkan masalah. Ketidakbahagiaan berdampak pada hancurnya penyesuaian diri secara pribadi maupun sosial selama hidupnya (Hurlock, 1980). Individu yang tidak bahagia lebih rentan mengalami depresi, bunuh diri, kecemasan, dan memberikan kinerja serta hubungan yang buruk (Primasari & Yuniarti, 2012). Dengan demikian, ketidakbahagiaan akan menimbulkan

perilaku dan perasaan negatif pada individu.

Terdapat cara untuk mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan yaitu dengan memiliki hubungan sosial yang berkualitas (King et al., 2014). Hubungan sosial yang berkualitas penting untuk meningkatkan kebahagiaan mahasiswa. Hubungan sosial dengan teman sebaya diperlukan mahasiswa. Pada masa ini, sebagian akan meninggalkan rumah dan lepas dari keluarga, berharap bahwa keterikatan dan kegiatan bersama teman menjadi penting (Arnett, 2013). Penting bagi mahasiswa memilih teman yang memberi dampak positif.

Mengembangkan hubungan yang baik perlu dipenuhi mahasiswa sebagai tugas perkembangan sebagai remaja akhir. Apabila mengalami kegagalan menjalankan tugas perkembangan, individu akan mengalami ketidakbahagiaan atau kesulitan di masa dewasa (Yusuf, 2019). Menjalinkan hubungan dengan teman sebaya penting untuk memenuhi kebutuhan perkembangannya. Penting untuk mengembangkan pertemanan menjadi persahabatan. Remaja memiliki kebutuhan akan keintiman dan memiliki motivasi untuk mencari sahabat (Santrock, 2012). Apabila remaja mengalami kegagalan menjalin persahabatan yang akrab, remaja akan mengalami kesepian dan penghayatan akan martabat-dirinya (*self-worth*) menurun (Santrock, 2012).

Persahabatan menjadi kebutuhan yang perlu dipenuhi. Tendensi depresi dapat meningkat karena tidak adanya sahabat dekat, kurangnya kontak dengan teman, serta adanya penolakan dari teman sebaya (Santrock, 2012). Persahabatan masa remaja dapat memberikan hasil psikologis, sosial, dan akademik yang lebih positif dan faktor protektif yang berdampak hingga dewasa (Fosenburg, 2018). Persahabatan yang positif dapat memberikan dampak baik bagi individu.

Persahabatan yang baik didefinisikan dengan persahabatan yang memiliki kualitas tinggi. Ciri positif dari persahabatan yang baik ditunjukkan dengan perilaku prososial, dukungan harga diri, keintiman, dan loyalitas (Berndt, 2002). Akan tetapi, hubungan ini juga dapat memiliki ciri negatif yaitu timbulnya konflik, persaingan, dan pengkhianatan (Lewis et al., 2015). Pengalaman negatif dalam persahabatan dapat menyebabkan rendahnya kualitas persahabatan.

Hubungan persahabatan tidak selalu memiliki kualitas yang baik karena beberapa alasan. Pada penelitian Sima & Singh (2017) membuktikan bahwa lemahnya kualitas persahabatan mahasiswa yang ditunjukkan sebanyak 57,6% tidak memiliki keyakinan atau kepercayaan satu sama lain dan sebanyak 49,5% mahasiswa tidak memiliki kedekatan yang baik. Kurangnya interaksi positif berdampak pada lemahnya kualitas persahabatan.

Kualitas persahabatan yang rendah memiliki dampak negatif. Kekurangan teman dan kualitas persahabatan yang buruk berkaitan dengan rendahnya kesejahteraan fisik dan emosional (King, Russell, & Veith, 2016). Rendahnya kualitas persahabatan berdampak persaingan yang tidak sehat, konflik, kecenderungan mendominasi, dan mampu mengancam kesejahteraan psikologis (Abdillah et al., 2020). Kualitas persahabatan yang buruk dapat menurunkan kesejahteraan sehingga dapat menurunkan kebahagiaan individu.

Penelitian Sandjojo (2017), menemukan bahwa kualitas persahabatan yang baik mengarah pada tingkat kebahagiaan yang baik. Sejalan dengan penelitian Elfida et al. (2014), sebesar 49,9% responden menyatakan relasi positif adalah faktor utama yang menimbulkan kebahagiaan. Relasi positif ini berupa kebersamaan, berkumpul, dan berbagi dengan teman atau sahabat. Pentingnya

melihat hubungan persahabatan dari aspek-aspek positif untuk meningkatkan kebahagiaan. Penelitian Elfida et al. (2014) menunjukkan bahwa sahabat merupakan tempat utama berbagi kebahagiaan pada mahasiswa. Hubungan persahabatan memiliki kontribusi utama pada kebahagiaan mahasiswa.

Berdasarkan permasalahan sebelumnya, penelitian ini berupaya untuk menguji apakah kualitas persahabatan dapat memprediksi kebahagiaan pada mahasiswa.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian korelasional dilakukan dengan melakukan survei.

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus hingga September 2021.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah mahasiswa yang termasuk remaja akhir dengan rentang usia 18 hingga 22 tahun. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah: (1) merupakan mahasiswa aktif Universitas Negeri Yogyakarta; (2) berusia 18 hingga 22 tahun; dan (3) dan memiliki sahabat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*.

Teknik pengumpulan data dan instrumen

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *Google form*. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Skala Kualitas Persahabatan hasil modifikasi dari skala *Friendship Qualities Scale* (Ponti et al., 2010) dan Skala Kebahagiaan hasil modifikasi

dari skala Oxford Happiness Inventory (Meleddu et al., 2012).

Pengukuran kualitas persahabatan dan kebahagiaan menggunakan empat pilihan alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, Sesuai (S) dengan skor 3, dan Sangat Sesuai (SS) dengan skor 4. Validitas instrument dilakukan dengan validitas isi yang melibatkan *expert judgment*.

Skala kualitas persahabatan terdiri dari 20 item dengan korelasi item total berkisar antara 0,340-0,679. Reliabilitas skala kualitas persahabatan ditemukan sebesar 0,902. Adapun skala kebahagiaan terdiri dari 23 item dengan korelasi item total berkisar 0,297-0,640. Reliabilitas skala kebahagiaan yaitu 0,883.

Teknik Analisis data

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji prasyarat, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh kategorisasi pada variabel. Uji prasyarat digunakan untuk menguji normalitas dan linearitas. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis korelasi Pearson Product Moment menggunakan program SPSS 25.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden terdiri dari 128 mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta berusia 18-22 tahun yang berasal dari berbagai fakultas. Dari segi jenis kelamin, 106 responden berjenis kelamin perempuan (82,8%) dan 22 responden berjenis kelamin laki-laki (17,2%).

Berdasarkan lamanya hubungan persahabatan responden, sebanyak 116 responden (90,6%) menjalin hubungan persahabatan selama lebih dari 3 tahun, 2 responden (1,6%) menjalin hubungan persahabatan kurang dari 1 tahun. Adapun berdasarkan waktu yang dihabiskan bersama sahabat dalam sehari, sebanyak 49

responden (38,3%) menghabiskan waktu kurang dari 1 jam sehari dengan sahabatnya. Sedangkan sebanyak 38 responden (29,7%) menghabiskan waktu bersama sahabat lebih dari 3 jam dalam sehari.

Tabel 1. Profil hubungan persahabatan responden

No	Variabel	Kategori	Jumlah	%
1	Jumlah sahabat	1 orang	14	10,9
		2-4 orang	63	49,2
		>5 orang	51	39,8
2	Lama hubungan	<1 tahun	2	1,6
		1-2 tahun	10	7,8
		>3 tahun	116	90,6
3	Waktu bersama (per hari)	<1 jam	49	38,3
		1-3 jam	41	32
		>3 jam	38	29,7
Total			128	100%

Hasil Uji Deskriptif

Berdasarkan uji Statistik Deskriptif diketahui bahwa responden memiliki kualitas persahabatan tinggi sebanyak 110 responden (85,9%) dan sedang sebanyak 18 responden (14,1%). Adapun untuk kategorisasi kebahagiaan, responden yang memiliki kebahagiaan di kategori tinggi sebanyak 68 responden (53,1%) dan kategori sedang sebanyak 60 responden (6,9%).

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji normalitas didapat nilai signifikansi $p > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai *Linearity* sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut, sehingga uji korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

Berdasarkan uji korelasi didapat nilai korelasi sebesar 0,501 dengan nilai

signifikansi ($p < 0,05$). Dengan demikian, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kualitas persahabatan dan kebahagiaan. Berdasarkan hasil analisis, sumbangan efektif kualitas persahabatan dengan kebahagiaan memiliki nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,251 atau 25,1%. Dengan demikian, kontribusi hubungan yang diberikan kualitas persahabatan dengan kebahagiaan sebesar 25,1% dan sebanyak sebesar 74,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pembahasan

Pada profil hubungan persahabatan responden, menunjukkan bahwa mayoritas memiliki 2-4 orang sahabat (49,2%). Lamanya hubungan persahabatan responden menunjukkan sebanyak 90,6% memiliki hubungan persahabatan yang terjalin lebih dari 3 tahun. Sesuai dengan definisi persahabatan pada kamus American Psychological Association (APA), hubungan persahabatan relatif tahan lama dengan jumlah orang yang terlibat yaitu dua orang atau lebih. Semakin lama hubungan yang terjalin, maka akan memberikan manfaat seperti kebutuhan emosional, kasih sayang, keintiman, dan persahabatan (Sandjojo, 2017).

Apabila kualitas persahabatan ditinjau berdasarkan aspek, aspek pertemanan, pertolongan, keamanan, dan kedekatan berada pada kategori yang tinggi. Nilai yang tinggi dari aspek-aspek kualitas persahabatan mencerminkan kualitas persahabatan yang tinggi. Sejalan dengan Berndt (2002), kualitas persahabatan yang tinggi ditunjukkan dengan tingginya ciri positif dan rendahnya ciri negatif dalam hubungan tersebut.

Pada aspek pertemanan variabel kualitas persahabatan, mayoritas responden banyak menghabiskan waktu bersama sahabatnya dengan bertemu langsung atau melalui alat komunikasi. Pada aspek pertolongan, sebagian besar memiliki sahabat yang dapat memberi bantuan dan

perlindungan ketika dibutuhkan. Pada aspek keamanan, responden memiliki kepercayaan menceritakan masalah yang dialami dan mampu menyelesaikan masalah apabila terjadi konflik dengan sahabatnya. Pada aspek kedekatan, sebagian besar responden terikat hubungan emosional dan kesan positif dengan sahabatnya.

Hubungan persahabatan yang baik memunculkan hal-hal positif pada individu di usia remaja. Memiliki sahabat yang mampu memberikan efek positif pada kehidupan seseorang dapat menyebabkan penurunan gejala depresi (Kiuru et al., 2012). Hal ini membuktikan bahwa hubungan persahabatan yang berkualitas sangat dibutuhkan tiap individu karena memberikan dampak positif.

Hasil dari analisis deskriptif yang diperoleh pada variabel kebahagiaan menunjukkan bahwa sebanyak 68 orang (53,1%) berada pada kategori tinggi. Sebanyak 60 orang (46,9%) berada pada kategori sedang dan tidak ada responden yang berada dikategori rendah. Berdasarkan hasil dari skor rerata yang diperoleh, menunjukkan skor sejumlah 68,8 yang berarti rata-rata responden memiliki kebahagiaan yang berada pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, secara keseluruhan responden belum memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi. Hampir dari setengah responden memiliki kebahagiaan pada kategori sedang, sehingga kebahagiaan responden belum optimal sepenuhnya. Hal ini juga didukung dari hasil rerata pada keseluruhan jawaban responden yaitu sebesar 68,8 dan masuk pada kategori sedang. Tingkat kebahagiaan mahasiswa pada penelitian ini dapat dikatakan belum optimal.

Pada aspek dari variabel kebahagiaan, aspek penguasaan dan pemenuhan diri, semangat, minat sosial,

dan keceriaan sosial berada pada kategori tinggi. Terdapat satu aspek kebahagiaan yang berada dalam kategori sedang, yaitu aspek kepuasan hidup. Aspek ini berkaitan tentang bagaimana individu mampu menikmati pengalaman yang terjadi di kehidupannya.

Tingkat kepuasan hidup yang belum optimal menunjukkan bahwa mahasiswa merasa belum sepenuhnya menikmati dan puas akan pengalaman hidup yang dijalani. Hal ini dapat disebabkan karena ketidakpuasan kepada diri sendiri, kondisi kesehatan, kesenangan yang dimiliki, teman, kehidupan sosialnya, waktu yang dimiliki, dan capaian akademik (Novianti & Alfiasari, 2017). Tingkat kepuasan hidup pada kategori sedang menjadi satu alasan kebahagiaan mahasiswa belum sepenuhnya optimal.

Kurangnya kebahagiaan pada mahasiswa juga dapat disebabkan oleh beberapa hal. Mahasiswa merasa kewalahan, tidak memiliki harapan, mengalami kelelahan mental, dan kesedihan (Santrock, 2012). Adapun alasan lain yaitu karena harus berpisah dari rumah (merantau), kesulitan mencapai keintiman sosial, konflik sosial, dan *culture shock* (Kumaraswamy, 2013; Imania, 2018). Alasan-alasan tersebut dapat menjadi alasan turunnya tingkat kebahagiaan pada mahasiswa.

Hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Carr (2004) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kebahagiaan adalah hubungan persahabatan. Mempertahankan hubungan dekat memiliki hubungan dengan kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif pada individu. Sejalan dengan Saldarriaga, Bukowski, & Greco (2015), kualitas persahabatan yang baik merupakan prediktor kebahagiaan yang positif.

Hubungan persahabatan dan kebahagiaan dikaitkan karena beberapa alasan. Pertama, orang yang bahagia lebih mungkin dipilih sebagai teman dan orang kepercayaan dibandingkan orang yang sedih. Kedua, bercerita dengan sahabat mampu memenuhi kebutuhan berafiliasi sehingga memunculkan perasaan bahagia dan puas. Ketiga, hubungan persahabatan memberikan dukungan sosial (Carr, 2004). Sehingga, pentingnya hubungan persahabatan untuk meningkatkan kebahagiaan.

