

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN KONFLIK PERAN  
PADA ANGGOTA BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA DI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Program Studi Strata Satu (S1) Ilmu Psikologi Fakultas Ilmu Psikologi  
Universitas Islam Riau*



**Disusun Oleh :**

**ZAMNASWADI  
158110154**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh..*

*Alhamdulillah* *rabbil'alamin*, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ **Hubungan antara Regulasi Diri dengan Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di Universitas Islam Riau**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Yanwar Arief S.Psi.,M.Psi,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
4. Ibu Lisfarika Napitupulu M.Psi selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi.,MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi.,Psikolog selaku Ketua Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini sudah memberikan masukan selama perkuliahan.
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi.,Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

8. Ibu Leni Armayati, S.Psi.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan masukan, dorongan dan saran demi memberikan konsep penelitian sehingga peneliti termotivasi untuk meyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Dr. Fikri, S.Psi.,M.Si dan Ibu Yulia Herawati, S.Psi.,MA selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran, arahan dan perbaikan yang sangat membangun sehingga skripsi ini menjadi lebih baik
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan serta ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
11. Seluruh staff dan karyawan Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan dalam mengurus segala dokumen persyaratan akademik kegiatan perkuliahan.
12. Kepada seluruh anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melangsungkan penelitian dan memperoleh data.
13. Kepada kedua orang tua yang paling dibanggakan Apak Bujang dan Amak Muhazizar yang telah memberikan dukungan dengan sebaik mungkin untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi ini. Untuk abang Dul, Arif, Taf dan adik semata wayang zaqki beserta Ante Fia dan Ita Mun.
14. Kepada Kak Yanti dan abang-abang Ojol yang selalu menyindir saya kapan akan wisuda.
15. Kepada Adit dan Ucok yang telah meminjamkan laptop untuk ujian daring. Kepada sanak Erwinsyah teman seperjuangan di jurusan Psikologi harap disegerakan wisudanya ya sanak.
16. Kepada anak kos (ace, exel, kacak) yang telah mengizinkan saya singgah untuk mengerjakan skripsi ini dari proses awal skripsi sampai saya ujian.

17. Kepada Sindi Oktaviani S.E wanita hebat wanita kuat *smart people* yang ku sayang, yang telah berkontribusi secara signifikan dari awal sampai skripsi ini selesai.
18. Terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis banyak menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk menjadi bahan koreksi agar karya ini menjadi lebih baik dan berwawasan luas.

*wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh...*

Pekanbaru, 25 Agustus 2020

**ZAMNASWADI**



**HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN KONFLIK PERAN  
PADA ANGGOTA BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA DI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Zamnaswadi  
158110154**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRAK**

Dalam perguruan tinggi terdapat mahasiswa yang mengasah minat dan bakatnya dengan menjadi mahasiswa organisator. Akan tetapi, menjadi mahasiswa organisator, mahasiswa justru mengalami konflik peran karena harus menyeimbangkan akademisi dan organisasi. Namun konflik peran setiap individu berbeda-beda karena ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu tingkat regulasi diri. Menurut Johnstone dan Sarne (Manab,2016) menyatakan regulasi diri seseorang yang tinggi akan mampu meredam konflik peran yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran pada anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 140 orang mahasiswa yang dipilih dengan teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala regulasi diri yang terdiri dari 31 aitem dan skala konflik peran terdiri dari 18 aitem yang disusun sendiri oleh peneliti. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang negatif antara regulasi diri dengan konflik peran pada anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau. Artinya semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah konflik peran yang terjadi pada anggota badan eksekutif mahasiswa. Kontribusi efektif variabel regulasi diri terhadap konflik peran sebesar sebesar 29,90% sedangkan sisanya 70,10% dipengaruhi oleh variabel lain.

***Kata Kunci : Regulasi diri, konflik peran, mahasiswa organisator***

**THE RELATIONSHIP OF SELF REGULATION AND ROLE CONFLICT IN  
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA's ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

**Zamnaswadi  
158110154**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY  
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

**ABSTRACT**

*In university, there are students who hone their interests and talents by becoming student organizers. However, being student organizers, students actually experience role conflicts because they have to balance academics and organizations. However, the role conflict of each individual is different because it is determined by several factors, one of which is the level of self-regulation. According to Johnstone and Sarne (Manab, 2016), a person's high self-regulation will be able to reduce role conflicts that occur. The purpose this study to find what a relationship of regulation and role conflict in Badan Eksekutif Mahasiswa's Islamic University of Riau of organizational student. The subject in this study consisted of 140 students where selected by using simple random sampling techniques. The instrument used in this study was a self regulation scals consisting of 31 items and a role conflict scale consisting of 18 items compiled by researcher. The data were analyzed by using correlation analysis o Pearson Product Moment. The results of the correlation analysis shows a value of  $r = -0.547$  with a significance value of ( $\rho > 0,05$ ). It shows that there is a significant relationship with the negative direction between self regulation and role conflict in Badan Eksekutif Mahasiswa's Islamic University of Riau. This means that when self regulation is higher, so role conflict in Badan Eksekutif Mahasiswa's Islamic University of Riau will be lower. The effective contribution of self-regulation variable to role conflict variable is 29.90% , the remaining 70,10% in influenced by other variables.*

**Keyword : Self regulation, role conflict, organizational student**

الأدوار  
لدى أعضاء الهيئة التنفيذية للطلبة بالجامعة الإسلامية الرياوية

زمناس وادي  
158110154

كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الرياوية

ملخص

يهدف هذا البحث إلى معرفة وجود العلاقة بين التحكم الذاتي وبين صراع الأدوار لدى أعضاء الهيئة التنفيذية للطلبة بالجامعة الإسلامية الرياوية أو ما تداوله ألسنة العامة بـطالب منظم. وأفراد البحث عدد الطلاب بمائة وأربعين نفرا الذين تم اختيارهم عبر العينة العشوائية. والمعيار الذي استخدمته في هذا البحث هو معيار التحكم الذاتي ويحتوي على 31 بنداً ومعيار صراع الأدوار ويحتوي على 18 بنداً ، وهذه البنود تم جمعها من قبل الباحث. والبيانات التي حصل عليها الباحث تم تحليلها من قبل معامل الارتباط. والنتيجة تشير إلى درجة  $(r) = -0,547$  بتقدير  $(p > 0,05)$  0,000. وهذا يدل على وجود العلاقة السلبية بين التحكم الذاتي وبين صراع الأدوار لدى أعضاء الهيئة التنفيذية للطلبة. ووجود الإسهام الفعال لمتغير التحكم الذاتي في نسبة 29,90% والباقي في 70,10% تحت تأثير متغيرات أخرى.

