

HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN KONFLIK PERAN PADA MAHASISWA ORGANISATORIS DI FKM DAN FISIP UNIVERSITAS DIPONEGORO

Yael Febriany Kurnia Naibaho, Dian Ratna Sawitri

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

yaelfebriany10@gmail.com, dian.r.sawitri@gmail.com

Abstrak

Peran sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi bagi mahasiswa organisatoris tidak mudah untuk dilakukan secara bersamaan. Mereka perlu meregulasi diri dalam upaya mencapai tujuan dari kedua peran dan mencegah terjadinya konflik peran, yaitu suatu kondisi ketika tuntutan satu peran bertentangan dan mengganggu tuntutan peran lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa organisatoris di FKM dan FISIP Universitas Diponegoro, yaitu mahasiswa yang mengikuti dan berperan aktif dalam suatu organisasi di kampus dan terpilih menjadi pengurus organisasi. Populasi penelitian sebanyak 1.374 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Penelitian dilakukan pada 270 mahasiswa organisatoris di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Konflik Peran (25 aitem valid; $\alpha = .88$) dan Skala Regulasi Diri (24 aitem valid; $\alpha = .86$). Hasil uji korelasi *Spearman's* menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran ($r_{xy} = -.39$; $p < .001$). Semakin tinggi regulasi diri, maka semakin rendah konflik peran. Saran yang diberikan adalah agar subjek penelitian dapat mempertahankan regulasi dirinya dan universitas perlu memberikan sosialisasi yang berkaitan dengan regulasi diri sebagai bentuk dukungan kepada mahasiswa organisatoris untuk meminimalkan konflik peran.

Kata kunci: regulasi diri; konflik peran; mahasiswa organisatoris; organisasi; universitas

Abstract

The role as student and organization board is not easy to do simultaneously. They need to regulate themselves in order to achieve both goals from the two roles and prevent the occurrence of role conflict, that is a condition when the obligation of one role contradicts or disrupts the other role's obligation. This research aims to discover the relations between self regulation with role conflict on organization student in FKM and FISIP Diponegoro University, who is a student who joins and actively participate in a campus organization and chosen to become a staff of the organization. The population of the research is as much as 1.374 people. The sampling technique used was convenience sampling. The research was conducted to 270 organization students in the Faculty of Social and Political Science. The measuring tool used was Role Conflict Scale (25 aitem valid; $\alpha = .88$) and Self Regulation Scale (24 aitem valid; $\alpha = .86$). Spearman's correlation test result shows that there is a

significantly negative correlation between self regulation and role conflict ($r_{xy} = -.39$; $p < .001$). The higher the self regulation, the lower the role conflict is. The suggestion is that the research subject could maintain his/her self regulation and the university needs to provide socialization that is related to self regulation as a support to the organization students in minimizing role conflict.

Keyword: *self regulation; role conflict; organization student; organization; university*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang diharapkan dapat menjadi wadah untuk mengembangkan kemampuan intelektual, bakat serta minat mahasiswa. Upaya pengembangan tersebut dilakukan oleh pihak perguruan tinggi salah satunya melalui pengembangan kegiatan mahasiswa yang dibentuk dalam organisasi kemahasiswaan. Berdasarkan UU No.12 Tahun 2012 Pasal 77 Tentang Pendidikan Tinggi, organisasi kemahasiswaan merupakan organisasi intra perguruan tinggi yang memiliki 4 (empat) fungsi. Pertama, mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi mahasiswa. Kedua, mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, kepemimpinan, serta rasa kebangsaan. Ketiga, memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa. Keempat, mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Berpartisipasi dalam sebuah organisasi dapat membantu mahasiswa menambah kemampuan dalam mempersiapkan diri untuk terjun ke masyarakat sesuai dengan harapan masyarakat. Seorang mahasiswa memiliki tanggung jawab utama yang harus dilakukan yaitu kuliah. Akan tetapi, mahasiswa terkadang merasa bahwa belajar hanya diperkuliahan itu belum cukup, sehingga memilih untuk bergabung dalam organisasi kemahasiswaan agar dapat memperluas wawasan, menambah keterampilan dan pengetahuan yang tidak diperoleh di kuliah, misal melatih rasa percaya diri, disiplin, bertanggung jawab, rasa peduli, kemampuan bekerja sama dan mengemukakan pendapat (Sukirman, 2004).

