

## **BAB IV**

### **LAPORAN PENELITIAN**



#### **A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kacah**

Persiapan awal yang dilakukan peneliti sebelum melakukan penelitian adalah mengajukan permohonan ijin penelitian. Prosedur ijin penelitian dimulai dari surat pengantar Fakultas Psikologi UII yang ditujukan langsung kepada Gubernur Akademi Militer (Akmil) di Magelang.

Sejarah berdirinya Akademi Militer bermula dari didirikannya Militaire Academie (MA) Yogyakarta pada tanggal 31 Oktober 1945. Pada tanggal 11 November 1957 diresmikan Akademi Militer Nasional di Magelang yang merupakan kelanjutan MA Yogyakarta. Pada tahun 1961 AMN diintegrasikan dengan Atekad Bandung dengan nama Akademi Militer yang berkedudukan di Magelang dan terletak di Propinsi Jawa Tengah. Luas seluruh wilayah dari Akmil saat ini adalah seluas 568.8678 ha dan sekitar kurang lebih 150.000 ha yang sudah mempunyai status. Jumlah anggota yang bekerja di Akmil saat ini adalah terdiri dari PNS dan Militer dengan spesifikasi sebagai berikut PNS terdiri dari tiga golongan, golongan I terdiri dari 285 orang, golongan II terdiri dari 724 orang dan golongan III terdiri dari 99 orang, sedangkan untuk Militer adalah Perwira tinggi (Pati) terdiri dari 2 orang yaitu gubernur dan wakil gubernur, Perwira menengah (Pamen) terdiri dari 162 orang dengan status mayor-kolonel, Perwira pertama (Pama) terdiri dari 329 orang dengan status letda-kapten, Bintara (Ba) terdiri dari 727 orang dan Tamtama (Ta) terdiri dari 542 orang.

Pengambilan data penelitian dilakukan kepada anggota TNI yang sudah bekerja tetap dan mempunyai masa kerja lima tahun lebih dan berpangkat perwira dan bintara.

## 2. Persiapan Penelitian

### a. Persiapan Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dan penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu skala harga diri dan skala sikap terhadap perubahan peran. Cara penyusunan skala dalam penelitian ini akan dibahas satu persatu.

#### 1. Skala Sikap terhadap Perubahan Peran

Skala dalam penelitian ini merupakan skala yang disusun oleh Pawitringrum dan Setiawati. Skala sikap terhadap perubahan peran ini terdiri dari tiga komponen yaitu, kognitif, afektif dan psikomotor. Skala ini mengungkap lima aspek, yaitu pemisahan POLRI, perubahan staf sospol menjadi staf tentorial, Penghapusan kekaryaan melalui pensiun atau alih status, pengurangan Fraksi TNI di DPR dan DPRD dan pemutusan hubungan organisatoris dengan Golkar dan bersikap netral terhadap pemilu.

Skala ini terdiri dari 60 aitem, yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu aitem *favourable* sebanyak 28 aitem dan aitem *unfavourable* sebanyak 32 aitem. Penilaian untuk pernyataan yang *favourable* adalah bergerak empat sampai satu dan untuk pernyataan *unfavourable* adalah bergerak dari satu sampai empat. Adapun *blue print* skala sikap terhadap perubahan peran adalah sebagai berikut

Tabel 3  
Sebaran Aitem Skala Sikap Terhadap Perubahan Peran

No	ASPEK	Nomor Aitem		TOTAL
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Pemisahan kepolisian RI	7, 22, 30, 32, 45, 47	3, 18, 25, 36, 52, 57	12
2	Perubahan staf sospol menjadi staf teritorial	1, 4, 6, 40, 58, 60	20, 27, 29, 34, 38, 46, 55	12
3	Penghapusan kekyaaan TNI melalui pensiun	2, 10, 17, 21, 35, 56	5, 9, 19, 26, 31, 42	12
4	Pengurangan fraksi TNI di DPR/DPRD	13, 24, 37, 41, 43	8, 14, 48, 49, 51, 54	12
5	Pemutusan hubungan organisatoris dengan partai Golkar dan netral terhadap pemilu	11, 15, 16, 23, 44	12, 28, 33, 39, 50, 53, 59	12
<b>JIMLAH</b>		<b>26</b>	<b>34</b>	<b>60</b>