الكلمة المفتاحية: التحكم الذاتي ، صراع الأدوار ، طالب منظم

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB. I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB. II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Konflik Peran .....	7
B. Regulasi Diri .....	9
C. Hubungan antara Regulasi Diri dengan Konflik Peran.....	10
D. Kerangka Pikir .....	11
E. Hipotesis.....	12
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>13</b>
A. Identifikasi Variabel.....	13
B. Definisi Operasional.....	13
C. Subjek Penelitian.....	14
D. Metode Pengumpulan Data .....	16
E. Validitas dan Reliabilitas .....	19
F. Uji Coba ( <i>Try Out</i> ).....	20
G. Teknik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
A. Prosedur Penelitian.....	32



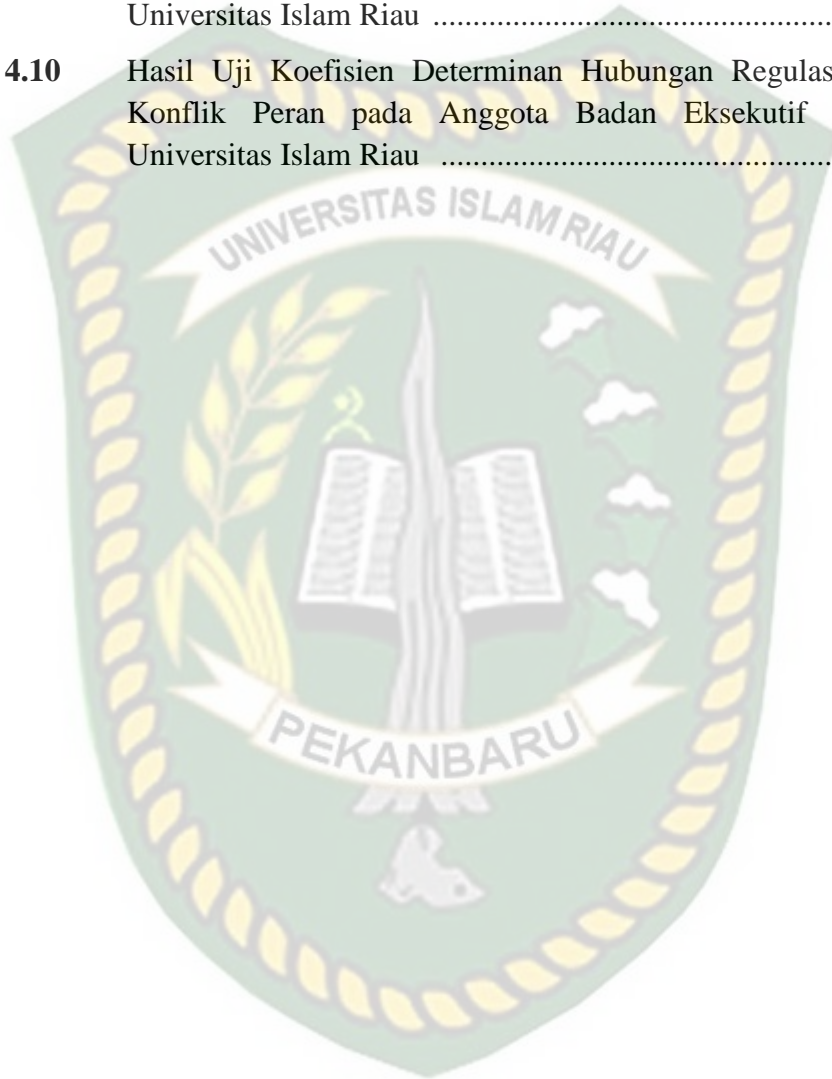
B. Pelaksanaan Penelitian .....	33
C. Deskripsi Data Penelitian.....	34
D. Hasil Analisis Data.....	38
E. Pembahasan.....	41
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>46</b>
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>48</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b>	Rekapan Demografi Sampel Penelitian berdasarkan semester perkuliahan Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau ..... 3
<b>Tabel 3.1</b>	<i>Blue Print</i> Skala Konflik Peran terhadap Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa sebelum <i>Try Out</i> ..... 17
<b>Tabel 3.2</b>	<i>Blue Print</i> Skala Regulasi Diri terhadap Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa sebelum <i>Try Out</i> ..... 18
<b>Tabel 3.3</b>	Hasil Uji Reliabilitas Skala Konflik Peran <i>Try Out 1</i> ..... 21
<b>Tabel 3.4</b>	Hasil Uji Validitas Skala Konflik Peran <i>Try Out 1</i> ..... 21
<b>Tabel 3.5</b>	Hasil Uji Validitas Skala Konflik Peran <i>Try Out 2</i> ..... 22
<b>Tabel 3.6</b>	Hasil Uji Validitas Skala Konflik Peran <i>Try Out 3</i> ..... 23
<b>Tabel 3.7</b>	Hasil Uji Reliabilitas Skala Konflik Peran <i>Try Out 3</i> ..... 24
<b>Tabel 3.8</b>	<i>Blue Print</i> Skala Konflik Peran setelah <i>Try Out</i> ..... 24
<b>Tabel 3.9</b>	Hasil Uji Reliabilitas Skala Regulasi Diri <i>Try Out 1</i> ..... 25
<b>Tabel 3.10</b>	Hasil Uji Validitas Skala Regulasi Diri <i>Try Out 1</i> ..... 25
<b>Tabel 3.11</b>	Hasil Uji Validitas Skala Regulasi Diri <i>Try Out 2</i> ..... 26
<b>Tabel 3.12</b>	Hasil Uji Validitas Skala Regulasi Diri <i>Try Out 3</i> ..... 28
<b>Tabel 3.13</b>	Hasil Uji Reliabilitas Skala Konflik Peran <i>Try Out 3</i> ..... 29
<b>Tabel 3.14</b>	<i>Blue Print</i> Skala Regulasi Diri setelah <i>Try Out</i> ..... 29
<b>Tabel 4.1</b>	Orientasi Penelitian ..... 32
<b>Tabel 4.2</b>	Data Demografi Sampel Penelitian ..... 34
<b>Tabel 4.3</b>	Hasil Deskriptif Skor Skala Penelitian ..... 36
<b>Tabel 4.4</b>	Rumus Kategori Skor Skala Penelitian ..... 36
<b>Tabel 4.5</b>	Rentang Nilai dan Kategori Skor Skala Regulasi Diri Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau ..... 37
<b>Tabel 4.6</b>	Rentang Nilai dan Kategori Skor Skala Konflik Peran Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau ..... 37
<b>Tabel 4.7</b>	Hasil Uji Normalitas Skala Regulasi Diri dan Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa UIR ..... 39