Keterkaitan antara kualitas persahabatan dan kebahagiaan dilandasi oleh penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa memiliki hubungan yang berkualitas dapat mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan (King et al. 2014). Relasi positif yang terjalin mampu menjadi faktor utama yang menimbulkan kebahagiaan (Elfida et al., 2014). Hubungan persahabatan yang berkualitas mampu membantu individu menjalani proses kehidupan, memberikan kenyamanan secara personal, bimbingan, dukungan, dan memperkaya pengembangan diri (Febrieta, 2016).

Penelitian ini memberikan kontribusi hubungan antara kedua variabel sebesar 25,1%. Sebesar 74,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya selain kualitas persahabatan. Carr (2004) menyebutkan terdapat faktor lain yang mempengaruhi yaitu kepribadian, budaya, pernikahan, dukungan sosial, agama serta spiritualitas. Pada penelitian milik Sandjojo (2017), faktor lain yang mempengaruhi kebahagiaan antara lain perkawinan, emosi negatif, iklim, dan ras.

Pada penelitian ini, semua aitem pada aspek resolusi konflik pada variabel kualitas persahabatan gugur sehingga berdampak tidak dapat digunakannya aspek ini. Penelitian ini mengeliminasi aspek resolusi konflik dan hanya

menggunakan 4 aspek yaitu pertemanan, pertolongan, keamanan, dan kedekatan.

Gugurnya aspek resolusi konflik gugur dapat terjadi karena masyarakat Indonesia menganut budaya kolektif dimana pentingnya relasi, harmoni sosial, dan menjalin hubungan baik dengan orang terdekat untuk kebahagiaan individu (Elfida et al., 2014). Hal ini dapat menjadi alasan di Indonesia lebih mementingkan menjalin hubungan baik dibandingkan berkonflik satu sama lain sehingga aspek resolusi konflik gugur. Alasan lain aspek ini gugur dikarenakan aitem pada aspek resolusi konflik sudah dapat digambarkan pada aitem di dalam aspek keamanan

Simpulan dan Saran

Simpulan

Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan bersifat positif antara kualitas persahabatan dengan kebahagiaan pada mahasiswa. Semakin tinggi skor variabel kualitas persahabatan dapat dikaitkan dengan kenaikan pada skor variabel kebahagiaan dan sebaliknya.

Saran

Saran bagi mahasiswa untuk meningkatkan kepuasan hidup agar dapat mengoptimalkan kebahagiaannya. Kepuasan hidup dapat ditingkatkan dengan menjalin hubungan yang baik dengan orang sekitar, berpikir positif, dan tidak membandingkan kehidupan diri sendiri dengan orang lain.

Saran bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan skala kualitas persahabatan untuk aspek resolusi konflik disebabkan gugurnya semua aitem pada aspek tersebut. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan alat ukur yang telah dikembangkan di Indonesia agar aitem yang digunakan sesuai dengan budaya Indonesia.

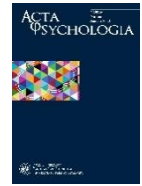
Daftar Pustaka

- American Psychological Association. (2020). APA Dictionary of Psychology Online. Washington, DC.
- Arnett, J. J. (2013). *Adolescence and Emerging Adulthood*. United States of America: Pearson Education.
- Azizi, M. (2012). Relationship between Happiness and Stress Coping Strategies among Zabol University Students in Academic Year of 2010-11. *Advances in Natural and Applied Sciences*, 6(2), 163-166.
- BBC News. (2018). *Finlandia Negara paling bahagia, Indonesia peringkat 96 dari 156 negara*. Diakses tanggal 18 April 2021 dari <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-43422986>.
- Berndt, T. J. (2002). Friendship Quality and Social Development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology*. New York: Brunner-Routledge.
- CNN Indonesia. (2018). *Studi: Ranking Kebahagiaan Indonesia di Dunia 'Jeblok'*. Diakses tanggal 18 April 2021 dari <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180329074022-277-286709/studi-rangking-kebahagiaan-indonesia-di-dunia-jeblok>.
- Elfida, D., Lestari, Y. I., Diamera, A., Angraeni, R., & Islami, S. (2014). Hubungan Baik dengan Orang yang Signifikan dan Kontribusinya terhadap Kebahagiaan Remaja Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 10, 66-73.
- Febrieta, D. (2016). Relasi Persahabatan. *Jurnal Kajian Ilmiah UB*, 16, 152-158.

- Fosenburg, S. (2018). Investigating Friendship Qualities in High Ability or Achieving, Typically-developing, ADHD, and Twice-exceptional Youth. *Iowa Research Online*, 1-103.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Imania, A. (2018). Hubungan antara Penyesuaian diri dan Kebahagiaan Mahasiswa Tahun Pertama. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 7, 3967-3980.
- King, A. R., Russel, T., & Veith, A. C. (2016). Friendship and Mental Health Functioning. *Psychology Faculty Publications*, 249-300.
- King, K. A., Vidourek, R. A., Merianos, A. L., & Singh, M. (2014). A Study of Stress, Social Support, and Perceived Happiness among College Students. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 132-144.
- Kiuru, N., Burk, W. J., Laursen, B., Nurmi, J.-E., & Salmela-Aro, K. (2012). Is Depression Contagious? A Test of Alternative Peer Socialization Mechanisms of Depressive Symptoms in Adolescent Peer Networks. *Journal of Adolescent Health*, 250–255.
- Kompas. (2021). *Pandemi Bikin Orang Indonesia Tidak Bahagia. Apa Pemicunya?*. Diakses tanggal 23 November 2021 dari <https://lifestyle.kompas.com/read/2021/09/02/162713520/pandemi-bikin-orang-indonesia-tidak-bahagia-apa-pemicunya?page=all>.
- Kumaraswamy, N. (2013). Academic Stress, Anxiety and Depression among College Students- A Brief Review. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 5, 135-143.
- Lewis, D. M., Al-Shawaf, L., Russell, E. M., & Buss, D. M. (2015). Friends and Happiness: An Evolutionary Perspective on Friendship. (M. Demir, Ed.) *Friendship and Happiness Across the Life-Span and Cultures*, 37-57.
- Maharani, D. (2015). Tingkat Kebahagiaan (Happiness) pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Edisi* 6, 1-12.
- Meleddu, M., Guicciardi, M., Scalas, L. F., & Fadda, D. (2012). Validation of an Italian Version of the Oxford Happiness Inventory in Adolescence. *Journal of Personality Assessment*, 94(2), 175–185.
- Novianti, D. S., & Alfiasari. (2017). Kepuasan Hidup Mahasiswa Tingkat Pertama: Kaitannya dengan Karakter Mahasiswa dan Gaya Pengasuhan Orang Tua. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 10, 13-23.
- Ponti, L., Guarnieri, S., Smorti, A., & Tani, F. (2010). A Measure for the Study of Friendship and Romantic Relationship Quality from Adolescence to Early-Adulthood. *The Open Psychology Journal*, 3, 76-87.
- Primasari, A., & Yuniarti, K. W. (2012). What Make Teenagers Happy? an Exploratory Study Using Indigenous Psychology Approach. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1, 53-61.
- Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI. (2019). *Situasi Kesehatan Jiwa di Indonesia*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Saldarriaga, L. M., Bukowski, W. M., & Greco, C. (2015). Friendship and Happiness: A Bidirectional Dynamic Process. (M. Demir, Ed.)

Friendship and Happiness Across the Life-Span and Cultures, 59-78.

- Sandjojo, C. T. (2017). Hubungan Kualitas Persahabatan dengan Kebahagiaan pada Remaja Urban. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6, 1721-1739.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development* (13 ed., Vol. 1). Jakarta: Erlangga.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development* (13 ed., Vol. 2). Jakarta: Erlangga.
- Schiffirin, H. H., & Nelson, S. K. (2010). Stressed and Happy? Investigating the Relationship Between Happiness and Perceived Stress. *Journal of Happiness Studies*, 11, 33–39.
- Sima, W., & Singh, P. (2017). College Students' Friendship Quality. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(2), 85-89.
- Yusuf, S. (2019). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



Kepuasan Kerja sebagai Determinan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pekerja Paruh Waktu *Coffee Shop*

Lutfi Abdul Aziz, Rosita Endang Kusmaryani

Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta;
Jl. Colombo No.1 Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, 55281
lutfi.abdul2016@student.uny.ac.id

Abstrak

Globalisasi memberikan dampak pada terjadinya perubahan di berbagai aspek kehidupan. Salah satunya pada perkembangan bisnis di bidang *Coffee Shop* yang sebagai besar pegawainya berstatus paruh waktu. Pegawai paruh waktu diharapkan juga mampu memberikan kontribusi lebih di luar tugas utamanya yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada pekerja paruh waktu *Coffee Shop* di Kota Purwokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah pekerja paruh waktu *Coffee Shop* di Kota Purwokerto. Instrumen yang digunakan berupa skala *organizational citizenship behavior* berjumlah 23 item dan skala kepuasan kerja berjumlah 36 item. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai R Square sebesar 0.54 atau 54%. Artinya, kepuasan kerja mampu menjadi determinan *organizational citizenship behavior* sebesar 54%. Sedangkan 46% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja

Abstract

Globalization has an impact on changes in various aspects of life. One of them is the development of businesses in the field of coffee shops, where most of the employees are part-time. Part-time employees are expected to be able to contribute more outside of their primary duties, known as *organizational citizenship behavior*. This study aims to determine the role of job satisfaction on *organizational citizenship behavior* in part-time Coffee Shop workers in Purwokerto City. This study uses a quantitative approach with a correlational research type. The population of this study was part-time Coffee Shop workers in Purwokerto City. The instrument used is an *organizational citizenship behavior* scale of 23 items and a job satisfaction scale of 36 items. Data analysis techniques in this study using simple linear regression. The results of this study indicate that job satisfaction significantly affects *organizational citizenship behavior*, with an R Square value of 0.54 or 54%. The results mean that job satisfaction can determine *organizational citizenship behavior* by 54%. While other variables outside this research model explain the remaining 46%.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior*, Job Satisfaction

Pendahuluan

Era Globalisasi menuntun dunia terhadap perubahan yang cukup signifikan. Segala sesuatunya dituntut serba cepat dan efektif. Berjalannya kemajuan teknologi yang terbilang semakin canggih, era globalisasi menuntut pelaku organisasi untuk melakukan perbaikan di berbagai bidang. Sebuah organisasi mempergunakan berbagai sumber dayanya untuk sarana dalam meraih tujuannya.

SDM adalah roda penggerak bagi sumber daya organisasi lainnya serta berdampak langsung terhadap kesejahteraan sebuah organisasi. Hal serupa juga terjadi pada organisasi yang bergerak dalam bisnis *coffee shop* terutama di Kota Purwokerto. Trend *coffee shop* di Purwokerto merupakan sesuatu yang mudah ditemukan. Menurut Chusna, dkk. (2021) perkembangan *coffee shop* di Kota Purwokerto meningkat pada tahun 2016-2018, setidaknya ada 70 *coffee shop* yang tergabung dalam komunitas juguran kopi. Hal tersebut belum ditambah dengan banyaknya *coffee shop* yang tidak tercatat dalam komunitas tersebut.

SDM yang biasanya terlibat dalam *coffee shop* di dominasi pekerja paruh waktu. Suharto (2020) menjelaskan bahwa pekerja paruh waktu merupakan pekerja yang bekerja di bawah 35 jam seminggu tetapi tidak menginginkan pekerjaan lain selain pekerjaan utama yang telah dimiliki. Waktu kerja yang lebih sedikit dibanding pekerja penuh tidak mengurangi peran penting pekerja paruh waktu dalam kinerja sebuah organisasi terutama pada *coffee shop*. Pekerja paruh waktu membantu memaksimalkan produktivitas sebagai pemenuhan tuntutan pelanggan. Manajemen akan mengharapkan sikap kerja yang tidak hanya sesuai dengan *job description* namun mereka mengharapkan pekerja paruh waktu mampu menjalani tugas di luar tugas yang telah ditentukan.

Perilaku melakukan tugas yang di luar tugas pekerjaan umum dapat disebut perilaku di luar peran (*extra-role behavior*), perilaku tersebut dapat menjadi perilaku yang sangat dihargai saat dijalani oleh pekerja meskipun tidak terdapat di dalam deskripsi yang formal dikarenakan akan menaikkan efektifitas dan kinerja (Sambung, 2011). Perilaku menjalani tugasnya di luar tugas

yang telah diberikan sering disebut *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan pengertian dari Organ dkk. (2006), *organizational citizenship behavior* (OCB) ialah sejumlah perilaku yang dilakukan karyawan yang memiliki manfaat, terlepas dari ketentuan yang berjalan dan tidak mementingkan tujuan pribadi dalam mencapai tujuan organisasi. *Organizational citizenship behavior* tidak terikat secara langsung dengan sistem reward yang ditetapkan manajemen. *Organizational citizenship behavior* mempunyai 5 dimensi, di antaranya yakni *altruism* (memperhatikan kesejahteraan orang lain), *conscientiousness* (melakukan pekerjaan secara sadar), *sportsmanship* (perilaku yang adil), *courtesy* (perilaku menghindari menimbulkan permasalahan dan menjaga kehormatan), dan yang terakhir *civic virtue* (moral kemasyarakatan).

Pada kenyataannya, dalam pelaksanaan suatu organisasi terdapat kendala dalam mengatur sumber daya manusia. Berdasarkan penelitian sebelumnya di salah satu instansi pemerintah di Kota Pekanbaru terdapat permasalahan dimana pegawai yang mempunyai kemampuan kerja tinggi, namun tidak ingin membantu rekan kerja ataupun atasan yang sedang mengalami permasalahan dalam pekerjaan karena dirinya merasa bahwa permasalahan tersebut tidak berhubungan dengan bidang dan tugasnya. Selain itu, loyalitas karyawan rendah serta kejujuran dan kedisiplinan rendah. Terdapat juga pegawai yang mempunyai rasa peduli yang rendah pada sesama rekan kerjanya, terhadap perkembangan organisasi, masuk kerja terlambat, tidak mau mengerjakan tanggung jawab jika rekan kerja tidak masuk kantor, dan tidak bersedia memotivasi kepada sesama rekan kerjanya untuk meningkatkan kinerja (Oemar, 2013).

