

Hubungan antara Konformitas dan Konsep Diri Negatif dengan Keterlibatan Kerja pada Karang Taruna Muda Bhakti Gaden, Trucuk, Klaten

*The Correlation between Conformity and Negative Self Concept
toward Job Involvement on Karang Taruna
Muda Bhakti Gaden, Trucuk, Klaten*

Rohmah Hidayati, Sri Wiyanti, Pratista Arya Satwika

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Karang taruna adalah wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat. Keterlibatan kerja adalah faktor penentu sukses atau tidaknya kegiatan karang taruna yang bergantung pada faktor eksternal dan faktor internal individu tersebut. Konformitas merupakan faktor eksternal dan konsep diri negatif merupakan faktor internal individu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Hubungan antara konformitas dan konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja pada karang taruna Muda Bhakti Gaden, Trucuk Klaten, (2) Hubungan antara konformitas dengan keterlibatan kerja pada karang taruna Muda Bhakti Gaden, Trucuk Klaten, (3) Hubungan antara konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja pada karang taruna Muda Bhakti Gaden, Trucuk Klaten.

Penelitian ini menggunakan studi populasi yaitu anggota karang taruna Muda Bhakti Gaden, Trucuk Klaten yang sudah menjadi anggota minimal 1 (satu) tahun dan belum pernah merantau, yaitu sebanyak 30 responden. Instrumen penelitian menggunakan skala konformitas dengan koefisien validitas 0,362 hingga 0,663 dan reliabilitas 0,870, skala konsep diri negatif dengan koefisien validitas 0,366 hingga 0,604 dan reliabilitas 0,883, dan skala keterlibatan kerja dengan koefisien validitas 0,365 hingga 0,712 dan reliabilitas 0,925. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama adalah analisis regresi linear berganda dan untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga adalah korelasi parsial.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,778, $p < 0,05$, dan $F_{hitung} 20,726 > F_{tabel} 3,32$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara konformitas dan konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja pada karang taruna Muda Bhakti Gaden, Trucuk, Klaten. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara konformitas dan keterlibatan kerja pada karang taruna Muda Bhakti Gaden, Trucuk, Klaten dengan nilai signifikansi $0,773 > 0,05$ dan koefisien korelasi sebesar -0,56, serta terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konsep diri negatif dan keterlibatan kerja pada karang taruna Muda Bhakti Gaden, Trucuk, Klaten dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien korelasi sebesar -0,617. Persentase sumbangan variabel konformitas dan konsep diri negatif adalah sebesar 60,6%, artinya konformitas dan konsep diri negatif secara bersama-sama mempengaruhi keterlibatan kerja.

Kata kunci: konformitas, konsep diri negatif, keterlibatan kerja, karang taruna

PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya tercipta sebagai makhluk individual sekaligus makhluk sosial. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan interaksi dengan orang lain untuk saling beradaptasi dan menyesuaikan diri. Para pemuda yang pada umumnya memiliki jiwa

sosial yang tinggi mulai terpengaruh dengan kemajuan teknologi. Karang taruna merupakan salah satu organisasi sosial tempat berkumpulnya anak-anak muda untuk menyalurkan bakat sosialnya terutama di lingkungan pedesaan. Karang taruna dalam pedoman dasarnya tahun 2010 BAB I pasal 1 menjelaskan bahwa karang taruna sebagai

wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh, dan untuk rakyat yang terutama bergerak di bidang kesejahteraan sosial (Kementerian Sosial RI, 2010).

Rotorasiko (dalam Endar G, 2012) menyebutkan ada enam fase perkembangan karang taruna, yaitu fase perancangan, fase pertumbuhan, fase pengembangan, fase penguatan, fase tantangan, dan fase pencerahan. Fase tantangan ditandai dengan adanya stagnasi karang taruna, konsolidasi organisasi terganggu, aktivitas menurun bahkan terhenti akibat adanya perubahan dari Departemen Sosial menjadi Badan kesejahteraan Sosial Nasional oleh presiden Abdurahman Wahid.