<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Uji Linieritas Skala Regulasi Diri dan Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa UIR .....	39
<b>Tabel 4.9</b>	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> Hubungan Regulasi Diri dan Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau .....	40
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Uji Koefisien Determinan Hubungan Regulasi Diri dan Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau .....	41



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Mahasiswa merupakan generasi emas harapan bangsa yang harus memiliki loyalitas tinggi terhadap kemajuan negaranya. Pada zaman intelektual global ini, bukan saatnya lagi bagi mahasiswa menjadi apatis dan pasif terhadap segala perubahan sosial yang sedang ataupun akan terjadi. Pada awal pengenalan kehidupan kampus setiap mahasiswa akan diberitahu peran mereka dalam menyanggah status mahasiswa. Pertama, *agent of change* yaitu sebagai agen perubahan yang mampu membawa perubahan ke arah yang positif. Kedua, *social control* sebagai kontrol atau barometer kehidupan sosial yang ada di lingkungan masyarakat seperti protes tertib terhadap kebijakan – kebijakan pemerintah yang tidak sesuai. Ketiga, *moral force* yaitu sebagai pembentuk moral dalam suatu lingkungan masyarakat. Dan terakhir, *iron stock* sebagai stok untuk pengganti pemimpin dimasa yang akan datang (PKKMB UIR,2015).

Dalam mewujudkan empat peranan penting tersebut, perguruan tinggi telah memberikan wadah untuk mengembangkan kemampuan intelektual, bakat serta minat mahasiswa melalui organisasi kemahasiswaan. Berdasarkan Undang-Undang No.12 Tahun 2012 Pasal 7 mengenai 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.

Berdasarkan penjelasan Undang-Undang No.12 Tahun 2012 tersebut, mahasiswa yang mengikuti organisasi akan memiliki pengembangan diri yang lebih luas kearah yang positif seperti berjiwa kepemimpinan, mandiri, berani, mampu berbaur dimasyarakat dan banyak hal lainnya. Namun untuk mendapatkan hal positif tersebut tentu ada kesulitan atau hambatan yang dialami oleh mahasiswa tersebut.

Di Universitas Islam Riau ada begitu banyak organisasi kemahasiswaan. Salah satunya Badan Eksekutif Mahasiswa yang merupakan lembaga eksekutif kemahasiswaan tertinggi yang mempunyai susunan kabinet kerja yang teratur di perguruan tinggi. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan masih banyak mahasiswa organisator yang mengalami masalah disisi akademik seperti kehadiran dalam perkuliahan yang minimal, tugas yang dikerjakan *deadline*, nilai indeks prestasi yang menurun dan lainnya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada tiga orang anggota Badan Eksekutif Universitas Islam Riau yang terdiri atas satu orang dari BEM universitas dan dua orang dari BEM fakultas menyatakan bahwa dalam menjadi mahasiswa organisasi harus siap untuk berbagi waktu, pikiran, tenaga bahkan uang belanja. Hal ini disebabkan karena Anggota badan eksekutif mempunyai peranan masing-masing dalam organisasi serta juga belajar keras demi memaksimalkan IPK sebagai tolak ukur keberhasilan akademik di perkuliahan.

Dari ketiga anggota badan eksekutif mahasiswa yang diwawancarai juga menyatakan adanya konflik yang terjadi dalam diri ketika menjadi mahasiswa organisasi. Seperti contohnya ketika suatu acara organisasi berhasil digelar tetapi pada hari perkuliahan, kebanyakan dari mereka memanfaatkan jatah absen dan memilih berada di organisasi. Selain itu permasalahan rapat yang kadang sampai hingga malam, itu akan menyita banyak waktu untuk hal lain seperti belajar, berkumpul dengan teman kos atau teman lain diluar bahkan pulang kampung untuk bersama keluargapun terundur karena organisasi.

Beberapa mahasiswa organisasi juga mengaku organisasi justru merupakan hobi yang membuat mereka nyaman tergabung didalamnya. Sehingga diantara mereka juga ada yang masih lanjut di semester delapan untuk mengurus organisasi sedangkan sebagaimana yang diketahui semester delapan merupakan ajang untuk mengejar wisuda dan bahkan ada juga yang sudah sampai pada semester sepuluh masih menjabat sebagai Dewan Pejabat Harian. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 demografi sampel yang sudah penulis rekap dari 140 Mahasiswa Anggota Badan Eksekutif di Universitas Islam Riau.