Fenomena hampir serupa juga terjadi dalam bisnis *coffee shop* di Purwokerto. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer *coffee shop* dan 2 orang pekerja paruh waktu pada bulan Juni 2022, manajer dan pegawai paruh waktu menceritakan berbagai kendala yang muncul dalam menjalankan bisnis *coffee shop*. Permasalahan terkait *organizational citizenship behavior* muncul seperti perilaku pekerja yang tidak bisa melampaui persyaratan minimum

yang ditunjukkan dengan keterlambatan dan ketidakhadiran. Perilaku ketidakmampuan mencegah timbulnya permasalahan seperti perilaku pekerja yang kesulitan menangani pelanggan yang melebihi jam operasional dan menangani lingkungan tidak kondusif hingga mendapat keluhan. Perilaku kurang peduli terhadap kinerja tim ditunjukkan dengan perilaku ketidakhadiran mendadak, tidak peduli dengan rekan kerja. Selain itu, kurangnya rasa tanggung jawab dengan pekerjaan dengan tidak disiplin dan tidak hadir pada kegiatan *coffee shop*.

Hasil temuan lapangan ini tidak hanya menemukan permasalahan terkait *organizational citizenship behavior*, peneliti juga menemukan permasalahan terkait kepuasan kerja. Pekerja paruh waktu merasa kurang puas terhadap gaji yang tidak memenuhi harapan, ketidakjelasan terkait promosi dan jenjang karir. Pekerja paruh waktu juga merasa tidak puas dengan komunikasi di tempat kerja karena sering terjadinya permasalahan terkait komunikasi dengan rekan kerja maupun *partner* kerja.

Perilaku pekerja paruh waktu tersebut dapat menimbulkan dampak buruk bagi bisnis *coffee shop* dan menghambat produktivitas dan efisiensi kerja. Efektivitas kerja suatu organisasi dapat ditinjau dari komunikasi kerja yang terjadi pada individu, kelompok dan sistem organisasi yang mendapat hasil seperti SDM dengan tingkat absensi yang rendah, rendahnya perputaran karyawan, perilaku menyimpang yang minim terjadi di dalam organisasi, kepuasan kerja yang tercapai, serta karyawan mempunyai *organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins & Judge, 2008). *Organizational citizenship behavior* dapat timbul dikarenakan perasaan individu sebagai anggota yang bekerja secara organisasi serta merasa puas bila mampu menjalani suatu hal yang menguntungkan organisasi.

Menumbuhkan *Organizational citizenship behavior* dapat dilakukan apabila diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Terdapat banyak faktor yang memberi pengaruh pada *organizational citizenship behavior* contohnya seperti kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2008; Jahangir, Akbar, & Haq, 2004), persepsi peran, perilaku pemimpin dan *leader-member exchange*, persepsi keadilan, disposisi

individu, dan usia (Jahangir, Akbar, & Haq, 2004). Kepuasan kerja mendapat perhatian khusus di antara faktor-faktor yang disebutkan sebelumnya karena kepuasan kerja banyak disebutkan peneliti sebagai faktor yang memberi pengaruh *organizational citizenship behavior*.

Karakter pekerja paruh waktu *coffee shop* yang di sebagian besar merupakan generasi Z, dapat memperkuat asumsi tersebut. Menurut Stillman dan Stillman (2018) generasi Z mendapatkan label sebagai pekerja yang tidak profesional dan tidak dewasa karena mereka tidak mau bekerja keras. Generasi Z mencari lingkungan kerja yang menyenangkan dengan jadwal kerja yang fleksibel dan upah lembur yang tinggi (Nurqamar, dkk., 2021).

Spector (1997) menjelaskan kepuasan kerja sebagai sikap yang memberi gambaran terkait perasaan individu akan pekerjaannya secara menyeluruh ataupun terkait berbagai aspek dari pekerjaannya. Berdasarkan aspek dari pekerjaannya karyawan akan menunjukkan melalui perasaan dan emosi seberapa mereka menyukai (*favourable*) atau tidak menyukai (*unfavourable*) pekerjaannya. Terdapat sembilan aspek yang mendasari kepuasan kerja menurut Spector (1985) yaitu; gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

Berdasarkan penjabaran permasalahan sebelumnya, kepuasan kerja dapat menjadi faktor rendahnya *organizational citizenship behavior* pada pekerja *coffee shop* di Kota Purwokerto. Asumsi ini diperkuat dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan atau berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Bateman & Organ (1983) menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Midwestern State University. Penelitian Konovsky & Organ (1996) pada karyawan rumah sakit di *South Central United States* menunjukkan hubungan signifikan kepuasan kerja pada 5 dimensi *organizational citizenship behavior*. Tidak jauh berbeda, hasil dari penelitian Rohayati (2014) menemukan adanya pengaruh positif serta signifikan kepuasan kerja

pada *organizational citizenship behavior* di salah satu Yayasan di Indonesia.

Kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* dapat menjadi faktor penting guna meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian hubungan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan keputusan yang menguntungkan bagi pihak terkait terutama *coffee shop*.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di beberapa *coffee shop* di Kota Purwokerto, Kabupaten Purwokerto, Provinsi Jawa Tengah. Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dari 25 Mei 2022 sampai 30 Juni 2022.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi pada penelitian ini merupakan pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto karena populasi tersebut lebih terjangkau dan lebih memungkinkan untuk diteliti. Pada penelitian ini, peneliti tidak menemukan data pasti mengenai populasi pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto.

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengambilan sampel adalah *simple random sampling* agar memberikan kesempatan yang sama pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti mengambil sampel sebanyak 101 responden dengan penentuan jumlah berdasarkan rumus Lameshow, dkk. (1997). Hal ini dilakukan karena peneliti tidak dapat menentukan jumlah populasi pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto secara pasti dan bukan merupakan populasi yang tidak terhingga.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *organizational citizenship behavior* berdasarkan teori *organizational citizenship behavior* Organ tahun 1988 yang telah dimodifikasi peneliti. yang terdiri dari 23 butir

pernyataan dengan reliabilitas sebesar 0.883. Sedangkan skala kepuasan kerja berdasarkan teori kepuasan kerja Spector dan Job tahun 1985 yang telah dimodifikasi peneliti. yang terdiri dari 36 butir pernyataan dengan skor reliabilitas sebesar 0.945. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui *expert judgement*, setelah itu dilakukan uji daya beda item menggunakan bantuan SPSS for Windows.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji prasyarat analisis berupa uji normalitas serta uji linearitas, dan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Uji analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk memprediksi pengaruh pada suatu variabel terhadap variabel yang lain (Setiawati, 2017).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Uji Deskriptif

Berdasarkan uji deskriptif, tingkat *organizational citizenship behavior* pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto yang berada pada kategori sangat tinggi berjumlah 85 orang (84%), kategori tinggi berjumlah 15 orang (15%), dan 1 orang (1%) berada pada kategori sedang. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, ditemukan bahwa 53 orang (52%) berada pada kategori sangat tinggi, 30 orang (30%) berada pada kategori tinggi, dan 18 orang lainnya (18%) berada pada kategori sedang.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapatkan nilai signifikansi *Asymp.Sig* adalah 0.200 atau lebih besar dari 0.05. Maka didapatkan kesimpulan bahwa data penelitian ini mempunyai distribusi normal dan memenuhi prasyarat normalitas dalam model regresi.

Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0.08, lebih besar dari 0.05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (Y) dan variabel kepuasan kerja (X) memiliki hubungan linear.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian persamaan regresi sederhana pada variabel kepuasan kerja terhadap variabel OCB didapatkan garis regresi $Y = 35,259 + 0,382X$. Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,382. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Dengan tingkat signifikansi pada penelitian ini yang lebih kecil dari 0.05. Maka demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel variabel kepuasan kerja (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hubungan kedua variabel kuat karena nilai R lebih besar dari 0.5 yaitu 0.740. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.54 artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan sumbangan sebesar 54%.

Pembahasan

Subjek dalam penelitian ini merupakan 101 pekerja paruh waktu yang bekerja di *coffee shop* di Kota Purwokerto. 101 pekerja paruh waktu tersebut terdiri dari 66 pekerja laki-laki dan 35 pekerja perempuan. Pekerja paruh waktu tersebut bekerja dengan durasi kerja yang beragam mulai dari 4-9 jam dalam satu kali *shift*. Durasi kerja pekerja paruh waktu dalam penelitian ini di dominasi oleh pekerja yang bekerja 8 jam dalam satu kali *shift* dengan persentase sebesar 56%.

Usia rata-rata pekerja paruh waktu yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu berusia 21-25 tahun dan rata-rata telah bekerja selama 0-6 bulan. Usia rata-rata pekerja paruh waktu yang tergolong muda dan lama bekerja pekerja paruh waktu yang relatif pendek. Menurut Jahangir, Akbar, & Haq (2004) karyawan muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi secara fleksibel. Orientasi karyawan muda terhadap diri sendiri, orang lain, dan pekerjaan dapat menyebabkan perbedaan motif untuk terlibat *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan kategorisasi data *organizational citizenship behavior* yang dilakukan peneliti menemukan tingkat *organizational citizenship behavior* pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto tergolong pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 84%. Artinya secara rata-rata pekerja paruh

waktu telah terlibat dalam *organizational citizenship behavior* seperti menggantikan pekerja lain yang tidak hadir, mematuhi peraturan *coffee shop*, dan mentolerir kekurangan *coffee shop*. Meskipun berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang telah dilakukan peneliti menemukan berbagai permasalahan seperti keterlambatan, kesulitan mengatasi keluhan, kurang peduli dengan kinerja tim, hal tersebut bukan merupakan permasalahan signifikan.

Organ (1988) menjelaskan *organizational citizenship behavior* yang merupakan perilaku sukarela yang diputuskan oleh seorang individu dalam organisasi meskipun tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan dan tidak terikat sistem penghargaan yang formal. Perilaku tersebut bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi. Dengan tingkat *organizational citizenship behavior* pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto yang berada dalam kategori tinggi maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto telah melakukan perilaku pada 5 dimensi *organizational citizenship behavior*.

Perilaku pada dimensi *altruism* dapat berupa pekerja paruh waktu secara sukarela mau membantu pekerja lain yang menghadapi permasalahan pekerjaan. Perilaku pada dimensi *conscientiousness* seperti telah melampaui persyaratan minimum dengan mematuhi peraturan kerja. Perilaku pada dimensi *sportsmanship* seperti menghindari konflik. Perilaku pada dimensi *courtesy* seperti berdiskusi pada setiap tindakan. Perilaku pada dimensi *civic virtue* berpartisipasi dan peduli terhadap *coffee shop*.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Oemar (2013) menunjukkan rendahnya tingkat *organizational citizenship behavior* pada pegawai dan karyawan tetap. Namun, dengan subjek yang berbeda pada penelitian ini justru menunjukkan hasil sebaliknya. Permasalahan keterlambatan, kesulitan mengatasi keluhan, dan kurang peduli dengan kinerja tim juga muncul pada penelitian sebelumnya, namun pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto hal tersebut bukan permasalahan yang sering ditemui. Para pekerja paruh waktu lebih cenderung memunculkan *organizational citizenship behavior* karena pekerjaan mereka lebih dituntut untuk

saling bekerja sama. Selain itu, pekerja paruh waktu *coffee shop* harus mengutamakan kepuasan dan kenyamanan pelanggan yang membuat mereka secara alami mencegah timbulnya permasalahan.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto. Hasil uji hipotesis tersebut sesuai dengan kategorisasi data pada *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja. Jika sebelumnya pada kategori *organizational citizenship behavior* menunjukkan *tingkat organizational citizenship behavior* berada pada kategori sangat tinggi, tingkat kategori kepuasan kerja juga berada dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 52%. Hal tersebut membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, di mana tingginya tingkat kepuasan kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *organizational citizenship behavior* pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto.

Tingginya tingkat kepuasan kerja pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto menunjukkan perasaan dan emosi positif pekerja paruh waktu pada *coffee shop* tempat dia bekerja. Seperti yang diungkapkan Spector (1997) kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi subjektif seseorang tentang seberapa mereka menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya secara menyeluruh atau berdasarkan aspek tertentu.

Selain itu, pemenuhan 9 aspek kepuasan kerja Spector (1985) merupakan penyebab tingginya tingkat kepuasan kerja pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto. Artinya, manajemen *coffee shop* telah memenuhi aspek gaji, promosi, tunjangan, penghargaan meskipun keempat aspek tersebut memiliki nilai terendah dibanding lima aspek lainnya. Selain itu, *coffee shop* juga memiliki prosedur dan peraturan kerja yang jelas dan tidak memberatkan pekerja paruh waktu. Faktor kepuasan pekerja paruh waktu terhadap rekan kerja dan pola komunikasi di *coffee shop* juga memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja pekerja paruh waktu. Kenyamanan pekerja paruh waktu pada pekerjaan itu sendiri juga dapat menjadi faktor yang menyebabkan

tingginya tingkat kepuasan kerja pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto.

Penelitian sebelumnya dari Nugraha dan Surya (2016) yang mengkaji tentang kepuasan menemukan kepuasan karyawan masih rendah karena ketidakpuasan akan gaji, bonus, penghargaan. Pada penelitian ini peneliti menemukan hasil berbeda dari subjek yang berbeda, pekerja paruh waktu justru menunjukkan kepuasan kerja yang sangat tinggi. Hal tersebut dapat disebabkan oleh sistem upah/gaji pekerja paruh waktu yang dihitung berdasarkan *shift* yang mereka ambil, artinya pekerja paruh waktu akan mendapat upah tambahan jika mereka mengambil *shift* tambahan. Selain itu, karakteristik generasi Z yang mendominasi pekerja paruh waktu pada penelitian ini menunjukkan hal positif. Meskipun generasi Z mencari pekerjaan yang menyenangkan dengan jadwal yang fleksibel namun mereka bukan berarti mereka tidak serius dalam pekerjaannya.