Organisatoris adalah individu yang terlibat atau berperan aktif dalam organisasi yang diikuti dan memiliki peran penting terhadap organisasi tersebut (Ichwal, 2014). Mahasiswa yang mengikuti dan berperan aktif dalam suatu organisasi di kampus dan terpilih menjadi seorang pengurus disebut mahasiswa organisatoris. Bersatunya peran sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi tentu menjadi tanggung jawab yang besar agar kedua peran tersebut dapat berjalan dengan baik dan seimbang. Mahasiswa yang

menjadi bagian dari organisasi harus mengorbankan sebagian tenaga, pikiran, materi, dan waktu untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam organisasi yang diikuti. Peran ganda yang harus dijalankan tersebut sering kali berdampak pada munculnya kebingungan dalam menentukan prioritas kepentingan antara tanggung jawab di kuliah atau di organisasi sehingga menimbulkan konflik peran bagi mahasiswa. Greenhaus, Collins, Singh, & Parasuraman (dalam Greenhaus, Parasuraman, & Collins, 2001) berbagai peran yang dijalani seseorang seringkali dapat memicu munculnya konflik, karena satu peran membutuhkan waktu dan perilaku rumit serta akan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran lain.

Menurut Robbins dan Judge (2008), konflik peran terjadi karena adanya perbedaan kepentingan atau pertentangan akibat dua peran atau lebih yang saling bertentangan. Konflik peran yang dialami dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam menyelesaikan tanggung jawab. Konflik peran jika dibiarkan secara terus menerus akan menimbulkan stres dan ketidakpuasan dalam kelompok, serta dapat mempengaruhi kinerja dan hubungan dengan anggota kelompok lainnya (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, & Hunt, 2012). Konflik peran dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu ketidaksesuaian standar atau nilai dan perilaku yang ditetapkan suatu peran, waktu dan kemampuan individu untuk melakukan peran, adanya berbagai peran yang harus dilakukan, dan kebijakan atau peraturan yang berhubungan dengan peran seorang individu (Rizzo, House & Lirtzman dalam Palomino & Frezatti, 2016). Salah satu faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini terkait dengan adanya berbagai peran yang harus dilakukan, dalam hal ini peran sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi.

Pelaksanaan dan pemenuhan tuntutan dari dua peran tersebut akan optimal dan seimbang serta tidak menimbulkan konflik peran jika individu mampu mengatur dirinya. Individu yang mampu mengatur diri menunjukkan kemampuan untuk mengatur aktifitas, waktu, serta perilakunya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, hal tersebut merupakan ciri-ciri dari individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan regulasi diri. Bandura (dalam Alwisol, 2010) menjelaskan bahwa regulasi diri adalah kemampuan individu untuk mengatur dirinya sendiri dengan cara mengatur perilaku dan memberikan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri, sehingga hal tersebut diharapkan dapat mempengaruhi tingkah laku yang dimunculkan. Regulasi diri dapat dilakukan dengan cara berlatih mengatur aktifitas-aktifitas yang dilakukan. Penelitian Arsal (2010) menunjukkan bahwa guru yang terbiasa mengisi buku harian sebelum memulai kegiatan belajar mengajar dikelas

memiliki regulasi diri yang lebih tinggi dibandingkan guru yang tidak mengisi buku harian. Mahasiswi yang mengalami gangguan makan akan meregulasi dirinya agar dapat mengatur perilaku untuk mendapatkan hasil yang optimal (Kitsantas, Giligan & Kamata, 2003).

Regulasi diri yang baik sangat penting untuk dimiliki dan bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari, terutama untuk individu yang memiliki tuntutan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, seperti mahasiswa organisatoris. Penelitian sebelumnya oleh Masitoh (2007) menjelaskan bahwa mahasiswa yang aktif dalam organisasi cenderung mengalami konflik peran atau *inter-role conflict*. Mahasiswa yang tidak bisa mengatasi konflik peran yang dialami, cenderung untuk kurang mampu menjalankan dan menyelesaikan aktivitas di kuliah dan di organisasi dengan baik. Febriyanti (2013) menjelaskan bahwa mahasiswa yang bekerja *full time* secara umum mengalami konflik peran dengan banyaknya peran yang harus subjek jalani. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mencegah dampak negatif dari konflik peran, seperti penurunan prestasi akademik karena seringkali kegiatan organisasi mengganggu kegiatan akademik. Adakalanya peran sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi memiliki tuntutan peran yang bertentangan atau saling mengganggu, namun harus tetap dijalankan secara bersamaan. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa organisatoris di FKM dan FISIP Universitas Diponegoro.

METODE

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa organisatoris yang menjabat sebagai pengurus organisasi yang menduduki jabatan Badan Pekerja Harian (BPH) yang meliputi ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara serta mahasiswa yang menjabat sebagai koordinator divisi dan anggota divisi organisasi di Fakultas Kesehatan Masyarakat dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Jumlah populasi penelitian sebanyak 1.374 orang mahasiswa organisatoris dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 270 orang mahasiswa organisatoris.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan adalah Skala Konflik Peran dan Skala Regulasi Diri. Skala Konflik Peran (25 aitem valid; $\alpha = .88$), disusun berdasarkan aspek konflik peran dari Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu *time-based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior-based conflict*. Skala Regulasi Diri (24 aitem valid; $\alpha = .86$), yang disusun

berdasarkan aspek dari Bandura, Schunk, dan Zimmerman (dalam Ormrod, 2012), yaitu menetapkan standar dan target (*setting standards and goals*), observasi diri (*self-observation*), penilaian diri (*self-judgement*), reaksi diri (*self-reaction*), refleksi diri (*self-reflection*).