## 2. Skala Harga Diri.

Skala dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari *Self Esteem Inventory (SEI)* yang dikembangkan oleh Coopersmith (1967) dan merupakan modifikasi dari Eryunanti (2000) dalam bentuk panjang yang mengungkap empat aspek, yaitu aspek keberartian Diri, kepemimpinan, keluarga dan *assertivitas*. Skala ini terdiri dari 60 aitem, terbagi menjadi dua, yaitu aitem *favourable* sebanyak 32 aitem dan aitem *unfavourable* sebanyak 28 aitem. Penilaian skala harga diri ini bergerak dari empat sampai satu untuk aitem *favourable* dan satu sampai empat untuk aitem *unfavourable*. Adapun *blue print* dari skala harga diri ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4  
Sebaran Nomor Aitem Skala *Self Esteem* sebelum uji coba

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Keberartian Diri	1, 5,16,31,35,46, 49,58,60	8, 12, 24,27, 29, 39,41,43,52,55	<b>19</b>
2.	Kepemimpinan	2, 17, 20,23,32, 36, 47, 50, 59	9, 13,40, 44, 53	<b>14</b>
3.	Keluarga	3, 6, 18,21,34,38	10, 14, 25,42	<b>10</b>
4.	<i>Asertivitas</i>	4, 7, 19,22,33,37, 48,51	11, 15,26,28, 30, 45,54,56, 57	<b>17</b>
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>60</b>

#### b. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Setelah kedua skala ini disusun dan telah ditentukan skornya, selanjutnya sebelum dilakukan uji coba. Uji coba dilaksanakan pada tanggal 5 Nopember 2001 pada 47 anggota TNI dari 60 orang yang telah direncanakan yang terdiri dari perwira dan bintara dengan spesifikasi pangkat mayor 8, kapten 11, letda 13, lettu 3, serda 6, serto 5 dan serka satu. Jumlah subjek terdiri dari 45 laki-laki dan dua perempuan. Pelaksanaan penelitian dilakukan secara klasikal. Data inilah yang akan digunakan untuk menghitung validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut.

#### c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dilakukan uji validitas sebagai berikut:

##### 1). Validitas Skala

Perhitungan validitas aitem kedua skala tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan tujuan untuk mencari korelasi skor total, kemudian dikorelasikan dengan teknik *Partwhole*

untuk menghindari terjadinya kelebihan bobot (*Over estimate*). Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPS (seri program statistik) edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardinarsih, UGM, versi IBM/IN, hak cipta © 2000.

a. Skala Sikap terhadap Perubahan Peran

Hasil perhitungan validitas aitem skala sikap terhadap perubahan peran dari 60 aitem terdapat 23 aitem yang gugur dan 37 aitem yang dinyatakan valid dengan  $r_{x7} > 0,30$  dengan peluang kesalahan lebih kecil dari  $p < 0,05$ .

Tabel 5  
Sebaran Butir Aitem Valid dan Aitem Gugur Skala Sikap terhadap Perubahan Peran

ASPEK	NOMOR AITEM			
	AITEM VALID		AITEM GUGUR	
	Favorabel	Unfavorabel	Favorabel	Unfavorabel
Pemisahan kepolisian RI	22, 32, 45, 47	3, 18, 25, 36, 25	7, 30	57
Perubahan staf sospol menjadi staf teritorial	4, 6, 40, 58	20, 27, 29, 38, 46, 55	1, 60	34
Penghapusan kekyaan TNI melalui pensiun	2, 10, 21, 56	5, 9, 42	17, 35	19, 26, 31
Pengurangan fraksi TNI di DPR/DPRD	37, 41	14, 49, 54	13, 24, 43	8, 48, 51
Pemutusan hubungan organisatoris dengan Golkar dan bersikap netral dalam pemilu	11, 44	28, 39, 50, 53	15, 16, 23	12, 33, 59
<b>JUMLAH</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>		<b>23</b>	

b. Skala Harga Diri

Perhitungan validitas aitem skala harga diri menunjukkan dari 60 aitem yang disajikan terdapat 50 aitem yang sah dan 10 aitem yang gugur. Penilaian terhadap kesahihan aitem didasarkan pada kriteria

bahwa aitem dikatakan sahih atau dapat dipakai jika memiliki  $r_{xy} > 0,30$  dengan peluang kesalahan lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