Hasil analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini tidak hanya menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tetapi menemukan koefisien determinasi atau seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh dengan sumbangan sebesar 54% terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada 46% sisanya dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain seperti persepsi peran, perilaku pemimpin, persepsi keadilan, disposisi individu, dan usia.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi determinan *organizational citizenship behavior* sebesar 54% pada pekerja paruh waktu *coffee shop* di Kota Purwokerto, sedangkan 46% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

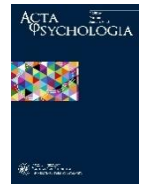
Berdasar pada hasil dari penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, terdapat berbagai saran dari penulis untuk pihak-pihak berikut ini yakni bagi:

1. Pihak manajemen *coffee shop* perlu meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja agar pekerja paruh waktu memiliki keterikatan dengan *coffee shop* sehingga dapat memunculkan perilaku sukarela. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memenuhi beberapa aspek seperti gaji, promosi, dan tunjangan yang dibutuhkan pekerja paruh waktu. Manajemen dapat menimbang kembali terkait pemberian gaji, imbalan, penghargaan yang layak dan sesuai dengan beban kerja pekerja paruh waktu. Selain itu, manajemen dapat memberikan peluang promosi agar pekerja paruh waktu memiliki gambaran jelas mengenai tujuan masa depannya. Pihak manajemen *coffee shop* juga harus lebih memperhatikan dan memberi pengawasan terhadap pekerja paruh waktu dengan baik. Pola komunikasi perlu diperbaiki agar menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk pekerja paruh waktu. Pola komunikasi yang jelas dan intensif dapat meningkatkan kerja sama tim yang berpengaruh pada keberhasilan. Pemenuhan aspek kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja paruh waktu untuk melampaui batas minimum yang berdampak pada efisiensi kinerja *coffee shop*.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lain sebagai determinan *organizational citizenship behavior* selain kepuasan kerja. Peneliti diharapkan juga mampu meminimalisir bias yang terjadi dengan memberikan angket atau instrumen pada waktu luang pekerja paruh waktu dan melakukan pengawasan selama pengisian angket.

Daftar Pustaka

- Bateman, T.S. & Organ, D. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*. Vol. 26, No. 4, Hal. 586–595.
- Chusna, A., Arizal Mutahir, dan M. Taufiqurrohman. (2021). Revisiting Coffee Shops as Public Spacae in Purwokerto. *Jurnal Antropologi*. Vol. 23, No. 02.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., dan Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: it's nature and antecedents. *BRAC University Journal*. Vol. 1, No. 2, Hal. 75–85.
- Konovsky, M.A., & Organ, D.W. (1996). Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 17, Hal. 253–266.
- Lameshow, S., Hosmer, D.W., Klar, J. dan Lwanga, S.K. (1997) Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nugraha, M.B.I. dan Surya, I.B.K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, Hal. 59–87.
- Nurqamar, Insany F., Asty Almida, M. Nurhadi N., dan Daniella C. S. (2021). OCB, Job Engagement, And Organizational Commitment: A Study Of Z Generation. *Psychology and Education*. Vol. 2, No. 58.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11, No. 1.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexintong Books.
- Organ, D.W., Poskadoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour: It's nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robbins, S.P. & Judge, T.P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba 4.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Study & Management Research*. Vol. 11, No. 1.

- Sambung, R. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I Dan OCB-O dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Analisis Manajemen*. Vol. 5, No. 2.
- Setiawati, F.A. (2017). *Statistika Terapan*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. Vol. 13, No. 6.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru Yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suharto, E. (2020). *Determinan Pekerja Paruh Waktu dan Karakteristiknya (Analisis Data Survei Angkatan Kerja Nasional Jawa Tengah Februari 2019)*. Fungsional Statistisi BPS Provinsi Jawa Tengah. Prosiding Seminar Nasional Riset Teknologi Terapan.



Studi Kasus Gambaran Konsep Diri Orang dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) Pasca Pasung

Dini Nurbabsari, Rahmatika Kurnia Romadhani

Departemen Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta;
Jl. Colombo No.1 Karangmalang Depok Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta 55281,
(0274) 586168
dininurbabsari.2017@student.uny.ac.id

Abstrak

Pasung merupakan kegiatan pembatasan ruang gerak kepada seseorang secara paksa yang dapat dilakukan menggunakan dua bilah kayu kemudian dikunci dan dilakukan diruangan yang jauh dari keramaian. Pasung yang dilakukan berdampak negatif dan dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis orang yang dipasung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana konsep diri yang dimiliki ODGJ pasca pasung. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini dilakukan di Kulon Progo yang melibatkan sebanyak empat orang yaitu satu responden utama dan tiga responden pendukung. Sementara teknik analisis yang digunakan adalah IPA (Interpretative Phenomenological Analysis) guna mengetahui dinamika konsep diri pada ODGJ pasca pasung. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini meliputi: 1) Pemasungan tidak mengubah konsep diri SD sebelum dipasung namun justru menambah konsep diri baru, 2) pemasungan berdampak pada kondisi fisik dan psikologis, 3) Faktor yang mempengaruhi konsep diri SD berasal dari pengalaman dan respon lingkungan.

Kata Kunci: *konsep diri, pasung, ODGJ*

Abstract

Pasung is an activity of forcibly restricting a person's movement, which can be done using two wooden slats and then locked and carried out in a room away from the crowd. Confinement in stocks has a negative impact and can affect the physical and psychological condition of the person confined in stocks. This study aims to find out how the self-concept of ODGJ after being confined in stocks is. This research was conducted using a qualitative method with a case study approach. This research was conducted in Kulon Progo involving four people, namely one main respondent and three supporting respondents. The analysis technique used was IPA (Interpretative Phenomenological Analysis) to determine the dynamics of self-concept in ODGJ after confinement in stocks. The results obtained in this study include: 1) Confinement does not change SD's self-concept before being confined but instead adds a new self-concept, 2) Confinement has an impact on physical and psychological conditions, 3) Factors that influence SD's self-concept come from experience and environmental responses.

Keywords: *self-concept, pasung, ODGJ*

Pendahuluan

Orang Dengan Gangguan Jiwa yang selanjutnya disingkat ODGJ adalah orang yang mengalami gangguan dalam pikiran, perilaku, dan perasaan yang termanifestasi dalam bentuk sekumpulan gejala dan/atau perubahan perilaku yang bermakna, serta dapat menimbulkan penderitaan dan hambatan dalam menjalankan fungsi orang sebagai manusia (Undang Undang No. 18 Tahun 2014). Hingga saat ini, perlakuan yang layak dan pemenuhan hak asasi manusia terhadap ODGJ di Indonesia, khususnya penderita gangguan jiwa berat seperti skizofrenia dan psikosis, dinilai masih sangat-sangat kurang (Irmansyah et.al., 2009).

Pada tahun 2018 Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) meninjau dari 300.000 sampel rumah tangga atau 1,2 juta jiwa di 34 Provinsi menunjukkan adanya peningkatan kasus gangguan jiwa di Indonesia (Riskesdas, 2018). Peningkatan ini terlihat dari kenaikan prevalensi rumah tangga yang memiliki ODGJ. Sebab, jika dibandingkan dengan hasil Riskesdas tahun 2013, terdapat peningkatan jumlah dari 1,7% menjadi 7%. Artinya, per 1000 rumah tangga terdapat 7 rumah tangga dengan ODGJ, sehingga jumlah ODGJ berat diperkirakan sekitar 450.000.

Di antara para penderita tersebut sebanyak 14% pernah dipasung dalam masa hidupnya (Riskesdas, 2018). Pada tahun 2009 tercatat ada 213 kasus pemasungan terhadap penderita gangguan jiwa dengan 170 orang dibebaskan dan mendapat pelayanan medik (Riskesdas, 2018). Kemudian pada Desember 2014, dari 57.000 kasus pasung yang tercatat, hanya 5.846 kasus atau sekitar 10% kasus pasung yang dilepas dan ditangani oleh tenaga profesional (Riskesdas, 2018).

Pasung merupakan kegiatan pembatasan kepada seseorang secara paksa dengan menggunakan dua bilah

kayu yang kemudian dikunci dan dilakukan diruangan yang jauh dari keramaian (Yusuf et.al 2017). Pemasungan yang dilakukan pada ODGJ tersebut dapat memberikan dampak buruk, baik secara fisik, psikologis, dan hubungan sosialnya (Guan et.al, 2015). Pada aspek fisik, dapat menyebabkan ODGJ cidera pada ekstremitas, melarikan diri dari kekangan, jatuh, dan terjadi perlukaan, serta beresiko afiksia (Marco & Vaughan, 2005). Pada aspek psikis dapat menyebabkan ODGJ mengalami trauma, merasa dibuang, rendah diri, putus asa, dan menyebabkan ODGJ dendam pada keluarganya (Lestari & Wardhani, 2014).

Mengetahui masih adanya praktik pemasungan di Indonesia serta dampak buruk yang diakibatkan oleh adanya pemasungan, pemerintah Indonesia mencanangkan program “Indonesia Bebas Pasung” yang akan dicapai pada tahun 2014. Namun, program tersebut hingga tahun 2014 belum membuahkan hasil yang signifikan dan komprehensif dalam penanganan penderita gangguan jiwa. Artinya, program tersebut belum sepenuhnya berhasil.

Pengalaman pasung serta dampak yang diakibatkan tersebut dapat mempengaruhi konsep diri seseorang. Hal ini sejalan dengan pendapat Agustiani (2009) yang mengatakan bahwa konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungan. Konsep diri seseorang dipengaruhi oleh orang lain di sekitarnya dan bagaimana lingkungan memperlakukan individu tersebut (Sullivan dalam Rakhmat, 2003).

Ketika seorang individu diterima baik dan dihormati dalam lingkungannya, individu tersebut cenderung memandang dirinya secara positif dan menghargai dirinya sendiri. Sebaliknya, ketika seorang individu diremehkan dan direspen

negatif dalam lingkungannya, maka individu tersebut akan cenderung bersikap negatif pada dirinya sendiri (Harry Stack Sullivan dalam Jalaluddin Rakhmat, 2003). Oleh karena itu penting bagi seseorang untuk memiliki konsep diri yang positif agar dapat selalu menghargai dirinya sendiri dan melihat segala sesuatu dari sisi positif guna mencapai kesuksesan atau keberhasilan dalam hidupnya (Gultom, 2017).

Meninjau hal tersebut, penting bagi individu yang mengalami pasung untuk memiliki konsep diri yang positif guna proses pemulihan ODGJ tersebut. Seorang dengan gangguan jiwa pada dasarnya memiliki keinginan untuk sembuh, namun untuk mencapai hal tersebut diperlukan lingkungan yang kondusif. Kenyataannya, perlakuan keluarga yang bersangkutan justru menurunkan keinginan ODGJ untuk dapat sembuh (Wulandari et.al, 2018). Artinya perilaku lingkungan sangat mempengaruhi konsep diri ODGJ pada proses pemulihannya. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam tentang bagaimana gambaran konsep diri yang dimiliki oleh ODGJ pasca pasung. Hal ini sangat penting untuk diteliti karena besarnya dampak yang dirasakan baik untuk ODGJ itu sendiri, keluarga, serta masyarakat luas. Selain itu, kajian mengenai konsep diri dibutuhkan guna merumuskan solusi apa yang tepat dalam menangani ODGJ pasca pasung di masyarakat, serta untuk mendukung adanya program Indonesia Bebas Pasung.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan mengungkap secara mendalam suatu pengalaman yang dialami oleh subjek. Pendekatan kualitatif ini dipilih karena permasalahan yang diajukan oleh peneliti bersifat kompleks sehingga tidak

memungkinkan data dijamin menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus sebagai proses penelitian akan fenomena yang terjadi dengan berfokus pada pengalaman hidup seseorang, apabila terdapat gap antara sebuah fenomena dengan konteks yang ada, atau menggunakan *multiple source evidences* (Yin dalam Unika, 2018).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di rumah partisipan yang beralamat di Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dilakukan dari bulan November 2021 sampai dengan Januari. Alasan penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kulon Progo adalah karena menurut data Pasung dari tahun 2012 hingga 2016 Kabupaten Kulon Progo masih tergolong tinggi yaitu peringkat II diantara kabupaten lainnya yang ada di DIY.

Target/Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memilih subjek. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah SD sebagai subjek utama. SD dipilih sebagai subjek dalam penelitian ini dikarenakan SD memiliki kriteria sebagai ODGJ yang pernah mengalami pemasangan dan mampu berkomunikasi dengan jelas. Selain subjek utama, peneliti juga melibatkan subjek pendukung yaitu *significant other* yaitu SI, YN, dan AD.

Prosedur

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan melakukan observasi dan wawancara. Instrumen dan alat bantu dalam pengumpulan data meliputi peneliti, pedoman wawancara, perekam suara, dan *field note* atau biasa disebut dengan catatan lapangan

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan melakukan observasi dan wawancara. Instrumen dan alat bantu dalam pengumpulan data meliputi peneliti, pedoman wawancara, perekam suara, dan *field note* atau biasa disebut dengan catatan lapangan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Teknik analisis ini dianggap sesuai karena IPA berusaha untuk meneliti bagaimana seorang individu memaknai pengalaman penting dalam hidupnya dalam latar alami (Smith et.al, 2009). Analisis data dengan teknik IPA setidaknya melalui beberapa langkah yaitu *reading* dan *recording*, *initial noting*, *Developing for Connection Across Emergent Themes*, *Searching for Connection Across Emergent Themes*, *Moving to the next case*, dan *Looking for Patterns Across Case*. Kemudian dilakukan pengujian keabsahan data dengan melakukan *re-checking*, memperlama waktu penelitian, triangulasi, dan *member checking*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian

Pada dasarnya konsep diri adalah cara pandang seseorang terhadap dirinya sendiri yang dapat dipengaruhi oleh pengalaman diri dan interaksi atau respon lingkungan. Pada penelitian ini peneliti menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi konsep diri SD.

1). Pola Asuh Keluarga

SD dibesarkan dengan pola asuh yang kaku (otoriter). Menurut Santrock (2011) individu yang dibesarkan menggunakan pola asuh ini akan memiliki kecenderungan mengembangkan karakter kepribadian

yang ingin membandingkan dirinya dengan orang lain, gagal untuk memulai aktivitas, memiliki komunikasi yang lemah, bersikap agresif, dan sering tidak bahagia. Hal ini sesuai dengan temuan yang ada pada diri SD bahwasanya SD seringkali membandingkan apa yang dimilikinya dengan apa yang dimiliki oleh orang lain, seperti membandingkan nasibnya dengan teman-temannya, ekonomi, pekerjaan, dan lain-lain.