Stagnasi yang terjadi pada fase kelima dalam fase perkembangan karang taruna terjadi pada karang taruna Muda Bhakti Gaden yang ada di Klaten, Jawa Tengah. Hasil dari wawancara singkat yang dilakukan peneliti dengan beberapa anggota karang taruna pada tanggal 11 Oktober 2015, selama lima tahun terakhir karang taruna tersebut sudah mulai kehilangan fungsinya. Karang taruna tersebut pada saat masih berjalan dengan baik memiliki beberapa program kerja yang dilaksanakan setiap tahunnya, yaitu rapat rutin sebulan sekali, *sinoman*, pengajian akbar bulan ramadhan, pengajian maulid Nabi Muhammad SAW, lomba 17 agustus, dan kerja bakti. Akan tetapi, program kerja yang masih berjalan di karang taruna tersebut hanyalah pengajian akbar bulan ramadhan dan *sinoman*, yaitu kegiatan

membantu penduduk kampung sebagai pramusaji.

Ketidakhadiran anggota karang taruna merupakan masalah yang sangat besar, karena selain menyebabkan munculnya berbagai hambatan pada pelaksanaan program kerja juga mengakibatkan batalnya agenda reorganisasi. Peran serta anggota dalam organisasi karang taruna Muda Bhakti tersebut berkaitan erat dengan keterlibatan anggota dalam suatu organisasi. Keterlibatan kerja yang juga disebut dengan istilah *involvement* adalah tingkat keberpihakan individu terhadap pekerjaannya, keaktifan berpartisipasi dalam organisasi, dan anggapan performansi yang dilakukan individu tersebut penting untuk harga dirinya (Hiriyappa, 2009). Davis dan Newstrom (1998) mendefinisikan keterlibatan kerja serupa dengan definisi Hiriyappa, yaitu sebagai tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan, mencurahkan waktu dan energi, dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam diri mereka.

Hasil dari wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa anggota karang taruna Muda Bhakti pada tanggal 11 Oktober 2015, alasan ketidakhadiran yang paling sering diungkapkan adalah banyak anggota lain yang tidak hadir sehingga anggota-anggota karang taruna tersebut memutuskan untuk tidak hadir. Keinginan anggota untuk berperilaku sama dengan kelompoknya adalah suatu bentuk konformitas. Selain itu, alasan ketidakhadiran anggota karang taruna karena merasa kehadirannya tidak mempengaruhi

kegiatan karang taruna yang diagendakan. Persepsi anggota karang taruna terhadap ketidakberartian dirinya tersebut mencerminkan konsep diri yang negatif dari diri anggota karang taruna. Berdasarkan kedua alasan tersebut, peneliti memaknai bahwa ada dua kemungkinan keterlambatan atau ketidahadiran anggota karang taruna dalam setiap kegiatan atau acara yang diadakan, yaitu faktor konformitas dan konsep diri.

Myers (2012) menjelaskan bahwa konformitas (*conformity*) adalah perubahan perilaku atau kepercayaan agar selaras dengan orang lain. Perubahan perilaku seseorang terjadi karena ingin mendapatkan keseimbangan dan keselarasan dari lingkungan, maka individu dapat merubah perilakunya hanya karena pengaruh orang lain tanpa diikuti oleh perubahan keyakinan mengenai perilakunya. Beberapa individu yang ingin hadir tepat waktu, memutuskan untuk datang terlambat atau tidak hadir sama sekali karena kebanyakan anggota lainnya datang terlambat berkaitan dengan konformitas. Tindakan individu yang memutuskan untuk ikut hadir terlambat dikarenakan remaja adalah individu yang mudah dipengaruhi oleh kelompok teman sebaya. Meskipun banyak anggota yang tidak hadir, organisasi tidak memberikan sanksi apapun karena keanggotaan karang taruna didasarkan atas kerelaan individu untuk menjadi anggotanya sehingga semakin banyak individu yang tidak hadir.

Deaux, dkk. (dalam Sarwono, 2009) menjelaskan bahwa konsep diri adalah

sekumpulan perasaan dan keyakinan seseorang mengenai dirinya. Keyakinan tersebut antara lain berkaitan dengan bakat, minat, kemampuan, dan penampilan fisik. Konsep diri terbentuk melalui interaksi dengan orang lain, yaitu cara seseorang memaknai evaluasi atau penilaian orang lain mengenai dirinya. Di dalam penelitian ini konsep diri dimaksudkan sebagai pengelolaan perasaan dan keyakinan seseorang yang dimanifestasikan dalam sikap dan perilaku dalam berorganisasi.