Tabel 6  
Sebaran Butir Aitem Valid dan Aitem Gugur Skala Harga Diri

ASPEK	NOMOR AITEM			
	AITEM VALID		AITEM GUGUR	
	Favourable	Unfavourable	Favourable	Unfavourable
Keberartian diri	1,5, 16,31, 35,46, 49	8,12, 24, 27, 29,41,43,52, 55	58, 60	39
Kepemimpinan	2,17, 20, 23,32, 36,59	9, 40, 44, 53	47, 50	13
Keluarga	3,6,18,21, 34,38	14,25,42	0	10
<i>Asertivitas</i>	7,19, 22, 33,37,48,51	26, 28, 30, 45, 54, 56, 57	4	11, 15
<b>JUMLAH</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>		<b>10</b>	

## 2). Reliabilitas Skala

Perhitungan selanjutnya adalah mencari koefisien reliabilitas. Perhitungan reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisa alpha dari Cronbach (Azwar, 1997). Berdasarkan perhitungan reliabilitas diperoleh hasil koefisien alpha untuk aitem harga diri sebesar 0,939 dan aitem sikap terhadap perubahan peran sebesar 0,917. Dari perhitungan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kedua skala tersebut memiliki reliabilitas yang handal.

#### d. Penggunaan Skala untuk Penelitian

##### 1). Skala sikap terhadap perubahan peran

Setelah dilaksanakan *try out* skala sikap terhadap perubahan peran dari 60 aitem diperoleh 37 aitem yang valid dan 23 aitem yang dinyatakan tidak valid. Aitem-aitem yang gugur tersebut tidak digunakan. Langkah selanjutnya adalah menyusun kembali skala baru berdasarkan aitem-aitem yang memenuhi syarat penelitian. Adapun susunan nomor aitem tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 7  
Sebaran Butir Aitem Skala Sikap terhadap Perubahan Peran

ASPEK	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorabel	Unfavorabel	
Pemisahan kepolisian RI	13 (22), 36 (32), 27(45), 29 (47)	2 (3), 10 (18),22 (25),19 (36),32(52)	<b>9</b>
Perubahan staf sospol menjadi staf tentorial	3(4), 5(6), 16(40), 18(58)	12 (20), 15 (27), 17(29), 21 (38), 28 (46), 35(55)	<b>10</b>
Penghapusan kekaryaan TNI melalui keputusan pensiun	1 (2), 8 (10), 11 (21), 33 (56)	4 (5), 6 (9), 25 (42)	<b>7</b>
Pengurangan firaksi TNI di DPR/DPRD	20(37), 24(41)	9(14), 30(49), 34 (54),	<b>5</b>
Pemutusan hubungan organisatoris dengan Golkar dan bersikap netral terhadap pemilu	7(11), 26 (44)	23 (28), 14 (39), 31 (50), 37(53)	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>

Keterangan: Nomer Aitem () adalah nomer aitem sebelum uji coba  
Nomer Aitem tanpa tanda kurung adalah nomer penelitian

## 2). Skala harga Diri

Setelah *try out* skala harga diri dari 60 aitem diperoleh 50 aitem yang valid dan 10 aitem yang dinyatakan tidak valid. Aitem-aitem yang gugur tersebut tidak digunakan. Langkah selanjutnya adalah menyusun kembali skala baru berdasarkan aitem-aitem yang memenuhi syarat penelitian. Adapun susunan nomor aitem tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 8  
Sebaran Butir Aitem Skala Harga Diri untuk Penelitian

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorabel	Unfavorabel	
Keberartian diri	1(1), 4(5), 11(16), 26(31), 30(35), 40(46), 42(49)	7(8),9(12),19(24), 22(27),24(29), 35(41), 37(43), 44(52), 47(55)	16
Kepemimpinan	2(2), 12(17), 15(20), 18(23), 27(32), 31(36), 50(59)	8(9), 34(40), 38(44), 45(53)	11
Keluarga	3(3), 5(6), 13(18), 16(21), 29(34), 33(38),	10(14), 20(25), 36(42)	9
<i>Asertivitas</i>	6(7), 14(19), 17(22), 28(33), 32(37), 41(48), 43(51)	21(26), 23(28), 25(30), 39(45), 46(54), 48(56), 49(57)	14
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>50</b>

Keterangan: Nomer Aitem () adalah nomer aitem sebelum uji coba  
Nomer Aitem tanpa tanda kurung adalah nomer penelitian



## **B. Pelaksanaan Penelitian**

### **1. Pengumpulan Data**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 Desember 2001 dengan subjek penelitian berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan. Skala yang disebar sebanyak 84 eksemplar dan kembali 63, dan tidak kembali 21 eksemplar.