2). Pekerjaan

SD sempat bekerja di sebuah PT selama satu setengah tahun dan menganggur lama setelahnya. Hal ini memicu SD untuk membandingkan pencapaiannya dengan teman-temannya. Pada fase ini SD menganggap dirinya adalah orang yang gagal mulai dari pendidikan hingga karirnya karena teman-teman seangkatannya kebanyakan mampu meraih kesuksesan yang lebih besar dari apa yang ia capai.

3). Pemasungan

Pengalaman yang telah dilalui SD tidaklah menyenangkan mulai dari memiliki orang tua yang otoriter, pengangguran berkepanjangan, hubungan keluarga yang rumit, pembullying, hubungan asmara yang tidak direstui mengakibatkan tekanan yang berat hingga mengalami *undifferentiated skizofrenia* (diagnosa terakhir) yang membuat dirinya harus dipasung selama 12 tahun. Pemasungan yang lama menyebabkan berbagai dampak terhadap dirinya mulai dari fisik, psikologis, dan sosial.

Pada dampak fisik yang ditimbulkan adalah berubahnya penampilan SD mulai dari rambut, kuku, dan badan serta mengalami kaki mengecil dan kelumpuhan yang mengharuskan dirinya mengikuti terapi berjalan. Kaki yang mengecil dan mengakibatkan

terjadinya kelumpuhan ini biasa disebut sebagai atrofi yang diakibatkan oleh alat pasung yang dalam jangka waktu lama mengekang kaki (Lestari et.al, 2014). Selain itu, setelah dipasung SD mengeluhkan bahwa dirinya menjadi mudah lemah dan tidak mampu melakukan aktivitas berat. Selain itu pola makan yang tidak menentu dan kecukupan gizi yang dibutuhkan (sehari 1 sampai 2 kali) membuat badannya nampak lebih kurus dari sebelumnya. Hingga menyebabkan SD beranggapan bahwa dirinya adalah orang yang kurang gizi. Subjek menganggap tubuhnya menjadi gemuk adalah akibat dari obat yang selalu ia minum. Sementara dirinya masih beranggapan sebagai orang yang kurang gizi. Hal ini menunjukkan dampak fisik yang ditimbulkan menyebabkan konsep diri tentang gambaran dirinya sebagai orang yang lemah dan kurang gizi. Gambaran terhadap keadaan fisik yang kurang gizi ini dapat mempengaruhi konsep fisik diri. seperti halnya yang diungkapkan oleh Bracken (dalam Soraya, 2019) bahwasanya konsep diri fisik merupakan aspek yang melibatkan penerimaan diri setiap individu terhadap fisik yang dimilikinya.

Selama pasung hal yang dapat dilakukan SD hanyalah merenung tentang apa yang terjadi. SD menganggap bahwasanya apa yang membuatnya dipasung adalah karena melakukan tindakan yang agresif. Pemikiran tersebut membuat SD beranggapan bahwa apabila dirinya bertindak agresif maka dirinya akan kembali dipasung sehingga selepas dari pasungnya tindakan agresif SD jarang muncul dikarenakan takut akan dipasung lagi. Dengan demikian bukan rasa bersalah yang timbul dari pemasangan melainkan rasa takut akan dipasung.

Stigma negatif pasung dan orang gila (ODGJ) yang melekat di masyarakat menyebabkan respon yang negatif pula di masyarakat. Hal ini memicu SD merasa

malu dan kurang percaya diri untuk kembali kemasyarakat. SD merasa malu karena pernah dipasung. Hal ini serupa dengan temuan Yohanes Kartika Herdiyanto (2017) Stigma yang diterima ODGJ akan sangat mempengaruhi pemulihan kondisi ODGJ semakin sedikit stigma negatif yang diterima maka semakin cepat masa pemulihan ODGJ.

Sementara itu, terdapat beberapa aspek yang dapat dijumpai dalam diri SD yang sesuai dengan aspek yang diungkapkan oleh Bracken (dalam Soraya, 2019). Berikut, temuan aspek-aspek yang terkandung dalam konsep diri SD :

1) *Academic Self-Concept*

Pada aspek ini SD menggambarkan bahwa pendidikan yang ia tempuh dimasa lalu telah gagal. SD mengungkapkan hal tersebut karena ia tidak mampu mencapai keberhasilan layaknya teman-temannya yang dapat memiliki pekerjaan dan bahkan mampu untuk membangun rumah sendiri. Pada akhirnya SD menganggap dirinya adalah orang yang bodoh.

2) *Affect Self-Concept*

Pada awalnya ketika SD masih memiliki pekerjaan, ia dapat menerima kondisinya. Namun setelah ia kehilangan pekerjaan dan menjadi pengangguran yang cukup lama perlahan ia mulai meragukan kemampuannya. Kepercayaan dirinya perlahan terus menurun apalagi ketika ia mendapatkan bullyan serta perlakuan buruk dari lingkungannya. Mulai dari diejek tentang kemampuannya dalam membangun rumah yang tak kunjung jadi hingga terkait keluarganya. Hal tersebut membuatnya kurang mampu untuk menerima kondisinya sendiri. Hal ini nampak dari sikapnya yang selalu membanding bandingkan pencapaiannya dengan orang lain.

Selain itu pengalaman pasung

juga membuat dirinya merasa menjadi sebuah aib yang kemudian membuatnya merasa tidak percaya diri dan malu untuk berinteraksi ke lingkungannya sesaat setelah pasung. Meskipun pada akhirnya dirinya dapat kembali menerima keadaan nya kembali ketika lingkungan memberikan dukungan terhadap dirinya, bahwasanya mereka tidak keberatan dengan pengalaman pasungnya dan juga memperlakukan SD selayaknya orang pada umumnya.

3). *Competence Self-Concept*

Pada awalnya setelah lama menganggur SD menganggap bahwa dirinya merupakan orang yang tidak kompeten karena ia selalu ditolak di berbagai tempat kerja yang ia lamar. Hal ini dikarenakan ia tidak mampu untuk memenuhi tuntutan serta kebutuhannya. Setelah mengalami pasung SD mendapatkan dukungan dari lingkungan (masa rehabilitasi) dan juga keluarga. Sehingga meski saat ini dirinya tidak bekerja namun ia cukup senang dengan kondisinya saat ini karena ia tidak terbelenggu dalam pasung dan masih dapat berguna bagi keluarga karena dapat membantu orang tuanya dalam menggarap sawah sehingga ia dapat membantu memenuhi kebutuhan keluarganya. Namun ia masih berharap bahwa dirinya mampu kembali mendapatkan pekerjaan yang lebih dari hanya mengerjakan sawah.

4). *Family Self-Concept*

Pola asuh otoriter yang diterapkan orang tua SD terhadap SD membuat SD menjadi pribadi yang selalu membandingkan dirinya dengan orang lain. SD seringkali membandingkan mengenai keberhasilan dan kegagalannya.

5). *Phisycal Self-Concept*

Seusai pasung, kondisi fisik SD sudah lebih baik dari saat dirinya dalam pasung. Sebelumnya penampilannya

sangat tidak terawat, mulai dari rambut yang panjang, kilit kusam, badannya kurus, dan kakinya mengecil bahkan sempat lumpuh.

Simpuln dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Konsep diri ODGJ pasca pasung Sejak awal SD memiliki konsep diri yang lebih condong ke arah konsep diri negatif yaitu SD memandang dirinya sebagai seorang yang gagal dan suka membanding-bandingkan. Pemasungan yang dialaminya tidak merubah konsep diri SD namun justru menambah konsep diri negatif lainnya seperti menjadi orang yang lemah, orang yang buruk di mata orang lain karena pengalaman dirinya yang pernah dipasung, dan lain lain. Dengan demikian, pasung tidak mengubah konsep diri individu yang dipasung namun justru menambah konsep diri negatif lainnya.

2. Dampak dari pemasungan

Dampak yang ditimbulkan dari pemasungan meliputi dampak fisik dan psikis. Secara fisik, SD mengalami atrofi (massa otot kurang dan mengecil) yang dapat mengakibatkan kelumpuhan. Sedangkan dampak psikologis yang dialami SD adalah *withdrawl* (menarik diri dari lingkungan), merasa malu, dan tidak percaya diri.

3. Faktor dan Aspek

Konsep diri SD lebih banyak dipengaruhi oleh faktor pengalaman individu dan respon lingkungan sosial. Individu memiliki pengalaman tentang lamanya menganggur dan pangalaman pasung

menyebabkan individu mengembangkan konsep diri yang negatif yaitu merasa menjadi diri yang gagal dan pemalu atau tidak percaya diri. Lingkungan teman-teman yang berhasil dan memiliki ekonomi yang mapan juga membuat individu merasa gagal. Namun respon positif pasca pasung membuat individu dapat berani melawan pemikirannya yang merasa malu untuk kembali bersosial. Sementara aspek konsep diri SD adalah *academic self-concept*, *affect self-concept*, *competence self-concept*, *family self-concept*, *physical self-concept*, dan *social self-concept*.

Saran

Berdasarkan temuan pada penelitian ini yaitu pemasungan dapat membentuk konsep diri negatif pada ODGJ yang bersangkutan. Sehingga bagi keluarga yang memiliki anggota keluarga ODGJ diharapkan untuk tidak memilih pasung sebagai alternatif pemulihan atau penyembuhan ODGJ yang bersangkutan. Lebih baik membawa ke tenaga ahli atau profesional yaitu dokter, psikolog, atau psikiater agar mendapatkan penanganan yang tepat.

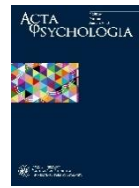
Sementara itu, temuan lain menunjukkan bahwa respon dan perilaku lingkungan terhadap ODGJ pasca pasung juga mempengaruhi cepat dan tidaknya proses pemulihan. Maka dari itu, diharapkan bagi keluarga yang memiliki anggota keluarga ODGJ pasca pasung agar lebih memperlakukan ODGJ yang bersangkutan dengan lebih hati-hati dan memperhatikan kesejahteraan ODGJ tersebut. Selain itu masyarakat diharapkan agar tidak memberikan stigma negatif atau perilaku yang dapat membuat ODGJ tersebut merasa terasingkan atau malu. Lebih baik memberikan

dukungan yang positif untuk mempercepat pemulihan ODGJ tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, H. (2009). Psikologi Perkembangan (Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri Remaja). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Guan, L., Liu, J., Wu, X. M., Chen, D., Wang, X., Ma, N., Good, M.-J. (2015). Unlocking patients with mental disorders who were in restraints at home: a national follow-up study of China's new public mental health initiatives. *PloS One*, 10(4), e0121425.
<http://doi.org/10.1371/journal.pone.0121425>.
- Gultom, S. (2017). Konsep Diri. Diakses pada 28 Juni 2022 dari <https://bkpsdmd.babelprov.go.id/content/konsep-diri>
- Irmansyah I, Prasetyo Y, & Minas H. (2009) Human rights of persons with mental illness in Indonesia: more than legislation is needed, *International Journal of Mental Health Systems*, vol.3, no.1 (2014), p.14.
- Kementrian Kesehatan RI. (2018). Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas 2018). Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementrian Kesehatan Republik Indonesia
- Lestari, W., & Wardhani, Y.F. (2014). Stigma dan penanganan penderita gangguan jiwa berat yang dipasung. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 17 (2) 157-166.

- Marco, C. A., & Vaughan, J. (2005). Emergency management of agitation in schizophrenia. *American Journal of Emergency Medicine*, 23(6), 767–776. <http://doi.org/10.1016/j.ajem.2005.02.050>
- Yusuf, A., Tristiana, R.D., & Sumitro, I.P.M. (2017). Fenomena Pasung dan Dukungan Keluarga terhadap Pasien Gangguan Jiwa Pasca Pasung, JKP, 5(3), 302-314.
- Rakhmat, J. (2003). Psikologi Komunikasi, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Soraya Y. (2019). Hubungan Antara Konsep Diri dan Self Esteem dengan Optimisme dalam Menyelesaikan Skripsi pada Mahasiswa UIN Suska Riau. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2014 Tentang Kesehatan Jiwa (ngadaorg) diakses pada 29 April 2021).
- Wulandari, Ida Putri, Daulima, Novy Helena Catharina, (2018). Pengalaman Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) Pasca Pasung dalam Memotivasi Diri untuk Sembuh. Tesis, Fakultas Keperawatan Universitas Indonesia.



Pengaruh Kecenderungan Gaya Cinta Mania terhadap Kepuasan Hubungan Romantis pada *Emerging adulthood*

Ranti Dwi Pujiawati, Rita Eka Izzaty

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta;
Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281
rantidwip99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecenderungan gaya cinta mania terhadap kepuasan hubungan romantis pada subjek *emerging adulthood*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Sampel penelitian berjumlah 310 orang dengan menggunakan metode *accidental sampling*. Kriteria subjek yang terlibat yaitu berusia 18 – 25 tahun, sedang menjalin hubungan romantis (berpacaran), dan berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disebarakan secara *online*, dengan menggunakan instrumen subskala dari Love Attitude Scale (LAS) yaitu gaya cinta mania ($\alpha=0,861$) dan skala kepuasan hubungan (reliabilitas $\alpha=0,759$). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya cinta mania terhadap kepuasan hubungan romantis dengan signifikansi sebesar 0,118 ($p > 0,05$). Hal ini dimungkinkan karena adanya faktor lain seperti: 1) subjek memiliki lebih dari satu gaya cinta, 2) adanya afeksi yang diterima pasangan meskipun pasangan memiliki gaya cinta mania, dan 3) adanya faktor budaya.

Kata Kunci: gaya cinta mania, kepuasan hubungan romantis, *emerging adulthood*

Abstract

This study aims to determine the effect of mania love style tendencies on romantic relationship satisfaction in emerging adulthood subjects. This study uses a quantitative approach with a survey research type. The research sample amounted to 310 people using the accidental sampling method. The criteria for the subjects involved were 18-25 years old, currently in a romantic relationship (dating), and domiciled in the Special Region of Yogyakarta. Data collection used a questionnaire method distributed online, using subscale instruments from the Love Attitude Scale (LAS), namely the manic love style ($\alpha = 0.861$) and relationship satisfaction scale (reliability $\alpha = 0.759$). The data analysis technique in this study used simple linear regression. The results showed that there was no effect of mania love style on romantic relationship satisfaction with a significance of 0.118 ($p > 0.05$). This is possible due to other factors such as: 1) the subject has more than one love style, 2) the affection received by the partner even though the partner has a manic love style, and 3) cultural factors.