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji korelasi *Spearman's* dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>p</i>	Bentuk
Regulasi Diri	1.25	.08	Normal
Konflik Peran	1.50	.02	Tidak Normal

Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel regulasi diri diperoleh signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1.25 dengan $p = .08$ ($p > .05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data regulasi diri memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada variabel konflik peran diperoleh signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1.50 dengan $p = .02$ ($p > .05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data konflik peran memiliki distribusi tidak normal.

Tabel 2

Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Nilai F	$p < .05$	Keterangan
Regulasi Diri dengan Konflik Peran	54.878	.000	Linear

Berdasarkan hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel regulasi diri dengan konflik peran mendapatkan hasil $F = 54.878$ dengan signifikansi $p = .000$ ($p < .05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linear.

Tabel 3
Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi ($p < .001$)
Regulasi Diri dengan Konflik Peran	-.39	.000

Hasil uji koefisien korelasi *Spearman's* menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = -.39$ dengan nilai $p = .000$ ($p < .001$). Nilai negatif dari koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa organisatoris di FKM dan FISIP Universitas Diponegoro. Nilai $p = .000$ ($p < .001$), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran. Hasil yang telah diperoleh ini menunjukkan bahwa hipotesis peneliti yang menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa organisatoris di FKM dan FISIP Universitas Diponegoro dapat diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa regulasi diri dapat memberikan kontribusi yang baik bagi pada individu yang memiliki banyak peran, salah satunya mahasiswa organisasi serta dapat mencegah dan mengurangi terjadinya konflik peran (Bahari, 2012; Mullia, 2004; Lapierre & Allen, 2012). Individu yang mampu meregulasi diri dapat menyelesaikan suatu permasalahan atau tuntutan untuk mencapai tujuan (Deutsch, Coleman & Marcus, 2006). Ketika seseorang memiliki keinginan yang bertentangan, regulasi diri menjadi hal yang sangat penting dan dapat menjadi pendorong kesuksesan dalam memenuhi keinginan tersebut (Baumeister & Vohs, 2007). Kemampuan mengendalikan diri membantu individu untuk lebih mudah menghindari situasi saat satu peran mengganggu peran lainnya (Lapierre & Allen, 2012).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa organisatoris di FKM dan FISIP Universitas Diponegoro. Semakin tinggi kemampuan regulasi diri maka semakin rendah konflik peran mahasiswa organisatoris, dan

sebaliknya semakin rendah kemampuan regulasi diri mahasiswa organisatoris maka semakin tinggi konflik peran mahasiswa organisatoris.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2010). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arsal, Z. (2010). The effect of diaries on self regulation strategies of preservice science teachers. *International Journal of Environmental and Science Education*, 5, 85-103. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ884413>
- Bahari, C. S. (2015). Regulasi diri dalam mengatasi konflik peran ganda pada wanita berkeluarga yang bekerja sebagai manajer. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Compass*, 1, 115-128. doi:10.1111/j.1751-9004.2007.00001.x
- Deutsch, M., Coleman, P. T., & Marcus, E. C. (2006). *The handbook of conflict resolution: Theory and Practice (2nd ed.)*. San Francisco, CA: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Febriyanti, A. (2013). Hubungan antara konflik peran dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja full time di Bekasi. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. doi:180.246.73.146
- Greenhaus, J., Pasuraman, S., & Collins, K. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 91-100. doi: 10.1037//1076-8998.6.2.91
- Ichwal, H. (2014). *Manusia kampus potret kultural mahasiswa UNJ*. Jakarta: Pustaka Kaji

- Kitsantas, A., Gilligan, T. D., & Kamata, A. (2003). College women with eating disorders: self regulation, life satisfaction, and positif / negative effect. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 137, 381-395. doi:10.1080/00223980309600622
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2012). Control at work, control at home and planning behaviour: implications for work-family conflict. *Journal of Management*, 38, 1500-1516. doi:10.1177/0149206310385868
- Masitoh, S. (2007). Konflik peran pada mahasiswa yang aktif di organisasi. *Skripsi*. Jakarta: Univeristas Gunadarma.
- Mullia, N. I. (2014). Pengaruh self regulated learning terhadap prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Gunadarma. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Ormrod, J. E. (2012). *Human learning (6th ed.)*. New Jersey, NJ: Pearson Education Inc.
- Palomino, M. N., & Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: perceptions of the brazilian controllers. *Sao Paulo*, 51, 165 – 181. doi: 10.5700/rausp1232
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2008). *Perilaku organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2012). *Organizational behavior (12th ed.)*. New Jersey, NJ: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sukirman, S. (2004). *Tuntutan belajar di perguruan tinggi*. Jakarta: Pelangi Cendekia.