Calhoun & Acocella (1990) membagi konsep diri menjadi dua, yaitu konsep diri positif, yaitu orang yang tahu betul mengenai dirinya sendiri dan konsep diri negatif, yaitu individu yang memandang dirinya sendiri tidak teratur, tidak memiliki kestabilan, dan keutuhan diri. Seseorang dengan konsep dirinya positif tahu betul mengenai dirinya sendiri sehingga mampu menerima segala kelebihan dan kekurangannya, evaluasi terhadap dirinya menjadi lebih positif serta mampu merancang tujuan-tujuan yang sesuai dengan realitas. Orang yang memiliki konsep diri negatif memandang dirinya sendiri benar-benar tidak teratur, tidak memiliki perasaan kestabilan dan keutuhan diri sehingga individu tersebut tidak tahu dirinya sendiri, kekuatan dan kelemahannya atau hal yang dihargai dalam kehidupannya.

Mengacu pada permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai konformitas dan konsep diri negatif pada karang taruna Muda Bhakti Gaden, Trucuk, Klaten untuk mengetahui hubungannya

dengan keterlibatan kerja. Penelitian yang dimaksud berjudul, "Hubungan antara Konformitas dan Konsep Diri Negatif dengan Keterlibatan Kerja pada Karang Taruna Muda Bhakti Gaden, Trucuk, Klaten”.

DASAR TEORI

A. Konformitas

Konformitas (*Conformity*) adalah tendensi untuk mengubah keyakinan atau perilaku seseorang agar sesuai dengan perilaku orang lain (Sears, dkk., 1991). Baron dan Byrne (2005) mengemukakan bahwa konformitas adalah suatu bentuk pengaruh sosial yang menyebabkan individu mengubah sikap dan tingkah laku mereka agar sesuai dengan norma sosial yang ada.

Sarwono (2009) menyebutkan terdapat enam ciri yang menandai konformitas, yaitu besarnya kelompok, suara bulat, keterpaduan, status, tanggapan umum, dan komitmen umum. Sears (1991) secara eksplisit mengemukakan konformitas ditandai oleh 3 (tiga) hal, yaitu kekompakan kelompok, kesepakatan kelompok, dan ketaatan terhadap kelompok.

1) Kekompakan kelompok

Eratnya hubungan seseorang dengan kelompok acuan disebabkan perasaan suka antar anggota kelompok serta harapan memperoleh manfaat dari keanggotaannya. Semakin besar rasa suka anggota terhadap anggota lain, semakin besar harapan untuk memperoleh manfaat

dari kelompok serta semakin besar kesetiaan terhadap kelompok, maka akan semakin kompak kelompok tersebut. Kekompakan tersebut dapat dipengaruhi oleh penyesuaian diri dan perhatian terhadap kelompok.

2) Kesepakatan kelompok

Pendapat kelompok acuan yang sudah dibuat memiliki tekanan kuat sehingga seseorang harus loyal dan menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat kelompok. Kesepakatan tersebut dapat dipengaruhi oleh kepercayaan, persamaan pendapat, dan penyimpangan terhadap pendapat kelompok.

3) Ketaatan terhadap kelompok

Ketaatan atau kepatuhan adalah fenomena yang mirip dengan penyesuaian diri. Perbedaannya terletak pada segi pengaruh *legitimisasi* (kebalikan dengan paksaan atau tekanan sosial lainnya), dan selalau terdapat suatu individu yakni si pemegang *otoritas* (orang yang berwenang). Tekanan atau tuntutan kelompok acuan pada seseorang membuatnya rela melakukan tindakan walaupun remaja tidak menginginkannya. Bila ketaatannya tinggi maka konformitasnya akan tinggi juga. Ketaatan tersebut dapat dipengaruhi oleh tekanan berupa ganjaran, ancaman, atau hukuman dan harapan orang lain.

B. Konsep Diri Negatif

Calhoun dan Acocella (1990) mengemukakan bahwa konsep diri merupakan gambaran mental individu yang terdiri dari pengetahuan, pengharapan, dan penilaian terhadap diri sendiri. Lebih lanjut Calhoun dan Acocella (1990) menjelaskan bahwa konsep diri negatif adalah penilaian yang negatif mengenai dirinya. Individu cenderung tidak puas dan merasa kurang dalam setiap tindakannya. Individu tersebut merasa bahwa yang dikerjakannya tidak lebih baik dari orang lain.