Pada masing-masing subjek diberikan dua skala, yaitu skala harga diri dan skala sikap terhadap perubahan peran yang telah diujicobakan pada penelitian ini. Peneliti dalam melaksanakan penelitian ini bersama dengan rekan peneliti yang memiliki variabel skala yang sama yaitu skala sikap terhadap perubahan peran. Subjek penelitian berjumlah 63 orang yang terdiri dari perwira dan bintara dan terdiri dari 62 orang laki-laki dan satu orang perempuan.

### **2. Pelaksanaan Skoring**

Setelah data penelitian terkumpul, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah pemberian skor. Pemberian skor masing-masing aitem pada skala harga diri atas jawaban yang telah diisi subjek penelitian, yaitu nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai pada pernyataan favorabel, nilai 3 untuk jawaban sesuai pada pernyataan favorabel, nilai 2 untuk jawaban tidak setuju pada pernyataan favorabel dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai pada pernyataan favorabel. Dan untuk unfavorabel nilai 1 apabila subjek menjawab sangat sesuai, nilai 2 untuk jawaban sesuai, nilai 3 untuk jawaban subjek tidak sesuai dan nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai.

Nilai yang tinggi yang didapat subjek akan menunjukkan harga diri individu baik atau positif. Apabila subjek tidak mengisi jawaban maka penilaian tidak bisa dilakukan.

Pemberian skor pada skala sikap terhadap perubahan peran berdasarkan atas jawaban subjek yang terdiri dari aitem favorabel dan unfavorabel. Untuk aitem favorabel nilai 4 untuk jawaban sangat setuju, nilai 3 untuk jawaban setuju, nilai 2 untuk jawaban tidak setuju dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

Untuk aitem unfavorabel nilai 1 diberikan untuk jawaban subjek sangat setuju, nilai 2 untuk jawaban subjek setuju, nilai 3 untuk jawaban subjek tidak setuju dan nilai 4 untuk jawaban subjek sangat tidak setuju. Nilai yang tinggi yang didapat subjek akan menunjukkan sikap terhadap perubahan peran yang positif. Hasil yang diperoleh dari subjek digunakan untuk analisis data.

### **C. Analisis Data dan Hasil Penelitian**

Analisis data yang akan dilakukan sebelumnya didahului oleh uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linientas.

Uji normalitas sebaran bertujuan untuk melihat normal tidaknya penyebaran data dari variabel penelitian. Dengan kata lain uji normalitas sebaran dilakukan untuk melihat apakah subjek yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat mewakili populasi.

Hasil dari normalitas sebaran untuk variabel harga diri diperoleh nilai kai kuadrat sebesar 5,038 dengan  $p > 0,05$  yang berarti sebarannya normal dan

variabel sikap terhadap perubahan peran diperoleh  $kai$  kuadrat sebesar 5,227 dengan  $p > 0,05$  yang berarti sebarannya normal.

Uji linier hubungan dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan variabel harga diri dengan sikap terhadap perubahan peran diperoleh dengan  $F$  beda = 1,427 dengan  $p > 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa harga diri berkorelasi linier dengan sikap terhadap perubahan peran.

Setelah dilakukan uji asumsi, langkah selanjutnya adalah mengadakan perhitungan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik koreksi *product moment*, perhitungan dilakukan dengan komputer program SPS edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, UGM, versi IBM/IN, Hak Cipta © 2000.

Berdasarkan hasil *product moment* diperoleh  $r_{xy}$  sebesar 0,408 dengan  $p < 0,05$  yang berarti ada hubungan yang signifikan. Artinya ada hubungan yang positif antara harga diri dengan sikap terhadap perubahan peran.

#### D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menunjukkan adanya korelasi antara harga diri dengan sikap terhadap perubahan peran ( $r_{X7}$  sebesar 0,408 dengan  $p < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara harga diri dengan sikap terhadap perubahan peran atau semakin tinggi harga diri seseorang maka semakin positif sikap terhadap perubahan peran. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

Dalam uraian sebelumnya telah dikemukakan bahwa harga diri merupakan rasa nilai diri yang berasal dari seluruh pikiran, perasaan, sensasi dan pengalaman yang telah dikumpulkan sepanjang hidup individu. Harga diri juga berpengaruh pada tingkat emosi, keputusan yang diambil bahkan berpengaruh terhadap nilai dan tujuan hidup. Selain itu harga diri merupakan kunci paling penting dalam pembentukan perilaku yang akan membawa seseorang ke arah keberhasilan atau kegagalan (Clemes, 1995) Oleh karena itu individu yang memiliki harga diri tinggi akan menyukai dirinya dan menganggap dirinya mampu menghadapi lingkungannya secara efektif sehingga ia mampu menyikapi perubahan peran yang terjadi di lingkungannya, karena sikap merupakan hal yang didapat individu melalui belajar dan merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungannya (Mar'at, 1981).