Keywords: love mania, romantic relationship satisfaction, emerging adulthood

Pendahuluan

Peralihan dari masa remaja ke masa dewasa sering disebut *emerging adulthood*. Periode ini ditandai dengan adanya eksplorasi pada usia 18 – 25 tahun, sebelum individu menetap ke dalam peran dewasa (Arnett, 2000). Menurut Arnett (2004) individu *emerging adulthood* harus menyelesaikan serangkaian tugas perkembangan seperti mandiri secara

finansial dengan mendapatkan pekerjaan yang stabil dan memuaskan, dan menjalin hubungan romantis dengan pasangan untuk memulai sebuah hubungan keluarga. Krisis ini dapat diselesaikan dengan mencapai keintiman hubungan dekat, seperti persahabatan atau hubungan romantis. Seperti yang diungkapkan Santrock (2016) bahwa membentuk hubungan dekat yang lebih positif sangat

penting untuk adaptasi resiliensi dalam masa *emerging adulthood*, salah satunya adalah dengan membentuk hubungan romantis yang mendukung.

Cinta merupakan keinginan untuk bersama dengan orang yang dicintai, keinginan untuk membantu dan menemukan kenyamanan dalam hidup (Clough 2006, dalam Ibrahim et al., 2019). Adanya cinta dalam hubungan romantis tersebut juga dapat membawa dampak bagi kesejahteraan psikologis (Weisskirch, 2016) dan kesehatan manusia (Kiecolt-Glaser & Wilson, 2017).

Akan tetapi, cinta tidak selalu dialami dengan cara yang sama, pola pikir seseorang tentang cinta telah dianggap sebagai variabel perbedaan individu. Perbedaan ini dapat dilihat pada beberapa jenis gaya cinta yang dimiliki individu. Gaya cinta merupakan sikap atau keyakinan yang mencakup emosi, kognisi, dan perilaku yang dapat mempengaruhi bagaimana perasaan individu dalam menjalin hubungan romantis (Vedes et al., 2016). Berdasarkan teori gaya cinta yang dikemukakan Lee (1977) terdapat enam jenis sikap cinta atau gaya cinta seperti eros (cinta yang penuh gairah), storge (cinta pertemanan), ludus (cinta yang bermain game), mania (cinta obsesif atau tergantung), pragma (cinta praktis, logis), dan agape (cinta tanpa pamrih).

Salah satu sikap cinta atau gaya cinta yang dapat memberikan dampak negatif terhadap hubungan romantis adalah gaya cinta mania. Lee (1977) mendefinisikan gaya cinta mania sebagai cinta yang posesif, obsesif, bergantung, menuntut, dan penuh kecemburuan. Agar menjaga hubungannya tetap berlangsung, individu dengan gaya cinta mania cenderung melakukan perilaku relasional yang negatif, seperti konflik yang merusak, perselingkuhan, memungkinkan kontrol, memata-matai pasangannya. Mereka juga sering merasakan kebutuhan yang kuat untuk memegang kendali dan

untuk mengetahui segala sesuatu tentang pasangannya, serta menginginkan kepastian dari pasangannya (Goodboy & Myers, 2010; Goodboy et al., 2012).

Menurut Rohmah dan Legowo (2017) individu yang memiliki rasa cemburu yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menahan dan mengikat apa pun yang dirasa menjadi miliknya, dan akan cenderung melakukan tindak kekerasan terhadap pacarnya, dimana di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki angka kasus kekerasan dalam pacaran yang cukup tinggi. Menurut data dari Rifka Annisa Women's Crisis Center pada tahun 2016 terdapat 206 kasus kekerasan dalam pacaran yang ditangani. Adanya perasaan-perasaan negatif seperti depresi, reaksi trauma karena adanya pengkhiantan, dapat menjadi sumber stres, ketidaknyamanan, dan rasa sakit ditimbulkan dari gaya cinta mania dapat menyebabkan rendahnya kepuasan dan berdampak negatif pada kualitas hubungan (Acevedo & Aron, 2009; Graham, 2011; Doron et al., 2012; Couch et al., 2016).

Padahal cinta merupakan salah satu komponen paling penting terutama oleh orang-orang yang terlibat dalam hubungan romantis untuk menjalin hubungan yang memuaskan (Kansky, 2018). Individu yang puas dengan hubungan asmara mereka juga merasakan konteks kehidupan yang lain secara positif dan kepuasan hidup yang positif (De Andrade et al., 2015). Himawan (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa dinamika hubungan saat berpacaran sangat penting untuk dikaji lebih lanjut jika dapat membantu dalam memahami bagaimana mempertahankan hubungan intim, khususnya terkait dengan kepuasan hubungan romantis, karena ketika pasangan dengan kualitas atau kepuasan hubungan yang buruk terus berlanjut dan memasuki kejenjang pernikahan, hasilnya pernikahan tersebut akan menjadi bermasalah dan dapat menimbulkan perceraian.

Berdasarkan kajian studi awal yang dilakukan dengan N (Nama disamarkan) berusia 21 tahun, pada tanggal 15 Februari 2020 – 13 Maret 2020 dan dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara menunjukkan hasil yang berbeda dari studi-studi yang sudah dilakukan sebelumnya. Subjek dan pasangannya sama-sama memiliki kecenderungan gaya cinta yang posesif satu sama lain dan subjek tidak mempermasalahkan hal tersebut, selain itu hubungan dengan pasangannya pun berjalan lancar dan secara umum subjek mengaku puas dengan hubungannya saat ini. Terkait hal tersebut, dalam penelitian Dinani et al. (2014); Mishra dan Sharma (2015) menunjukkan hasil bahwa gaya cinta tidak berkorelasi secara signifikan terhadap kepuasan hubungan. Selain masih adanya kesenjangan dan ketidakkonsistenan pada penelitian sebelumnya dan studi awal yang dilakukan, gaya cinta sangat penting untuk diteliti karena menurut Taylor (2009) memahami gaya cinta penting untuk mempersiapkan tahapan perkembangan selanjutnya terkait dengan cinta, sedangkan menurut Raffagnino dan Puddu (2018) dengan memahami gaya cinta dapat membantu untuk melakukan pencegahan dari faktor resiko guna mendorong peningkatan kualitas hubungan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian terkait “pengaruh kecenderungan gaya cinta mania terhadap kepuasan hubungan romantis pada *emerging adulthood*” yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah gaya cinta mania sebagai variabel bebas dapat memprediksi kepuasan dalam hubungan sebagai variabel terikat.

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan Februari - April 2021 dengan menyebarkan kuisisioner secara *online* melalui *google form*.

Populasi dan sampel penelitian

Subjek dalam penelitian ini berusia 18 – 25 tahun yang sedang menjalin hubungan romantis (berpacaran) dan berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan jumlah populasi tidak diketahui. Pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* dengan kriteria subjek yaitu berusia 18 – 25 tahun, berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta dan sedang menjalin hubungan romantis (berpacaran). Pengambilan sampel dengan teknik ini dipilih karena penyebaran skala penelitian dilakukan dengan menggunakan *google form* dan disesuaikan dengan kriteria sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 310 subjek (laki-laki 19,4% dan perempuan 80,6%).

Teknik pengumpulan data dan instrumen

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner melalui *google form* yang disebarkan secara *online* melalui platform sosial media. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala gaya cinta mania dan skala kepuasan hubungan.

Skala gaya cinta mania merupakan subskala instrumen Love Attitude Scale (LAS) yang dirancang oleh Hendrick dan Hendrick (1986) dan telah dimodifikasi oleh peneliti, berjumlah 15 item dengan 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala ini memiliki reliabilitas sebesar 0,861.

Selanjutnya, untuk mengukur kepuasan menggunakan instrumen Relationship Assessment Scale (RAS) yang dirancang oleh Hendrick (1988) yang telah dimodifikasi oleh peneliti, berjumlah 7 item dengan 2 item unfavorable dan 5 item

favorabel, terdapat 5 pilihan jawaban dengan tingkatan rendah ke tinggi. Skala ini memiliki reliabilitas sebesar 0,759.

Teknik Analisis data

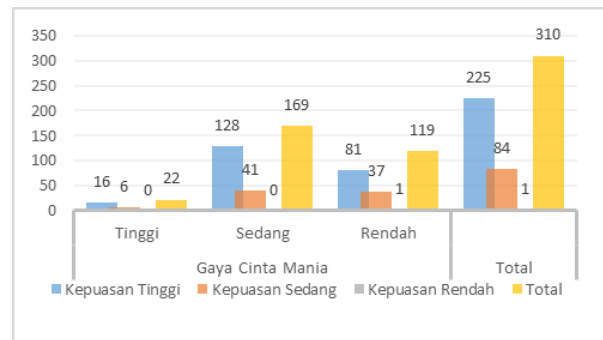
Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji prasyarat, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh kategorisasi pada variabel. Setelah dilakukan analisis deskripsi, kemudian dilakukan uji normalitas sebagai analisis uji prasyarat untuk menentukan uji hipotesis yang akan digunakan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS for Windows. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data penelitian diperoleh dari 310 orang berusia 18 – 25 tahun yang menjalin hubungan romantis (berpacaran) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil Uji Deskriptif

Berdasarkan gambar 1, diketahui bahwa dari 22 subjek yang memiliki skor gaya mania tinggi, 16 subjek memiliki kepuasan tinggi dan 6 subjek memiliki kepuasan sedang. Adapun dari total 169 subjek dengan skor gaya mania sedang, 128 subjek skor kepuasan tinggi dan 41 subjek skor kepuasan sedang. Kemudian dari 119 subjek yang memiliki skor gaya mania rendah, 81 subjek skor kepuasan tinggi, 37 subjek skor kepuasan sedang, dan 1 subjek skor kepuasan rendah.



Gambar 1. Distribusi Gaya Cinta Mania dan Kepuasan Hubungan

Hasil Uji Hipotesis

Pada uji Kolmogorov-Smirnov yang telah dilakukan, data residual berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,743 dan $p > 0,05$ sehingga uji regresi dapat dilakukan. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji korelasi

R	R Square	F	Sig.
.089 ^a	.008	2.460	.118 ^a

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 3. nilai sig. F sebesar 0,118 ($p > 0,005$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya cinta mania terhadap kepuasan hubungan romantis pada *emerging adulthood* di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kontribusi gaya cinta mania terhadap kepuasan hubungan hanya sebesar 0,8%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mishra dan Sharma (2015) yang menunjukkan bahwa gaya cinta mania tidak berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan hubungan. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan Dinani et al. (2014) juga menunjukkan hasil bahwa gaya cinta mania tidak berkorelasi

secara signifikan terhadap kepuasan hubungan perkawinan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan pada beberapa penelitian lain (Acevedo & Aron, 2009; Graham, 2011; Doron et al., 2012; Couperthwaite 2015) yang menemukan bahwa gaya cinta mania berdampak negatif pada kualitas hubungan dan menunjukkan ketidakpuasan dalam hubungan romantis. Adanya ketergantungan dengan pasangan dan perilaku obsesif pada gaya cinta mania ini dapat membuat hubungan cinta menjadi sumber stres, ketidaknyamanan, rasa sakit, dan perasaan negatif.

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut dan pada penelitian yang dilakukan sebelumnya, membuktikan bahwa masih terjadi hasil yang inkonsisten terkait gaya cinta mania terhadap kepuasan hubungan. Seperti yang diungkapkan oleh Rohmann et al. (2016) bahwa hasil dari gaya cinta mania yang dihubungkan dengan kepuasan hubungan tidak konsisten. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya cinta mania tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan hubungan romantis pada emerging adulthood di Daerah Istimewa Yogyakarta, dimungkinkan karena adanya faktor lain yang mempengaruhinya.

Pertama, subjek yang memiliki tingkat mania yang sedang maupun rendah mengadopsi gaya cinta lain seperti eros, ludus, agape, storge, dan pragma yang tidak diteliti dalam penelitian ini, karena individu tidak hanya mengadopsi satu gaya cinta saja. Kedua, adanya afeksi yang diterima pasangan dari hubungan romantis tersebut walaupun pasangan memiliki gaya cinta mania. Menurut Hendrick (1988) gaya cinta mania dapat berhubungan secara positif maupun negatif dengan kepuasan, tergantung pada afeksi dari hubungan

tersebut, sehingga korelasi antara gaya cinta mania dengan kepuasan secara keseluruhan bisa saja nol (0), atau tidak ada hubungannya sama sekali. Terkait afeksi, menurut Chowdhury et al. (2016) afeksi dan bagaimana mengkomunikasikan afeksi tersebut dapat memengaruhi kepuasan hubungan romantis. Terakhir, adanya faktor dari budaya, seperti pada penelitian yang dilakukan Rohmann et al. (2016) menunjukkan bahwa orang Jerman yang memiliki tingkat gaya cinta mania yang tinggi justru lebih puas dengan hubungan mereka daripada orang Turki. Di sisi lain, subjek Turki menunjukkan korelasi negatif yang paling kuat dengan kepuasan hubungan daripada orang Bosnia dan Rumania yang menunjukkan korelasi yang sangat lemah.