Calhoun dan Acocella (1990) membagi konsep diri negatif menjadi dua tipe, yaitu pertama tipe labil dan tidak teratur serta kedua tipe stabil dan teratur. Tipe labil dan tidak teratur memiliki ciri-ciri pandangan individu tentang dirinya sendiri benar-benar tidak teratur, tidak memiliki perasaan kestabilan dan keutuhan diri. Tipe stabil dan teratur memiliki ciri-ciri pandangan individu tentang dirinya sendiri sangat stabil dan teratur, bahkan cenderung kaku. Kestabilan dan keteraturan tersebut bisa terjadi karena individu dididik dengan cara yang sangat keras, sehingga menciptakan citra diri yang tidak mengizinkan adanya penyimpangan dari seperangkat hukum yang dalam pikirannya merupakan cara hidup yang tepat.

Calhoun dan Acocella (1990) mengatakan konsep diri terdiri dari tiga dimensi atau aspek, yaitu pengetahuan, harapan, dan penilaian. Brooks (dalam Rahkmat, 2005) yang menjelaskan bahwa

konsep diri negatif mempunyai ciri-ciri tertentu, yaitu peka terhadap kritik, responsif terhadap pujian, cenderung hiperkritik, cenderung merasa tidak disenangi, dan pesimis terhadap kompetisi.

C. Keterlibatan Kerja

Robert, dkk. (1994) menyebutkan bahwa keterlibatan kerja merupakan cara individu mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya. Muchinsky (2000) menyebutkan hal serupa mengenai keterlibatan kerja, yaitu bahwa keterlibatan kerja merupakan cara individu mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan pentingnya pekerjaan untuk citra dirinya.

Schultz & Schultz (1998) menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja adalah faktor pribadi, dan faktor organisasi. Faktor pribadi antara lain berupa usia, jabatan, dan jenis kelamin. Faktor organisasi antara lain berupa gaya kepemimpinan dan dukungan sosial.

Lodahl dan Kejner membagi keterlibatan kerja menjadi dua dimensi, yaitu *performance self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu. Kanungo (dalam Judeh, 2011) menyebutkan bahwa keterlibatan kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu konsentrasi kerja, evaluasi kerja dan kerja identifikasi.

a. Konsentrasi kerja

Konsentrasi kerja adalah perasaan penting dan fokus yang dimiliki individu mengenai tugas-tugasnya dalam pekerjaan dibandingkan aktivitas lainnya. Perasaan penting dan fokus tersebut akan mempengaruhi keterlibatan kerja individu, yaitu jika individu menganggap tugas-tugas yang diberikan organisasi tersebut penting, maka individu akan fokus pada tugas-tugas tersebut yang akan menjadikan keterlibatan kerjanya meningkat.

b. Evaluasi kerja

Evaluasi kerja adalah baik atau tidaknya individu dalam menilai pekerjaannya. Evaluasi tersebut mencakup ikatan yang individu rasakan terhadap pekerjaannya, penilaian cara kerjanya sendiri, perasaan bahwa individu tersebut penting keberadaannya dalam organisasi, dan kerelaannya untuk mengambil tugas yang melebihi beban kerjanya.

c. Identifikasi kerja

Identifikasi kerja adalah pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri individu. Identifikasi tersebut mencakup kemampuan individu dalam menyerap nilai kebaikan yang diberikan oleh pekerjaannya, pentingnya hasil kerja bagi harga diri individu, penilaian kemampuan dirinya ketika berhadapan dengan pekerjaannya, dan kekuatan pekerjaan dalam menggambarkan kemampuan dirinya.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karang taruna Muda Bhakti Gaden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, yaitu berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian dikarenakan jumlah subjek dan waktu penelitian yang terbatas.

Teknik pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan jenis skala Likert. Terdapat tiga skala psikologi yang digunakan, yaitu:

a. Skala Konformitas

Skala koformitas dalam penelitian ini adalah skala yang disusun berdasarkan pendapat Sears (1991), yang meliputi aspek kekompakan kelompok, kesepakatan kelompok, dan ketaatan terhadap kelompok dengan memodifikasi skala penelitian Prakosa (2010).

b. Skala Konsep Diri Negatif

Skala konsep diri negatif dalam penelitian ini adalah skala yang disusun berdasarkan pendapat Brooks (dalam Rakhmat, 2005) yang meliputi aspek peka terhadap kritik, senang terhadap pujian, suka mengkritik, merasa tidak disenangi, bersikap pesimis terhadap kompetisi.

c. Skala Keterlibatan Kerja

Skala keterlibatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun berdasarkan pendapat Kanungo (dalam Judeh, 2011) yang meliputi aspek

konsentrasi kerja, evaluasi kerja, dan 2. Uji Asumsi Klasik
identifikasi pekerjaan.

HASIL- HASIL

Penghitungan dalam analisis penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.0.