**Tabel 1.1 Rekap Demografi Sampel Penelitian berdasarkan semester perkuliahan Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau**

Semester	Jumlah	Persentase (%)
2	3	2,14
4	9	6,43
6	102	72,86
8	15	10,71
10	11	7,86
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100%</b>

Pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan masih terdapat 10,71% mahasiswa organisasi sudah semester delapan dan 7,8% sudah semester sepuluh. Penjelasan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan anggota Badan Eksekutif Mahasiswa dapat disimpulkan bahwa muncul konflik peran dalam diri mahasiswa organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Masitoh (dalam Caesari, 2013) menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif dalam organisasi cenderung mengalami konflik peran.

Menurut Robbins dan Judge (2008), konflik peran terjadi karena adanya perbedaan kepentingan atau pertentangan akibat dua peran atau lebih. Konflik peran yang dialami dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam menyelesaikan tanggung jawab. Meskipun konflik peran menjadi suatu masalah yang sering dialami oleh mahasiswa organisatoris namun setiap individu tentu berbeda cara dan tanggapan untuk hal tersebut. Hal ini disebabkan oleh perbedaan regulasi diri pada masing-masing individu. 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. Berdasarkan penelitian Dewall et al. (2007) menyatakan bahwa regulasi diri yang berjalan efektif akan menciptakan perilaku mahasiswa yang jauh dari tindak agresi, termasuk konflik peran. Hal ini dapat diartikan mahasiswa organisatoris yang memiliki regulasi yang berjalan efektif maka konflik peran yang terjadi akan dapat diatasinya. Selanjutnya penelitian Alfiana (2013) memberikan hasil bahwa mahasiswa organisatoris diyakini mempunyai regulasi diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa biasa.

Menurut Naibaho, et al. (2017) melakukan penelitian terhadap mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan dengan variabel regulasi diri dengan konflik peran. Hasil penelitiannya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran, artinya ketika regulasi diri seorang mahasiswa organisatoris tinggi maka konflik peran yang terjadi dalam dirinya cenderung rendah.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau baik ditingkat fakultas maupun universitas yang dituangkan dalam bentuk skripsi berjudul “Hubungan antara Regulasi Diri dengan Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau.”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau ?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan yang terjadi antara regulasi diri dengan konflik peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau.”

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmiah dan menambah wawasan khasanah ilmu pengetahuan,



khususnya dibidang psikologi positif, psikologi pendidikan, psikologi sosial serta pengetahuan baru mengenai berbagai hal, terutama berkaitan dengan regulasi diri dan konflik peran

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian. Selain itu, penelitian ini dapat memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Studi Strata Satu (S1) dan meraih gelar Sarjana Psikologi pada Jurusan Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

### b. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi mahasiswa khususnya mahasiswa organisatoris di kampus Universitas Islam Riau dalam meregulasi diri yang lebih baik untuk menyeimbangkan psikologis diri dengan masalah-masalah kampus yang dihadapi seperti konflik peran.

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang membahas mengenai keilmuan sesuai dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Definisi Konflik Peran

Menurut Carnicer et al (2004) konflik peran diartikan sebagai kejadian simultan terdiri dari dua atau lebih yang mempunyai tekanan pada posisi individu tersebut, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit. Menurut Luthans (2008) menjelaskan seseorang akan mengalami konflik peran jika memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu atau kondisi yang bersamaan.

Koustelios et al (2004) juga menyatakan konflik peran terjadi ketika seseorang yang harus melakukan interaksi mengalami pertentangan perilaku individu yang diharapkan sehingga ketika individu tersebut melaksanakan satu peran tertentu membuatnya merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain. Dalam bukunya Robbins (2008) mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

Selanjutnya, Wijono (2010:210) juga berpendapat konflik peran muncul dalam diri seseorang ketika adanya perbedaan peran dalam tugas dan tanggung jawab yang diampu oleh individu. Terdapat tiga aspek konflik peran menurut teori Greenhaus dan Beutell (dalam Rhnima,2017) yaitu :

### **1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time Based Conflict*)**

Konflik berdasarkan waktu mengacu pada kesulitan dalam pembagian waktu, energi dan kesempatan. Konflik ini terjadi dalam dua bentuk yaitu :

- a) Tuntutan waktu dari satu peran menyebabkan tuntutan dari peran lain tidak mungkin terpenuhi (secara fisik)
- b) Individu sangat menikmati satu peran dibanding peran yang lain (secara mental). Waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan satu peran akan menyisakan sedikit waktu untuk menjalankan peran lain.

### **2. Konflik Berdasarkan Ketegangan (*Strain Based Conflict*)**

Konflik berdasarkan ketegangan mengacu pada ketegangan atau keadaan emosional seperti kelelahan, kecemasan, depresi dan lain-lain yang dihasilkan oleh satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat performansi peran lain tersebut.

### **3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behaviour Based Conflict*)**

Konflik berdasarkan perilaku mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain.

Berdasarkan kajian teori diatas penulis menyimpulkan konflik peran merupakan konflik prioritas atau suatu pertentangan yang harus dilakukan dalam memenuhi harapan diri sendiri ataupun orang lain dalam waktu yang bersamaan. Dalam penelitian ini terdapat tiga aspek konflik peran yang akan diteliti, yaitu : konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan ketegangan (*strain based conflict*) dan konflik berdasarkan perilaku (*behaviour based conflict*).