Himawan (2017) juga menyebutkan bahwa terdapat budaya atau adat istiadat setempat yang memengaruhi hubungan tertentu antara kecemburuan dan kepuasan hubungan. Dalam budaya Indonesia, menurut Himawan (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa, meskipun hubungan yang terjalin tidak memuaskan, beberapa pasangan akan menolak untuk mengakhiri hubungan yang tidak memuaskan tersebut karena adanya tekanan keluarga yang kuat untuk menikahi pasangan mereka saat itu. Hal tersebut memungkinkan penelitian ini menjadi tidak terdapat pengaruh, meskipun individu mengadopsi gaya cinta mania yang memiliki dampak-dampak negatif, apalagi Indonesia merupakan negara yang menganut budaya kolektivisme yang lebih mengutamakan kebersamaan daripada kehendak pribadi

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh

gaya cinta mania terhadap kepuasan hubungan romantis pada emerging adulthood di Daerah Istimewa Yogyakarta dan hanya memberikan kontribusi sebesar 0,8%. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya faktor-faktor lain seperti individu mengadopsi gaya cinta lain seperti eros, ludus, storge, pragma, dan agape, adanya afeksi dari hubungan tersebut, dan karena adanya faktor budaya yang dapat memengaruhinya.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang diberikan oleh peneliti bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi *emerging adulthood* yang sedang berpacaran

Pada hasil penelitian ini, sebagian besar emerging adulthood yang sedang berpacaran memiliki gaya cinta mania dalam kategori sedang dan terdapat individu yang memiliki gaya cinta mania dalam kategori tinggi. Meskipun tidak banyak yang tergolong tinggi, akan lebih baik jika individu dengan gaya cinta ini dapat mengontrol gaya cinta yang dimilikinya untuk meningkatkan kepuasan dalam hubungan dan agar tidak menimbulkan dampak negatif, seperti putusnya hubungan maupun kekerasan dalam berpacaran.

2. Bagi peneliti lain

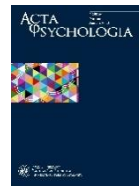
Mengembangkan penelitian mengenai pengaruh maupun hubungan terhadap kepuasan hubungan dengan mengkaji gaya cinta lain seperti eros, ludus, pragma, storge, dan agape yang tidak diteliti pada penelitian ini, atau dengan menggunakan variabel lain yang mungkin memiliki hasil yang lebih kuat.

Daftar Pustaka

- Acevedo, B. P., & Aron, A. (2009). Does a long-term relationship kill romantic love?. *Review of General Psychology*, 13(1), 59–65. doi.org/10.1037/a0014226
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469.
- _____. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press.
- Chowdhury, T., Islam, A., & Rahman, S. T. (2016). Adaptation of relationship satisfaction scale for use in Bangladesh. *Bangladesh Psychological Studies*, 26, 25-32.
- Couch, L. L., Baughman, K. R., & Derow, M. R. (2017). The aftermath of romantic betrayal: What's love got to do with it? *Current Psychology*, 36(3), 504–515. doi.org/10.1007/s12144-016-9438-y
- Couperthwaite, L. M. Z. (2015). Relationship satisfaction among individuals of diverse sexual orientations and gender identities: The role of love and attachment styles. University of Toronto, Toronto: *Unpublished doctoral dissertation*.
- De Andrade, A. L., Wachelke, J. F. R., & Howat-Rodrigues, A. B. C. (2015). Relationship satisfaction in young adults: Gender and love dimensions. *Interpersona: An International Journal on Personal Relationships*, 9(1), 19–31. doi.org/10.5964/ijpr.v9i1.157

- Dinani, P. T., Zarbakhsh, M., Samkhaniyan, E., Hamidi, M., & Arkiyan, F. (2014). Study on the relationship between love attitudes and marital satisfaction among married women. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 468-474.
- Doron, G., Derby, D. S., Szepsenwol, O., & Talmor, D. (2012). Tainted love: Exploring relationship-centered obsessive compulsive symptoms in two non-clinical cohorts. *Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders*, 1(1), 16–24. doi.org/10.1016/j.jocrd.2011.11.002
- Goodboy, A. K., Horan, S.M., & Booth-Butterfield, M. (2012). Intentional jealousy-evoking behavior in romantic relationships as a function of received partner affection and love styles. *Communication Quarterly*, 60(3), 370–385.
- Goodboy, A. K., Myers, S. A., & Members of Investigating Communication. (2010). Relational quality indicators and love styles as predictors of negative relational maintenance behaviors in romantic relationships. *Communication Reports*, 23(2), 65–78. doi: doi.org/10.1080/08934215.2010.511397
- Graham, J. M. (2011). Measuring love in romantic relationships: A meta-analysis. *Journal of Social and Personal Relationships*, 28(6), 748–771. doi.org/10.1177/0265407510389126.
- Hendrick, C. & Hendrick, S. (1986). Sebuah teori dan metode cinta. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*, 50, 392-402.
- Hendrick, S. S. (1988). A generic measure of relationship satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 93-98.
- Himawan, K. K. (2017). Jealousy and relationship satisfaction among Indonesian dating adults. *PsyCh Journal*, 1-2.
- Ibrahim, M. A., Mohamad, N., Malek, M. A., Hoesni, S. M., & Sulaiman, W. W. (2019). Narcissistic personality, love styles and love satisfaction as predictors to infidelity. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 16, 1-9.
- Kansky, J. (2018). What's love got to do with it?: Romantic relationships and well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.). *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. DOI:nobascholar.com
- Kiecolt-Glaser, J. K., & Wilson, S. J. (2017). Lovesick: How couples' relationships influence health. *Annual Review of Clinical Psychology*, 13(1), 421–443. doi: doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032816-045111
- Lee, J. A. (1977). *Tipologi gaya mencintai*. Buletin Psikologi Kepribadian dan Sosial, 3: 173–182.
- Mishra, S., & Sharma D. (2015). Do love styles predict relationship satisfaction?. *Journal of Positive Psychology*, 4, 73-83.
- Raffagnino, R., & Puddu, L. (2018). Love styles in couple relationships: A literature review. *Open Journal of Social Sciences*, 06(12), 307–330. doi.org/10.4236/jss.2018.612027
- Rohmah, S., & Legowo, M. (2014). Motif kekerasan dalam relasi pacaran di kalangan remaja muslim. *Paradigma*, 2(1), 1-9.

- Rohmann, E., Führer, A., & Bierhoff, H. W. (2016). Relationship satisfaction across European Cultures: The role of love styles. *Cross-Cultural Research*, 50(2), 178 – 211. DOI: doi.org/10.1177/1069397116630950
- Santrock, J. W. (2019). *Life span development (7th edition)*. New York: McGraw-Hill Education
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi sosial, Edisi ke-12*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Vedes, A., Hilpert, P., Nussbeck, F. W., Randall, A. K., Bodenmann, G., & Lind, W. R. (2016). Love styles, coping, and relationship satisfaction: A dyadic approach. *Personal Relationships*. doi.org/10.1111/perc.12112
- Weisskirch, R. S. (2016). Abilities in romantic relationships and well-being among emerging adults. *Marriage & Family Review*, 53(1), 36–47. doi.org/10.1080/01494929.2016.1195471



Pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Work Engagement* pada Mitra Ojek Online

Muhammad Haryo Giri Wijayanto, Rosita Endang Kusmaryani

Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta; Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281
haryogiriw@gmail.com

Abstrak

Perusahaan pelayanan jasa ojek *online* memberikan lapangan pekerjaan yang banyak diminati oleh masyarakat, yakni sebagai mitra ojek *online*. Terdapat permasalahan pada mitra ojek *online* terkait *career adaptability* dan *work engagement*. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* terhadap *work engagement* pada mitra ojek *online*. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif jenis penelitian korelasi. Subjek sebanyak 320 mitra ojek *online* di Yogyakarta. Data dikumpulkan menggunakan skala *career adaptability* dan *work engagement*. Uji validitas dilakukan oleh *expert judgement* dan seleksi item menggunakan *corrected item total correlate*. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai *work engagement* (0.912) *career adaptability* (0.935), *concern* (0.794), *control* (0.784), *curiosity* (0.852), dan *confidence* (0.823). Analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat *career adaptability* dan *work engagement* pada mitra ojek *online* tergolong sangat tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) *career adaptability* berpengaruh terhadap *work engagement*, (2) *concern* berpengaruh terhadap *work engagement*, (3) *curiosity* berpengaruh terhadap *work engagement*, dan (4) *confidence* berpengaruh terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *career adaptability*, *work engagement*, mitra ojek *online*.

Abstract

Online transportation service companies provide jobs that are in great demand by the public, namely as driver partners online. There are problems on them regarding *career adaptability* and *work engagement*. The purpose of the study was to determine the effect of *career adaptability* on *work engagement* driver partners online. Research with a quantitative approach is a type of correlation research. The subjects were 320 online in Yogyakarta. Data were collected using the *career adaptability* and *work engagement* scales. Test Validity was carried out by *expert judgement* and item selection using *corrected item-total correlates*. The reliability test used *Cronbach alpha* with a value of *work engagement* (0.912) *career adaptability* (0.935), *concern* (0.794), *control* (0.784), *curiosity* (0.852), and *confidence* (0.823). Analysis using multiple linear regression. The results of the descriptive analysis show that the level of *career adaptability* and *work engagement* driver partners online is very high. The results of the analysis show that: (1) *career adaptability* affects *work engagement*, (2) *concern* affects *work engagement*, (3) *curiosity* affects *work engagement*, and (4) *confidence* affects *work engagement*.

Keywords: *career adaptability*, *work engagement*, driver partner.

Pendahuluan

Sektor penyedia jasa pada era globalisasi merupakan sektor yang paling berdampak, di mana perubahan tersebut selalu berubah sesuai dengan keinginan konsumen. Ambarwati (2021) menyebutkan bahwa peluang bisnis pada revolusi industri 4.0 memberikan inovasi berupa transformasi digital merupakan cara efisien, mudah dan praktis dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan penyedia jasa transportasi digital merupakan salah satu perusahaan yang memiliki pertumbuhan cukup pesat di Indonesia.

Ditinjau dari kebutuhan masyarakat terkait kemudahan dalam hidup, maka muncul perusahaan jasa untuk menawarkan sebuah kemudahan berupa transportasi *online*. Adanya perusahaan ini maka tercipta peluang pekerjaan baru yang sebelumnya belum pernah ada di Indonesia. Anwar (2017), ojek *online* memiliki kelebihan seperti kepraktisan, keamanan, ragam fitur, diskon dan promo serta harga yang transparan dari pada ojek pangkalan.

Pekerjaan sebagai mitra ojek *online* yang kini banyak diminati dapat memicu kurangnya semangat dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini muncul dikarenakan meningkatnya persaingan antar mitra ojek *online*. Di sisi lain kelelahan yang diakibatkan karena tuntutan target kerja dan jam kerja yang tidak pasti pada mitra ojek *online*.

Bekerja sebagai mitra ojek *online* bukan menjadi tujuan utama dalam berkarir. Bekerja dalam pelayanan jasa transportasi *online* sering terjadi perubahan skema pekerjaan dan perubahan sistem, sehingga sebagian mitra cenderung kurang dapat beradaptasi terhadap perubahan kebijakan. Selain itu faktor lapangan yang tidak menentu seringkali memperngaruhi mitra dalam bekerja. Adakalanya mitra sulit menemukan *customer*. Hal ini membuat mitra menjadi jenuh maupun tidak tekun saat bekerja.

Dengan resiko kerja yang ada, tidak mengurungkan niat para mitra untuk tergabung dan bekerja sebagai mitra ojek *online*. Hal ini menunjukkan bahwa mitra ojek *online engaged* terhadap pekerjaan meskipun belum

stabil dan perlu banyak beradaptasi mengenai beragam perubahan kebijakan.

Mitra yang *engaged* terhadap pekerjaan akan memberikan dampak kepada perusahaan karena *feedback* positif dari *customer* sehingga mendapat berpengaruh atas kepercayaan untuk menggunakan kembali jasa transportasi dari perusahaan tersebut. Menurut Schaufeli & Bakker (2010), *work engagement* atau keterikatan kerja merupakan suatu keadaan individu mampu terikat dengan pekerjaan yang ditekuninya dengan ditandai adanya kondisi psikologi yang positif, yaitu kondisi kesejahteraan dan kemauan diri dalam menjalankan pekerjaan serta motivasi yang kuat untuk memenuhi pekerjaan.

Schaufeli, et al (2016), menjelaskan bahwa *work engagement* diperoleh dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Bakker & Demerouti (2008), memaparkan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu *job resources* dan *personal resources*. Berdasarkan faktor dalam *work engagement* terdapat *personal resources* pada individu yang merujuk pada konsep *career adaptability*.

Career adaptability merupakan konstruksi sosial terkait adaptasi individu untuk menyelesaikan pekerjaan berupa antisipasi, transisi dan tekanan dalam partisipasi pekerjaan kondisi mudah maupun tidak terduga (Savickas, 1997). Menurut Savickas & Porfeli (2012), dimensi *career adaptability* meliputi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Hal ini digunakan untuk memprediksi perilaku mitra ojek *online* terhadap kesiapan peran dalam menjalankan tugas yang diberikan dan perkembangan karir ke depannya.

Adanya kesadaran individu terhadap adaptasi karir sehingga mitra ojek *online* dapat menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, mampu mengendalikan diri dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat, dan individu dapat terus mengembangkan kemampuan diri sehingga dengan hal tersebut individu dapat lebih antusias serta bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini individu dapat meningkatkan *work engagement*.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis penelitian korelasi. Pendekatan kuantitatif menekankan pada angka yang didapat dan diolah dengan analisis statistik (Azwar, 2018). Jenis penelitian *ex-post facto* menurut Sappaile (2010) merupakan penelitian sebab akibat yang terjadi apa adanya atau tidak dimanipulasi oleh peneliti.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta pada September 2021 hingga Juni 2022. Penelitian dilakukan pada mitra ojek *online* di Yogyakarta.

Subjek Penelitian

Azwar (2018), sampel penelitian didapat dari sebagian subjek populasi yang memiliki ciri-ciri yang akan mewakili populasi. Metode yang digunakan berupa metode *accidental sampling* yaitu metode pengambilan sampel didapat berdasarkan subjek yang dijumpai (Setiawati, 2017). Populasi pada penelitian ini tidak diketahui jumlah mitra ojek *online* secara pasti di Yogyakarta. Dengan demikian, sampel pada penelitian ditentukan dengan formula *Cochran* sebanyak 384 sampel. Akan tetapi, data yang diperoleh hanya berjumlah 320 sampel disebabkan pengambilan data dilakukan secara *online*, keterbatasan waktu dan relasi dalam menyebarkan kuesioner.

Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah Skala *Work Engagement* dan Skala *Career Adaptability* yang berbentuk Skala Likert. Terdapat format penilaian jawaban dengan rentang skor satu hingga empat yang terdiri dari, sangat tidak sesuai (skor satu), tidak sesuai (skor dua), sesuai (skor tiga) dan sangat sesuai (skor empat). Butir-butir dalam penelitian ini bersifat *favorable*.