1. Uji Asumsi Dasar

Penelitian ini menggunakan uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai *Sig.* konformitas sebesar $0,200 > p=0,05$; nilai *Sig.* konsep diri negatif sebesar $0,200 > p=0,05$; serta nilai *Sig.* keterlibatan kerja sebesar $0,200 > p=0,05$. Nilai *Sig.* ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai diatas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian tersebut telah terdistribusi secara normal.

Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linierity* dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linieritas untuk variabel konformitas dengan keterlibatan kerja diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$). Demikian juga untuk variabel konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja diperoleh nilai *Sig.* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai signifikansi antara variabel bebas dengan variabel tergantung adalah kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung bersifat linier.

Berdasarkan hasil uji multikolineritas melalui nilai VIF , masing-masing variabel independen yaitu variabel konformitas dan variabel konsep diri negatif memiliki VIF 2,242. Karena nilai VIF kurang dari 5, maka dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian terbebas dari multikolineritas.

Dari hasil analisis pola gambar *scatterplot* diperoleh penyebaran titik-titik tidak teratur, plot yang terpecah, dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga pola gambar tersebut tidak menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi terbebas dari asumsi klasik heterokedastisitas.

Pengujian autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson (DW). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai DW terletak diantara dU dan (4-dU) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 1588,996 | 2 | 794,498 | 20,726 | ,000 ^b |
| Residual | 1035,004 | 27 | 38,333 | | |
| Total | 2624,000 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Keterlibatan_Kerja
b. Predictors: (Constant), Konsep_Diri_Negatif, Konformitas

Berdasarkan hasil penghitungan di atas, didapatkan nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,000

Uji Korelasi

Tabel 2. Korelasi Parsial antara Konformitas dengan Keterlibatan Kerja

| Correlations | | | | |
|-------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------|
| Control Variables | | Keterlibatan _Kerja | Konsep _Diri_ Negatif | |
| Konfor mitas | Keterli- batan_ Kerja | Correlation | 1,000 | |
| | | Significance (2-tailed) | . ,000 | |
| | | Df | 0 27 | |
| | Konsep _Diri_ Negatif | Correlation | -,617 | 1,000 |
| | | Significance (2-tailed) | ,000 | . |
| | | Df | 27 | 0 |

Nilai signifikansi 0,000 pada tabel di atas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan yang dimiliki kedua variabel signifikan. Nilai koefisien korelasi -0,617 berdasarkan tabel koefisien korelasi berada pada interval nilai 0,600 - 0,799 menunjukkan bahwa konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja terdapat hubungan yang kuat. Tanda negatif pada nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah negatif. Artinya, terdapat hubungan negatif yang kuat antara konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja.

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

commit to user

5. Analisis Deskriptif

Tabel 4. Kriteria Kategorisasi Responden

| Variabel | Kategori | Norma | Jumlah Responden | % |
|---------------------|----------|------------------|------------------|-------|
| Konformitas | Rendah | $14 \leq X < 28$ | 13 | 43,33 |
| | Sedang | $28 \leq X < 42$ | 17 | 56,67 |
| | Tinggi | $42 \leq X < 56$ | 0 | 0 |
| Konsep Diri Negatif | Rendah | $24 \leq X < 48$ | 17 | 56,67 |
| | Sedang | $48 \leq X < 72$ | 13 | 43,33 |
| | Tinggi | $72 \leq X < 96$ | 0 | 0 |
| Keterlibatan Kerja | Rendah | $24 \leq X < 48$ | 0 | 0 |
| | Sedang | $48 \leq X < 72$ | 11 | 36,67 |
| | Tinggi | $72 \leq X < 96$ | 19 | 63,33 |

6. Hasil Analisis Tambahan

Berdasarkan hasil uji t untuk pada masing-masing variabel berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan pada variabel konformitas dan variabel konsep diri negatif, sedangkan pada keterlibatan kerja tidak terdapat hubungan antara kedua variabel.

7. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sumbangan efektif konformitas terhadap keterlibatan kerja adalah 3,2%, sedangkan sumbangan efektif konsep diri negatif terhadap keterlibatan kerja adalah 57,4%. Hasil perhitungan mengenai sumbangan relatif menunjukkan bahwa sumbangan relatif konformitas terhadap keterlibatan kerja adalah 5,26% dan sumbangan efektif konsep diri negatif terhadap keterlibatan kerja adalah 94,74%.