## **B. Definisi Regulasi Diri**

Menurut Bandura (Santrock, 2008) regulasi adalah suatu kemampuan yang dimiliki manusia berupa kemampuan berpikir dan dengan kemampuan itu mereka memanipulasi lingkungan, sehingga terjadi perubahan lingkungan akibat kegiatan tersebut. Zimmerman (dalam Mu'min 2016) menyatakan bahwa regulasi merupakan proses yang mengaktifasi pemikiran, perilaku dan perasaan yang terus menerus dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang individu yang dapat mengatur diri merupakan Individu yang memiliki kemampuan *self-regulation*.

Menurut Manab (2016) regulasi diri merupakan proses individu untuk mengatur dan memperbaiki diri serta mempunyai tujuan yang ingin dicapai atau target dan ketika selesai pada pencapaian maka ada proses mengevaluasi pencapaian tersebut. Menurut Zimmerman (ormrod, 2012) terdapat beberapa aspek dalam regulasi diri, yaitu :

### **1. Pengaturan Standar dan Tujuan (*Setting Standards and Goals*)**

Pengaturan standar dan tujuan yang menjadi target serta memperhitungkan masalah seperti waktu, tempat, media atau aspek lainnya yang menjadi pendukung untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### **2. Monitor Diri (*Self Monitoring*)**

Memonitor diri adalah mengamati diri sendiri saat sedang melakukan sesuatu agar sadar tentang seberapa baik yang sedang kita lakukan.

### **3. Evaluasi Diri (*Self-Judgement*)**

Evaluasi diri adalah penilaian terhadap performa atas perilaku sendiri.



#### **4. Konsekuensi atas kesuksesan dan Kegagalan (*Self reaction and reflection*)**

Konsekuensi yang ditetapkan sendiri atas kesuksesan atau kegagalan. Konsekuensi disini artinya adalah individu bisa memberikan penguatan ataupun hukuman atas perilaku yang dilakukan. Individu bisa memberikan penguatan pada diri mereka ketika berhasil menyelesaikan tujuan – tujuan. Dan juga bisa membuat konsekuensi hukuman pada diri sendiri, ketika melakukan sesuatu yang tidak memenuhi standar sendiri.

Berdasarkan kajian teori diatas penulis menyimpulkan regulasi diri merupakan kemampuan untuk mengatur, mengontrol, mengevaluasi diri dan menetapkan reaksi diri terhadap keberhasilan dan kegagalan yang dicapai. Dalam penelitian ini terdapat empat aspek regulasi diri yang akan diteliti yaitu : standar dan tujuan yang ditetapkan (*setting standards and goals*), Monitor diri (*self-monitoring*), Evaluasi diri (*self-adjugment*) dan konsekuensi diri (*self reaction and reflection*).

#### **C. Hubungan antara Regulasi Diri dengan Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa**

Anggota badan eksekutif mahasiswa dapat disebut mahasiswa organisatoris. Organisatoris adalah individu yang terlibat atau berperan aktif dalam organisasi yang diikuti dan memiliki peran penting terhadap organisasi tersebut.

Menurut Naibaho, et al. (2017) melakukan penelitian terhadap 270 mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan dengan hasil terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran, artinya

ketika regulasi diri seorang mahasiswa organisatoris tinggi maka konflik peran yang terjadi dalam dirinya cenderung rendah.

Menurut Hamizah et al. (2018) dalam penelitiannya yang dilakukan pada 384 mahasiswa di Klang Valey, Malaysia memberikan hasil bahwa regulasi diri yang rendah akan permasalahan konflik yang memuncak dihadapi dikampus. Menurut penelitian Dewall et al. (2007) menyatakan bahwa regulasi diri yang berjalan efektif akan menciptakan perilaku mahasiswa yang jauh dari tindak agresi, termasuk konflik peran. Hal ini dapat diartikan mahasiswa organisatoris yang memiliki regulasi yang berjalan efektif maka konflik peran yang terjadi akan dapat diatasinya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas, penulis menyimpulkan bahwa regulasi diri dapat mempengaruhi konflik peran yang terjadi dalam diri mahasiswa organisatoris. Selain itu, terdapat hubungan negatif diantara keduanya dimana ketika regulasi diri yang tinggi akan mampu mengendalikan konflik peran yang terjadi.

#### **E. Kerangka Pikir**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, maka secara sistematis hubungan antara regulasi diri sebagai variabel bebas (X) dengan konflik peran sebagai variabel terikat (Y) dapat digambarkan pada kerangka pikir berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Hubungan antara Regulasi Diri dengan konflik Peran**

## **F. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara regulasi diri dan konflik peran pada mahasiswa organisatoris yang mana menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diperoleh informasi tentang hal tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011). Variabel dibedakan menjadi beberapa jenis diantaranya: Variabel bebas (*Independent Variable*), variabel terikat (*Dependent Variable*) dan sebagainya. Menurut Azwar (2012) variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau yang memengaruhi variabel lain (variabel terikat). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas).

Variabel Bebas : Regulasi Diri

Variabel Terikat : Konflik Peran

#### B. Definsi Operasional Variabel

##### 1. Konflik Peran

Konflik peran didefinisikan sebagai konflik *interrole* dimana seseorang harus menampilkan berbagai peran secara simultan. Yang meliputi : Konflik berdasarkan waktu (*Time Based Conflict* ), Konflik berdasarkan ketegangan (*Strain Based Conflict*) dan Konflik berdasarkan perilaku (*Behaviour Based Conflict*).



## 2. Regulasi Diri

Regulasi Diri didefinisikan sebagai kemampuan diri seseorang untuk mengembangkan, menerapkan dan menjaga perilaku sampai tujuan yang diinginkan tercapai. Yang meliputi pengaturan standar dan tujuan yang ditetapkan sendiri (*Setting Standards and Goals*), Monitor diri (*Self-Monitoring*), Evaluasi diri (*Self-Judgement*), Konsekuensi yang ditetapkan sendiri atas kesuksesan atau kegagalan diri sendiri (*Self reaction and reflection*).