Skala *Work Engagement* terdiri dari 24 butir berdasarkan teori Schaufeli, et al. (2002) yang telah dimodifikasi dari UWES (*Utrecht*

Work Engagement Scale) oleh Titien (2016). Skala *career adaptability* terdiri dari 24 butir disusun berdasarkan teori Savickas & Porfeli (2012) yang telah dimodifikasi dari CAAS (*Career Adapt-Ability Scale*) oleh Sulistiani et al (2019).

Uji reliabilitas instrument juga menunjukkan hasil yang reliabel. Alat ukur *Work Engagement* menunjukkan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0.912 dengan masing-masing dimensinya memiliki reliabilitas di atas 0.7. Reliabilitas dimensi *concern* adalah 0.794, dimensi *control* adalah 0.784, dimensi *curiosity* 0.852, dan dimensi *confidence* 0.823. Reliabilitas alat ukur *career adaptability* adalah 0.935.

Prosedur

Prosedur yang dilakukan pada penelitian ini yaitu melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara terhadap lima mitra ojek *online* untuk memastikan bahwa fenomena tersebut benar terjadi. Pengambilan data secara *online* dengan menyebarkan kuesioner melalui media sosial.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Setiawati (2017) menjelaskan bahwa analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan data. Analisis data dilakukan untuk mengetahui kategori tingkat *work engagement* dan *career adaptability* pada mitra ojek *online*. Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 320 responden yang merupakan individu sebagai mitra ojek *online* di Yogyakarta. Penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan persentase 88,4% atau sebanyak 283 pada rentan usia 30-39 tahun yakni sebanyak 180 subjek atau sekitar 56,3%. Sebagian besar subjek menggunakan perusahaan X yakni sebanyak 173 subjek atau sekitar 54,1% dengan lama bekerja selama rentan waktu lebih

dari 12 bulan sebanyak 211 subjek atau sekitar 65,9%, dan jenis kendaraan berupa motor dengan jumlah 217 subjek atau sekitar 67,8%.

Uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda yang telah memenuhi hasil uji prasyarat meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen *career adaptability* dengan variabel dependen *work engagement*. Terdapat dasar pengambilan keputusan uji hipotesis dalam penelitian ini diantaranya jika nilai Sig. < 0.05 maka terdapat pengaruh dalam penelitian, sebaliknya jika nilai Sig. > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh dalam penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM Statistics 26.0.

Tabel 1. Hasil korelasi variable *career adaptability* dengan *work engagement*

Variabel	R	R ²	F hitung	F tabel	p
<i>Concern</i>	0.922	0.850	446.39	5,64	<0.001

*Variabel independen: *career adaptability*

Berdasarkan Tabel 1, terdapat hasil perhitungan nilai F hitung = 446.939, F tabel = 5.640 dengan nilai Sig. 0.000 < 0.05. Jika F hitung > dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. *Career adaptability* berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 85% sedangkan 15% lainnya dipengaruhi dengan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil regresi linier berganda variable *career adaptability* terhadap masing-masing dimensi *work engagement*.

Variabel	B	SE	β	p
<i>Concern</i>	0.980	0.107	0.313	<0.001
<i>Control</i>	1.065	0.117	0.317	<0.001
<i>Curiosity</i>	0.671	0.112	0.210	<0.001
<i>Confidence</i>	0.634	0.121	0.204	<0.001

*Variabel independen: *career adaptability*

Berdasarkan hasil tabel diatas maka diperoleh persamaan garis linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.404 + 0.980 X_1 + 1.065 X_2 + 0.671 X_3 + 0.634 X_4$$

Pada persamaan tersebut terdapat nilai koefisien positif pada *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* artinya bahwa perubahan akan berakibat pada perubahan variabel *work engagement* dengan dampak yang sama. Dimensi *concern* berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 25.5% dan 74.5% dipengaruhi variabel lainnya. Dimensi *control* berkontribusi pada *work engagement* sebesar 26% dan 74% dipengaruhi variabel lainnya. Dimensi *curiosity* berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 16.7% dan 83.3% dipengaruhi variabel lainnya. Dimensi *confidence* terhadap *work engagement* sebesar 16.8% dan 83.2% dipengaruhi variabel lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh, penelitian ini melibatkan 320 responden mitra ojek *online* di Yogyakarta. Responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 283 responden atau 88,4% dan perempuan sejumlah 37 responden atau 11,6%. Sebagian besar usia responden berada pada rentang usia 30 tahun sebanyak 180 responden atau 56,3% yang mana usia tersebut merupakan usia produktif dalam bekerja.

Perusahaan yang menaungi mitra ojek *online* terdiri dari perusahaan X sebanyak 173 responden atau 54.1%, perusahaan Y sebanyak 110 responden atau 34.3%, perusahaan Z sebanyak 28 responden atau 8,8% dan perusahaan lainnya sebanyak 9 responden atau 2.8%. Lama bekerja responden yang terlibat dalam penelitian ini sudah bekerja lebih dari 1 tahun yakni sebesar 211 responden atau 65,9%. Jenis kendaraan yang digunakan dominan motor sebanyak 217 atau 67,8% dan sisanya mobil sebanyak 103 atau 32,2%.

Hasil analisis deskriptif pada variabel *work engagement* menunjukkan sebagian besar responden memiliki *work engagement* yang sangat

tinggi sebanyak 215 responden atau 67.2%. *Work engagement* merupakan kondisi karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, pikiran positif sehingga menimbulkan dorongan dalam melakukan sebuah pekerjaan (Schaufeli et al, 2002).

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sudah memiliki *work engagement* yang tinggi sehingga hal tersebut dapat ditingkatkan maupun dipertahankan. Meski demikian, tingkat *work engagement* pada mitra ojek *online* dapat selalu berubah-ubah hal tersebut dapat dipengaruhi dengan beragam faktor lainnya. Salah satunya, seperti dalam penelitian ini faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *career adaptability*.

Hasil analisis deskriptif pada variabel *career adaptability* menunjukkan menunjukkan bahwa tingkat *career adaptability* yang dimiliki mitra ojek *online* sebagian besar sangat tinggi yaitu sebanyak 238 responden atau 74.4%. Menurut Savickas (1997), *career adaptability* menggambarkan kecakapan individu berupa partisipasi dalam peran kerja untuk menuntaskan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan mampu mengatasi perubahan tugas maupun lingkungan kerja yang tidak terduga.

Individu dengan *career adaptability* yang tinggi akan sangat mudah untuk beradaptasi dengan pekerjaannya. Individu akan berusaha agar dapat mengendalikan diri sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih terkontrol. Selain itu individu tidak akan mudah puas dengan pengetahuan yang dimiliki, sehingga akan banyak mempelajari hal-hal baru yang ada.

Sebagai mitra ojek *online* dituntut untuk mampu beradaptasi dalam bekerja karena terdapat beragam tugas maupun tantangan seperti komplain pelanggan, kondisi alam yang dapat berubah-ubah, selain itu bekerja sebagai mitra ojek *online* harus dapat beradaptasi dengan cepatnya perubahan sistem dan memahami hal yang sedang ramai dilingkungannya.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa *career adaptability* beserta dimensi didalamnya berpengaruh positif

signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Berikut merupakan pemaparan hasil mengenai dimensi pembentuk *career adaptability* yang terdiri dari *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*.

Dimensi *concern* merupakan fokus maupun kepedulian individu dalam menjalankan karir hingga masa yang akan datang dengan mempersiapkan diri dengan segala situasi yang akan terjadi. Hasil analisis menunjukkan tingkat *concern* yang tinggi. Individu dengan *concern* yang tinggi maka akan memperhatikan dan peduli terhadap karir yang akan dijalani dimulai dari mempersiapkan karir dan mengembangkan karier sehingga sesuai dengan perencanaan karir masa depan individu.

Dimensi *control* merupakan kendali diri individu terhadap tanggung jawab dalam pembentukan diri sesuai dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan disiplin diri, usaha dan ketekunan. Hasil analisis menunjukkan tingkat *control* yang sangat tinggi. Individu dengan *control* yang sangat tinggi maka dapat mengontrol emosi yang menimbulkan perilaku positif berupa kontrol diri yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan dalam menjalankan pekerjaan.

Dimensi *curiosity* merupakan dorongan rasa ingin tahu pada individu yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga menimbulkan perubahan perilaku dan peran berdasarkan kondisi yang tidak terduga di tempat kerja. Hasil analisis menunjukkan tingkat *curiosity* yang tinggi. Individu dengan *curiosity* tinggi maka akan berupaya untuk mengeksplorasi hal-hal yang berkaitan dengan diri maupun peran dalam bekerja.

Dimensi *confidence* merupakan bentuk kepercayaan diri pada individu yang didapat dari eksplorasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan menimbulkan rasa percaya diri terhadap pengambilan keputusan untuk mencapai keinginan terkait rencana karir dalam hidup. Hasil analisis menunjukkan tingkat *confidence* yang sedang. Individu dengan *confidence* tingkat sedang maka memiliki

kecenderungan kurang percaya diri atau ragu-ragu dalam pengambilan keputusan maupun bersikap untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan. Selain itu Individu dengan *confidence* tingkat sedang cenderung mengikuti alur dalam menjalankan pekerjaan dengan beragam rintangan yang berubah-ubah di masa mendatang.

Pada penelitian ini ditemukan perbedaan yang mana dalam survey awal terdapat permasalahan mengenai *career adaptability* dan *work engagement* yang rendah. Berdasarkan hal tersebut mendorong peneliti untuk mendalami fenomena tersebut dengan mencari data di lapangan. Akan tetapi berdasarkan data yang didapat menunjukkan hasil yang berbeda yakni menunjukkan tingkat *career adaptability* dan *work engagement* pada mitra ojek *online* yang sangat tinggi.

Perbedaan pada hasil penelitian dikarenakan pengambilan informasi pada sampel yang melibatkan dalam studi pendahuluan dilakukan dengan cara wawancara terhadap 5 mitra ojek *online* di Yogyakarta, sedangkan pada pengambilan data menggunakan kuesioner skala psikologis secara *online* dengan jumlah responden yang relatif banyak. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukan mitra ojek *online* memiliki kesadaran terhadap adaptasi karir yang bisa dipertahankan dan bisa ditingkatkan.

Menurut Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) pada *career construction theory*, individu dalam masa produktif kerja proses interpretatif dan interpersonal digunakan untuk pembentukan identitas dan membangun karier. Individu pada masa produktif cenderung memiliki pola pikir dalam mengambil keputusan lebih mengarah kejangka panjang dan mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan yang menciptakan kehidupan yang lebih memuaskan sesuai dengan yang diinginkan.

Mitra ojek *online* dihadapkan dengan persaingan antar mitra sesama perusahaan maupun kompetitor. Mitra ojek *online* diharapkan dapat beradaptasi dalam mengarungi rintangan pada pekerjaan. Dalam

bekerja mitra ojek *online* tidak hanya tergabung pada satu perusahaan dan bekerja secara *over work*. Hal tersebut dilakukan agar dapat memenuhi target harian yang telah direncanakan oleh individu. Oleh karena itu, individu secara tidak langsung dituntut untuk dapat mengelola waktu, manajemen emosi, dan performa kerja agar dapat meningkatkan keterikatan dalam bekerja.

Simpan dan Saran

Simpan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability* dan dimensi-dimensinya meliputi *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.

Saran

1. Bagi Perusahaan: Memberikan kepastian karir bagi mitra, pembentukan sistem *reward* berdasar target harian dari keaktifan mitra, dan pembagian sistem *order* yang merata agar dapat menumbuhkan rasa semangat dan percaya diri.
2. Bagi Mitra Ojek Online: Mampu membuat perencanaan karir dimasa mendatang, meningkatkan kontrol diri, kualitas pelayanan, menumbuhkan rasa percaya diri, menumbuhkan keberanian diri dalam mengambil keputusan, dan eksplorasi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Memperluas dan menjalin relasi, pengambilan data tidak hanya terbatas secara *online*, mengaitkan masing-masing variabel dalam penelitian dengan variabel lainnya, dan memperluas cakupan subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Fisher, G.G., Smith, C.S., & Bulger, C.A. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Fitri, D.A. (2014) Estimasi parameter model regresi linier berganda dengan teknik *bootstrap*. *Jurnal Matematika UNAND*, 3(3), 41-49.
- Felix, T., Marpuang, W., & Akmal, M.E. (2019). Peranan kecerdasan emosional pada pemilihan strategi coping pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(1), 39-56.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M. et al. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk *work life balance* di indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2) 88-94.
- Iqbal, I., Din, M.Z., Arif, A. (2017). Impact of employee engagement on work life balance with the moderating role of employee cynicism. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6),1088-1101.
- Khoriyah, D., Sari, E.Y.D., & Widiana, H.S. (2020). Keterikatan kerja perawat: pengaruh dukungan organisasi, work life balance dan kebahagiaan. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 2(1), 40-51.
- Nurfitriya, Y. & Masykur, A.M. (2016). Hubungan antara *work study conflict* dengan *work engagement* pada pegawai *starbucks coffee* di semarang. *Jurnal Empati*, 5(4), 765-769.
- Santrock, J.W. (2011). *Life-Span Development Edisi Ketigabelas Jilid 2*, Jakarta:Erlangga.
- Fisher, G.G., Smith, C.S., Bulger, C.A. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Setiawati, F. A. (2017). *Statistika Terapan Untuk Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Sigar, J., Sambul, S., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52-60.
- Sukoco, I., Fuadah, D.N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees at pt. x bandung. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281.
- Titien. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur *employee engagement*. *Psikohumaniora. Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130.
- Vellya, V., Pio, R.J., & Rumawas, W. (2020). Employee *engagement* sebagai pemoderasi work life balance dengan *turnover intention*. *Jurnal Universitas Sam Ratulung*, 168-173.
- Widarto. (2013). Penelitian Ex Post Facto. *Pelatihan Metodologi Penelitian Pendidikan Di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1).
- Yahya, G.M. & Widjaja, S.U.M. (2019). Analisis

Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Bekerja Part-Time Di Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang Angkatan 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(1), 46-5.

Yudiani, E. (2017). *Work engagement* Karyawan Pt. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islam*. 3(1), 21-32.