PEMBAHASAN

Nilai signifikansi pada uji simultan adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai F adalah sebesar $20,726 > 3,32$ (F_{tabel}). Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada hubungan antara konformitas dan konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja pada karang taruna Muda Bhakti Gaden. Semakin tinggi konformitas dan konsep diri negatif yang dimiliki anggota karang taruna, maka semakin rendah kecenderungan anggota karang taruna untuk terlibat dalam berbagai kegiatan yang diadakan karang taruna Muda Bhakti. Sebaliknya, semakin rendah konformitas dan konsep diri negatif yang dimiliki responden, maka semakin tinggi kecenderungan anggota karang taruna untuk terlibat dalam berbagai kegiatan yang diadakan karang taruna Muda Bhakti.

Koefisien korelasi ganda (R) yang didapat adalah sebesar 0,778. Nilai R tersebut berdasarkan tabel pedoman koefisien korelasi ganda berada pada rentang 0,600 – 0,799, yang berarti hubungan yang dimiliki antara konformitas dan konsep diri negatif terhadap keterlibatan kerja adalah kuat.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan pendapat Schultz & Schultz (1998), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, yaitu faktor pribadi dan faktor organisasi. Faktor pribadi berkaitan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan untuk berkembang, lama kerja, dan keyakinan dalam etos kerja. Faktor pribadi yang berupa usia, jenis

kelamin, pendidikan, dan kebutuhan untuk berkembang merupakan konsep diri. Konsep diri adalah aspek diri yang berupa aspek fisik, sosial, dan psikologis yang didapatkan dari pengalaman dan interaksi dengan orang lain (Sobur, 2003). Faktor organisasi berkaitan dengan cara memimpin, tingkah laku pemimpin, pengambilan keputusan, dan sikap positif terhadap kelompok kerja. Faktor organisasi berupa cara memimpin, tingkah laku pemimpin, pengambilan keputusan dan sikap positif terhadap kelompok kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berperilaku konformis. Konformitas adalah perilaku individu yang dipengaruhi oleh orang lain (Sears, dkk. 1990).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa keterlibatan anggota karang taruna dipengaruhi oleh kecenderungan anggota karang taruna untuk mengikuti perilaku anggota yang lain dan juga dipengaruhi oleh tingkatan konsep diri negatif yang dimiliki oleh anggota-anggotanya. Semakin konformis dan semakin negatif konsep diri yang dimiliki anggota karang taruna, maka semakin rendah keterlibatan kerja anggota-anggotanya. Begitu pula sebaliknya, semakin tidak konformis dan semakin positif konsep diri anggota-anggotanya, maka semakin tinggi keterlibatan kerja anggota-anggota karang taruna.

Hasil uji korelasi parsial antara variabel konformitas dan keterlibatan kerja menunjukkan nilai korelasi sebesar $-0,56$ dengan nilai signifikansi $0,773 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua dari

penelitian ini ditolak, yang artinya tidak terdapat hubungan antara konformitas dengan keterlibatan kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tinggi rendahnya kecenderungan seseorang untuk berperilaku konformis tidak akan berpengaruh pada tingkatan keterlibatan kerja.

Ditolaknya hipotesis penelitian kedua tersebut diduga dikarenakan adanya perbedaan yang signifikan antara kecenderungan berperilaku konformis pada laki-laki dan perempuan. Nilai mean pada perbandingan skala konformitas laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa mean skala konformitas perempuan lebih besar dari laki-laki ($31,38 > 26,71$).

Hubungan antara konformitas dan keterlibatan kerja laki-laki dan perempuan jika diuji secara terpisah menunjukkan bahwa nilai signifikansi responden laki-laki $0,494$ dan nilai signifikansi responden perempuan adalah $0,123$. Nilai korelasi antara konformitas dan keterlibatan kerja responden laki-laki adalah $0,184$, sedangkan nilai korelasi responden perempuan adalah $-0,470$. Nilai korelasi responden laki-laki bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara konformitas dengan keterlibatan kerja pada laki-laki berorientasi positif dan nilai korelasi responden perempuan bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara konformitas dan konsep diri negatif pada perempuan berorientasi negatif.