### C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti dan yang akan dikenai kesimpulan akhir penelitian (Sugiyono, 2011).

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Azwar (2012), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang hendak dikenai generalisasi, kelompok subjek ini yang harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang membedakannya dengan kelompok yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau tingkat Universitas maupun Fakultas yang berjumlah 216 orang pada tahun ajaran 2019/2020.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Menurut Azwar (2012) sampel adalah sebagian dari populasi yang harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2011:57), teknik *simple random sampling* merupakan teknik yang sederhana karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak. Selain itu, Kerlinger (2006:188) juga berpendapat bahwa pada teknik ini setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau tingkat Universitas maupun Fakultas tahun ajaran 2019/2020. Dalam menetapkan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (dalam Sugiyono,2011), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket : n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari rumus diatas, didapat jumlah sampel penelitian ini sebanyak 140 orang dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{216}{1 + 216 (0,05)^2} = \frac{216}{1 + 216 (0,0025)}$$

$$n = \frac{216}{1 + 0,54} = \frac{216}{1,54} = 140,26 \approx 140 \text{ orang}$$

#### D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2012) pengumpulan data merupakan suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat pengukuran psikologi yaitu skala dan menggunakan angket. Skala adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis oleh responden penelitian, setiap subjek yang termasuk dalam sampel penelitian ini diharapkan mengisi masing-masing alat ukur tersebut secara lengkap. Data yang diungkap adalah aspek yang menggambarkan kepribadian individu (Azwar, 2012).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala regulasi diri yang disusun berdasarkan aspek regulasi diri Zimmerman (ormrod,2012) dan skala konflik peran yang disusun berdasarkan aspek konflik peran Greenhaus dan Beutell (Rhnima,2017) yang disusun dengan model modifikasi skala likert. Aitem teridri atas *favourable* dan *unfavourable* dengan masing-masing empat pilihan jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) dimana nilai dari aitem tersebut bernilai dari 4,3,2,1 untuk aitem *favourable* dan 1,2,3,4 untuk aitem *unfavourable*.

## 1. Skala Konflik Peran

Skala ini berguna untuk mengukur tingkat tinggi atau rendahnya konflik peran yang terjadi pada diri seorang mahasiswa anggota badan eksekutif mahasiswa. Peneliti membuat sendiri skala konflik peran dan belum pernah digunakan oleh siapapun. Penyusunan skala ini dibuat berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell (Rhnima,2017) terdiri dari tiga aspek yakni *Time Based Conflict* (Konflik berdasarkan waktu), *Strain Based Conflict* (Konflik berdasarkan ketegangan) dan *Behaviour Based Conflict* (Konflik berdasarkan perilaku). Aspek konflik peran dalam penelitian ini terdiri dari 32 pernyataan yaitu aitem *favourable* 19 dan *unfavourable* 13 aitem. *Blue print* sebelum *try out* ditunjukkan pada Tabel 3.1 di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Blue Print Skala Konflik Peran terhadap Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa sebelum Try Out**

Aspek	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Konflik berdasarkan waktu ( <i>Time Based Conflict</i> )	Mengacu pada kesulitan dalam pembagian waktu, energi dan kesempatan	1, 5, 11, 13, 25, 30	4, 9, 12, 17, 26	11
Konflik berdasarkan Ketegangan ( <i>Strain Based Conflict</i> )	Mengacu pada ketegangan atau keadaan emosional seperti kelelahan, kecemasan, depresi dan lain-lain yang dihasilkan oleh satu peran mnyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat performa peran lain tersebut.	15, 16, 18, 31, 32, 19, 22	3, 2, 28,	10
Konflik berdasarkan Perilaku ( <i>Behaviour Based Conflict</i> )	Mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain.	6, 8, 14, 20, 23, 27	7, 10, 21, 24, 29	11
Jumlah		19	13	32



## 2. Skala Regulasi Diri

Skala ini berguna untuk mengukur tinggi rendahnya regulasi diri seorang mahasiswa anggota badan eksekutif mahasiswa. Penyusunan skala ini dibuat berdasarkan teori Zimmerman (ormrod, 2012). Peneliti membuat sendiri skala regulasi diri dan belum pernah digunakan oleh siapapun.

Aspek regulasi diri seorang mahasiswa anggota badan eksekutif mahasiswa dalam penelitian ini terdiri dari 40 butir yaitu aitem *favourable* 23 aitem dan *unfavourable* terdiri dari 17 aitem. Tabel *blue print* sebelum *try out* ditunjukkan pada Tabel 3.2 dibawah ini :

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala Regulasi Diri terhadap Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Sebelum Try Out**

Aspek	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Standar dan Tujuan yang ditetapkan Sendiri. ( <i>Setting Standards and Goals</i> )	Mengatur tujuan yang ditetapkan sendiri memberikan kepuasan ( <i>self satisfaction</i> ) dan meningkatkan <i>self-efficacy</i> .	1, 6, 9, 21, 23, 40	4, 5, 13, 19, 36	11
Monitor Diri ( <i>Self-Monitoring</i> )	Mengamati diri sendiri saat sedang melakukan sesuatu agar sadar tentang seberapa baik yang sedang dilakukan.	2, 7, 14, 16, 35	18, 24, 34, 37	9
Penilaian Diri ( <i>Self-Judgement</i> )	Memberikan penilaian terhadap performa perilaku sendiri	10, 11, 15, 17, 22, 38	3, 29, 12, 20, 25	11
Penghargaan Diri ( <i>Self reaction and reflection</i> )	Memberikan konsekuensi yang ditetapkan sendiri atas kesuksesan atau kegagalan.	8, 26, 28, 31, 32, 33	27, 30, 39	9
Jumlah		23	17	40

## E. Validitas Dan Reliabilitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2012) validitas dapat dinyatakan sebagai sejauhmana besaran skor-tampak X mampu mendekati besaran skor murni T. Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan dalam pengujian ini adalah teknik Konsistensi Internal. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 24.0 for windows* dengan taraf signifikansi 5%. Validitas pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *content validity* atau validitas isi yang disusun berdasarkan rancangan atau kisi-kisi yang tepat.