Sikap diperoleh melalui pengalaman. Pengalaman akan mengembangkan gambaran diri baik dari segi fisik ataupun psikis, melalui respon dan sikap orang lain terhadap dirinya. Sehingga anggota TNI merasa diterima, dihargai, dihormati dan diakui keberadaannya. Perlakuan itulah yang kemudian menyebabkan anggota TNI bersikap lebih baik tentang dirinya. Hal ini berarti secara tidak langsung harga diri kan mempengaruhi sikap terhadap perubahan peran anggota TNI, karena pengalaman sukses yang diperoleh anggota TNI adalah dari lingkungannya.

Harga diri berkembang dan tumbuh karena diperoleh individu dalam hubungannya dengan lingkungannya. Karena semakin berkembang seseorang maka hubungan dalam lingkungannya akan semakin luas. Begitu pula halnya

sikap terbentuk dari interaksi sosial yang didapat individu dari lingkungannya, baik itu lingkungan fisik ataupun lingkungan sosial (Gerungan, 1978). Oleh karena itu harga diri secara tidak langsung akan mempengaruhi sikap anggota TNI terhadap perubahan peran yang dihadapinya. Karena lingkungan sosial berpengaruh pada aktualisasi harga diri yang berarti jika lingkungan memandang berarti individu, maka hal ini akan mendorong terbentuknya harga diri yang positif (Coopersmith, 1967), sehingga anggota TNI akan menyikapi perubahan perannya dengan positif

Menurut Berkowitz (1972), sikap adalah perasaan seseorang yang mendukung atau perasaan yang tidak mendukung terhadap objek sikap. Objek sikap yang dimaksud di sini adalah perubahan peran anggota TNI. Saat orang memikirkan dan mengekspresikan sikap mereka, biasanya perilaku mereka selalu lebih konsisten dengan sikapnya (Fazio dkk dalam Sears dkk, 1988). Hal ini yang akan memperkuat sikap terhadap perubahan peran. Sikap terhadap perubahan peran adalah merupakan hasil dari interaksi individu dengan lingkungannya, dan individu dituntut untuk tetap mengekspresikan dirinya agar ia tetap dihargai.

Angka koefisien korelasi sebesar 0,408 menunjukkan hubungan antara keduanya bersifat positif. Artinya semakin tinggi harga diri anggota TNI maka semakin positif sikap terhadap perubahan perannya. Sebaliknya semakin rendah harga diri anggota TNI maka semakin negatif sikap terhadap perubahan perannya. Adanya korelasi yang tinggi dan signifikan tersebut, maka harga diri dapat dijadikan sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi sikap terhadap perubahan peran anggota TNI.

Harga diri merupakan suatu hal yang berperan dalam mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku manusia (Shaffer dalam Henik, 2000). Sikap terhadap perubahan peran yang positif dipengaruhi oleh harga diri yang tinggi, dan sikap terhadap perubahan peran yang negatif dipengaruhi harga diri yang rendah.

Sumbangan efektif yang diberikan harga diri pada sikap terhadap perubahan peran sebesar 16,7%. Artinya harga diri mempengaruhi sikap terhadap perubahan peran anggota TNI sebesar 16,7% dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi sikap terhadap perubahan peran.

Dalam penelitian ini diperoleh *mean* empirik variabel sikap terhadap perubahan peran pada sampel penelitian sebesar 95,40 dan *mean* hipotetiknya sebesar 92,5. Berarti secara kelompok sikap terhadap perubahan peran pada penelitian tinggi. Untuk *mean* empirik harga diri pada sampel penelitian sebesar 159 dan *mean* hipotetik sebesar 125 Berarti secara kelompok harga diri subjek tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek penelitian yaitu anggota TNI memiliki harga diri yang tergolong tinggi. Hal ini berarti sejalan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu semakin tinggi harga diri anggota TNI maka akan semakin positif sikap terhadap perubahan perannya dan sebaliknya semakin rendah harga diri anggota TNI maka akan semakin negatif sikap terhadap perubahan perannya.