Perbedaan kecenderungan berperilaku konformitas pada laki-laki dan perempuan

tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina (2013), dkk. yang berjudul “Perbedaan Gender Dalam Kecenderungan Untuk Berkonformitas Pada Siswa SMA Raksana Medan”. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa secara signifikan perempuan lebih memungkinkan berperilaku konformis dibandingkan laki-laki. Penelitian yang dilakukan Teruna (2009) yang berjudul “Perbedaan Tingkat Konformitas Terhadap Seks Pranikah antara Pria dan Wanita” juga mendapatkan hasil yang serupa, yaitu terdapat perbedaan dalam berperilaku konformis antara laki-laki dan perempuan, yaitu perempuan cenderung lebih mungkin berperilaku konformis dibandingkan laki-laki.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa kecenderungan anggota karang taruna untuk mengikuti perilaku anggota yang lain tidak seluruhnya dilakukan oleh setiap anggota. Hal tersebut tidak ada pengaruhnya pada keterlibatan kerja anggota karang taruna. Kecenderungan untuk mengikuti perilaku anggota yang lain banyak dilakukan oleh anggota karang taruna perempuan, sedangkan ketidakhadiran anggota karang taruna laki-laki tidak semata-mata mengikuti teman yang lain, melainkan karena adanya kesibukan yang berbeda-beda.

Hasil uji korelasi parsial antara variabel konsep diri negatif dan keterlibatan kerja menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,617 dengan $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat

hubungan antara konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja. Hubungan yang terjadi antara variabel konsep diri negatif dan variabel keterlibatan kerja tergolong tinggi. Arah hubungan yang terjadi adalah negatif karena nilai r adalah negatif. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa semakin negatif konsep diri seseorang, maka semakin rendah keterlibatan kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan pernyataan bahwa pekerjaan yang sesuai dengan konsep diri merupakan salah satu pembagian keterlibatan kerja menurut Ramsey, dkk. (dalam Uygur & Kilic, 2009). Pekerjaan yang sesuai dengan konsep diri tersebut memiliki makna bahwa individu cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan konsep diri yang dimilikinya. Kesesuaian pekerjaan dengan konsep diri individu akan membuat individu lebih terlibat dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja anggota karang taruna dipengaruhi oleh tingkatan konsep diri negatif yang dimiliki oleh anggota-anggotanya. Semakin negatif konsep diri anggota karang taruna, maka semakin rendah keterlibatan kerja yang dimiliki anggota karang taruna. Begitu pula sebaliknya, semakin positif konsep diri yang dimiliki anggota karang taruna, maka semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki anggota karang taruna. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keterlibatan kerja anggota karang taruna diperlukan adanya pelatihan yang berkaitan dengan konsep diri seperti pelatihan berpikir positif.

Pada *model summary*, koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh yang diberikan konformitas dan konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja secara berama-sama, yaitu sebesar 60,6%. Sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Artinya, sumbangan yang diberikan kedua variabel prediktor cukup besar, yaitu lebih dari 50%. Sementara itu, sumbangan relatif variabel konformitas terhadap variabel keterlibatan kerja adalah sebesar 5,26%. Sumbangan relatif variabel konsep diri negatif terhadap variabel keterlibatan kerja adalah sebesar 94,74%. Terlihat bahwa variabel konsep diri negatif memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap variabel keterlibatan kerja, hampir mencapai sempurna jika dibandingkan dengan variabel konformitas.

Hasil kategorisasi variabel konformitas dapat diketahui bahwa terdapat 56,67% responden yang memiliki tingkat konformitas dengan kategori sedang. Sisanya, terdapat 43,33% pada kategori rendah, dan tidak terdapat responden dengan kategori konformitas yang tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa responden pada Karang Taruna Muda Bhakti rata-rata memiliki kecenderungan yang sedang untuk melakukan konformitas.

Hasil kategorisasi variabel konsep diri negatif dapat diketahui bahwa terdapat 56,67% responden yang memiliki konsep diri negatif dengan kategori rendah. Sisanya, terdapat 43,33% responden yang berada pada kategori

sedang dan tidak ada responden yang memiliki konsep diri negatif yang tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan responden pada Karang Taruna Muda Bhakti rata-rata memiliki konsep diri negatif yang rendah.

Hasil kategorisasi variabel keterlibatan kerja dapat diketahui bahwa terdapat 63,33% responden yang memiliki keterlibatan kerja dengan kategori tinggi. Sisanya, terdapat 36,67% responden yang berada pada kategori sedang dan tidak ada responden yang berada pada kategori tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata responden penelitian memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil perhitungan analisis data penelitian dari 30 responden diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji simultan F adalah 0,000 dengan F_{hitung} 20,726 ($> F_{tabel}$: 3,32). Pada uji korelasi parial konformitas dengan keterlibatan kerja diketahui nilai sig 0,773 dan koefisien korelasi -0,056. Pada uji parsial konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja diketahui nilai signifikansi 0,000 dan koefisien korelasi -0,617. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pemaparan mengenai analisis data penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara konformitas dan konsep diri negatif dengan keterlibatan kerja pada Karang Taruna Muda Bhakti Gaden.

2. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konformitas dan keterlibatan kerja pada karang taruna Muda Bhakti Gaden.
3. Terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara konsep diri negatif dan keterlibatan kerja.
4. Sumbangan efektif konformitas dan konsep diri negatif secara bersama-sama adalah 60,6% yang terbagi sebesar 3,2% sumbangan efektif konformitas dan 57,4% sumbangan efektif konsep diri negatif.

dan perempuan untuk menghindari pengaruh perbedaan jenis kelamin terhadap variabel yang diteliti. Selain itu, agar penelitian lebih terkontrol, maka disarankan untuk mendatangi responden satu-persatu dan menegaskan bahwa tidak ada batasan waktu dalam pengisian skala agar responden tidak tergesa-gesa dalam mengisi skala penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

B. Saran

1. Kepada karang taruna

Berdasarkan pemaparan hasil analisis data penelitian tersebut maka sebaiknya karang taruna Muda Bhakti mengadakan berbagai pelatihan yang bertujuan untuk menjadikan anggota-anggotanya memiliki konsep diri yang positif, misalnya dengan melakukan pelatihan berpikir positif dan pelatihan pengembangan diri. Selain itu, agar anggota-anggota karang taruna tertarik untuk terlibat dalam kegiatan yang diadakan karang taruna Muda Bhakti, sebaiknya diadakan berbagai kegiatan yang menarik dan variatif, seperti lomba memasak, dan rekreasi.

2. Kepada peneliti lain

Berdasarkan pemaparan hasil analisis data penelitian dan keterbatasan penelitian tersebut maka disarankan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian secara terpisah antara responden laki-laki

Baron, R. A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial* (versi terjemahan dari *Social Psychology*). Jakarta: Erlangga.

Calhoun, J. F. & Acocella, J. R. (1990). *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*, edisi ketiga (versi terjemahan). Semarang: IKIP Semarang.

Davis, K. & Newstrom, J. W. (1998). *Perilaku dalam Organisasi* (versi terjemahan). Jakarta: Erlangga.

Desmita. (2009). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Endar, G. (2012). Review Jati Diri Karang taruna Membangun Bangsa. *Diakses melalui* <http://www.kt-jayakusuma.org/?p=53> pada hari Jum'at, 25 September 2015 pukul 10.56 WIB.

Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International, Publisher.

Kementrian Sosial Republik Indonesia. (2010). *Pedoman Dasar Karang Taruna*. Jakarta: Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia.

Kristina, M., Elvinawaty, R., & Milani, L. (2013). Perbedaan Gender dalam Kecenderungan Untuk Berkonformitas

pada Siswa SMA Raksana Medan.
Psikologia: Vol 8, No 1.

Ministry of Health in Turkey. *Ozean Journal of Applied Sciences 2 (1)*. Ozean Publication.

Muchinsky, P. M. (2000). *Psychologi Applied to Work*. Advision of Thomson Learning.

Myers, D. G. (2012). *Psikologi Sosial* (versi terjemahan *Social Psychology*). Jakarta: Salemba Humanika.

Prayitno. 2009. *Dasar Teori dan Praktis Pendidikan*. Jakarta:Grasindo.

Rahkmat, J.. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Rosdakarya.

Robert, L. D., Carrlla, S. S. & William, C. S. (1994). *Understanding An Industrial and Integrated Organizational Approach Psychology*. By Holt Rinehart and Winston.Inc.

Sarwono, S. W., Meinaro, Eko A. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and Work Today an Introducton to Industrial and Organizational Psychology*. USA Meridien by Pine Tree Composition Inc: By Courier Companies.

Sears, D. O., Freedman, J. L. & Peplau, L. Anne. (1991). *Psikologi Sosial Jilid 2* (versi terjemahan *Social Psychology*). Jakarta: Erlangga.

Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.

Teruna, Y. P. (2009). Perbedaan Tingkat Konformitas Terhadap Seks Pranikah antara Pria dan Wanita. *Jurnal Gunadarma*:
http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychology/2009/Artikel_10503208.pdf.

Uygur, A., Kilic, G. (2009). A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application Towards the Personnel in the Central Organization for

commit to user