Azwar (2012) mengatakan bahwa validitas dinyatakan oleh nilai koefisien validitas. Penentuan kriteria validitas menurut Azwar (2012) yang menyatakan dalam indeks daya diskriminasi item minimal 0,30. Aitem yang dianggap valid adalah  $aitem \geq 0,30$ . Apabila koefisien validitas yang diperoleh kurang dari 0,30 data dianggap tidak valid. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas isi yang ditentukan oleh *expert judgment* atau pendapat ahli.

### 2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2011) Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi

dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran pada subjek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai.

Reliabilitas merentang antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah koefisien mendekati angka 0 reliabilitas alat ukur semakin rendah. Berdasarkan kriteria Nunnally (1960) ketika *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (60%) maka aitem dapat dikatakan reliabel. Pada penelitian ini koefisien reliabilitas skala akan diperoleh dengan menggunakan pendekatan teknik *Alpha Cronbach*. Proses komputasi uji reliabilitas menggunakan *SPSS versi 24.0 for windows*.

#### **F. Uji Coba (*try Out*)**

Penulis melakukan uji coba skala regulasi diri dan konflik peran pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau secara daring (*online*) karena kondisi saat penelitian diharuskan melakukan kegiatan dengan *physical social distancing*. Uji coba diberikan pada 50 anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di Universitas Islam Riau dengan menyebarkan link *google form*, yaitu <https://forms.gle/jFP6QEd8mLsmmHHjZA>. Link tersebut disebar melalui bagian Humas maupun kontak langsung dengan gubernur organisasi Badan

Eksekutif Mahasiswa tersebut. Uji coba skala memerlukan waktu 7 hari dimulai pada tanggal 04 Mei 2020 hingga 06 Mei 2020.

### 1. Uji Coba (*Try Out*) Skala Konflik Peran

Uji coba pertama pada skala konflik peran memperoleh hasil uji realibilitas *cronbach's alpha* 0,775 yang dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Hasil Uji Realibilitas Skala Konflik Peran *Try Out 1***

<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
0,775	32

Pada uji validitas terdapat 12 aitem yang tidak valid karena *content validity*  $\leq 0,30$  yaitu aitem 4, 5, 7, 14, 16, 19, 22, 23, 25, 28, 30 dan 32 yang dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala Konflik Peran *Try Out 1***

Aitem	<i>Validity Content</i>	Besaran <i>Cronbach's Alpha</i> (jika aitem dihapus)
aitemY.1	0.655	0.750
aitemY.2	0.586	0.753
aitemY.3	0.562	0.755
aitemY.4	-0.068	0.783
aitemY.5	0.162	0.775
aitemY.6	0.645	0.752
aitemY.7	-0.192	0.791
aitemY.8	0.568	0.755
aitemY.9	0.347	0.766
aitemY.10	0.360	0.765
aitemY.11	0.362	0.766
aitemY.12	0.714	0.749
aitemY.13	0.560	0.758
aitemY.14	0.270	0.77
aitemY.15	0.491	0.761
aitemY.16	-0.057	0.784



aitemY.17	0.431	0.762
aitemY.18	0.525	0.758
aitemY.19	0.062	0.780
aitemY.20	0.461	0.759
aitemY.21	0.479	0.758
aitemY.22	-0.188	0.792
aitemY.23	-0.261	0.798
aitemY.24	0.425	0.762
aitemY.25	0.217	0.772
aitemY.26	0.363	0.766
aitemY.27	0.457	0.759
aitemY.28	-0.248	0.795
aitemY.29	0.324	0.767
aitemY.30	-0.429	0.797
aitemY.31	0.641	0.754
aitemY.32	0.035	0.779

Untuk membuat semua aitem valid maka perlu dilakukan pengujian lagi, dengan menghapus aitem tidak valid tersebut. Hasil *try out* kedua uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut :

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Skala Konflik Peran *Try Out 2***

Aitem	<i>Validity Content</i>	Besaran <i>Cronbach's Alpha</i> (Jika Aitem dihapus)
aitemY.1	0.659	0.890
aitemY.2	0.685	0.889
aitemY.3	0.641	0.890
aitemY.6	0.647	0.890
aitemY.8	0.522	0.894
aitemY.9	0.292	0.901
aitemY.10	0.350	0.898
aitemY.11	0.301	0.899
aitemY.12	0.747	0.888
aitemY.13	0.584	0.893
aitemY.15	0.624	0.892
aitemY.17	0.560	0.893
aitemY.18	0.640	0.891

aitemY.20	0.495	0.895
aitemY.21	0.503	0.895
aitemY.24	0.598	0.892
aitemY.26	0.351	0.898
aitemY.27	0.544	0.893
aitemY.29	0.229	0.902
aitemY.31	0.608	0.892

Setelah dilakukan *try out* kedua ternyata masih ada aitem yang tidak valid yaitu aitem 29 sehingga aitem tersebut dihapus dan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas kembali. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala Konflik Peran *Try Out 3***

<b>Aitem</b>	<b>Validity Content</b>	<b>Besaran Cronbach's Alpha (Jika Aitem dihapus)</b>
aitemY.1	0.639	0.898
aitemY.2	0.681	0.897
aitemY.3	0.646	0.898
aitemY.6	0.676	0.897
aitemY.8	0.489	0.903
aitemY.10	0.328	0.907
aitemY.11	0.305	0.907
aitemY.12	0.739	0.896
aitemY.13	0.609	0.900
aitemY.15	0.682	0.898
aitemY.17	0.565	0.901
aitemY.18	0.654	0.898
aitemY.20	0.486	0.904
aitemY.21	0.494	0.903
aitemY.24	0.642	0.898
aitemY.26	0.344	0.906
aitemY.27	0.585	0.900
aitemY.31	0.584	0.900

**Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Konflik Peran Try Out 3**

<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
0,906	18

Setelah dilakukan hasil uji validitas dan reliabilitas skala konflik peran sebanyak tiga kali *try out*, diperoleh nilai *cronbach's alpha* menunjukkan angka 0,906 artinya skala reliabel karena besar dari 0,60 sesuai kriteria Nunnally . Sedangkan pada uji validitas item ditemukan aitem yang gugur diantaranya 4, 5, 7, 14, 16, 19, 22, 23, 25, 28, 30, 32 ,9 dan 29. Aitem yang gugur dibuang sehingga aitem yang digunakan dalam penelitian sebanyak 18 aitem. Penyebaran dan pendistribusian aitem dapat dilihat pada Tabel 3.8 sebagai berikut :

**Tabel 3.8 Blue Print Skala Konlik Peran Setelah Try Out**

Aspek	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Konflik berdasarkan waktu ( <i>Time Based Conflict</i> )	Mengacu pada kesulitan dalam pembagian waktu, energi dan kesempatan	1, <u>5</u> , 11, 13, <u>25</u> , <u>30</u>	<u>4</u> , <u>9</u> , 12, 17, 26	6
Konflik berdasarkan Ketegangan ( <i>Strain Based Conflict</i> )	Mengacu pada ketegangan atau keadaan emosional seperti kelelahan, kecemasan, depresi dan lain-lain yang dihasilkan oleh satu peran mnyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat performa peran lain tersebut.	15, <u>16</u> , 18, <u>19</u> , <u>22</u> , 31, <u>32</u>	3, 2, <u>28</u>	5
Konflik berdasarkan Perilaku ( <i>Behaviour Based Conflict</i> )	Mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain.	6, 8, <u>14</u> , 20, <u>23</u> , 27	<u>7</u> , 10, 21, 24, <u>29</u>	7
Jumlah				18

\*Tanda tebal dan bergaris bawah merupakan aitem yang gugur

## 2. Uji Coba (*Try Out*) Skala Regulasi Diri

Uji coba pertama pada skala regulasi diri memperoleh hasil uji realibilitas *cronbach's alpha* 0,916 yang dapat dilihat pada Tabel 3.9 sebagai berikut :

**Tabel 3.9 Hasil Uji Realibilitas Skala Regulasi Diri  
*Try Out 1***

<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
0,916	40

Pada uji validitas terdapat 7 aitem yang tidak valid karena *content validity*  $\leq 0,30$  yaitu aitem 5,24,25,27,29,36 dan 37 yang dapat dilihat pada Tabel 3.10 sebagai berikut :

**Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Skala Regulasi Diri  
*Try Out 1***

Aitem	<i>Validity Content</i>	Besaran <i>Cronbach's Alpha</i> (Jika Aitem dihapus)
aitemX.1	0.592	0.913
aitemX.2	0.694	0.911
aitemX.3	0.447	0.914
aitemX.4	0.595	0.912
aitemX.5	0.217	0.918
aitemX.6	0.503	0.914
aitemX.7	0.544	0.913
aitemX.8	0.758	0.911
aitemX.9	0.609	0.912
aitemX.10	0.445	0.914
aitemX.11	0.611	0.913
aitemX.12	0.576	0.913
aitemX.13	0.511	0.913
aitemX.14	0.563	0.913
aitemX.15	0.598	0.912
aitemX.16	0.567	0.913
aitemX.17	0.444	0.914



aitemX.18	0.412	0.915
aitemX.19	0.399	0.915
aitemX.20	0.459	0.914
aitemX.21	0.420	0.915
aitemX.22	0.717	0.912
aitemX.23	0.554	0.913
aitemX.24	0.216	0.917
aitemX.25	0.293	0.916
aitemX.26	0.461	0.914
aitemX.27	-0.025	0.92
aitemX.28	0.704	0.912
aitemX.29	0.260	0.916
aitemX.30	0.414	0.915
aitemX.31	0.342	0.915
aitemX.32	0.392	0.915
aitemX.33	0.374	0.915
aitemX.34	0.344	0.916
aitemX.35	0.335	0.915
aitemX.36	0.228	0.917
aitemX.37	0.158	0.917
aitemX.38	0.521	0.913
aitemX.39	0.482	0.914
aitemX.40	0.491	0.914

Untuk membuat semua aitem valid maka perlu dilakukan pengujian lagi, dengan menghapus aitem tidak valid tersebut. Hasil *try out* kedua uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.11 sebagai berikut :

**Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Skala Regulasi Diri  
Try Out 2**

<b>Aitem</b>	<b>Validity Content</b>	<b>Besaran Cronbach's Alpha (Jika Aitem Dihapus)</b>
aitemX.1	0.644	0.925
aitemX.2	0.737	0.924
aitemX.3	0.427	0.928
aitemX.4	0.537	0.926
aitemX.6	0.543	0.926

aitemX.7	0.530	0.927
aitemX.8	0.782	0.924
aitemX.9	0.641	0.925
aitemX.10	0.506	0.927
aitemX.11	0.639	0.926
aitemX.12	0.526	0.927
aitemX.13	0.476	0.927
aitemX.14	0.610	0.926
aitemX.15	0.630	0.925
aitemX.16	0.621	0.926
aitemX.17	0.487	0.927
aitemX.18	0.339	0.929
aitemX.19	0.371	0.928
aitemX.20	0.396	0.928
aitemX.21	0.515	0.927
aitemX.22	0.733	0.925
aitemX.23	0.637	0.925
aitemX.26	0.518	0.927
aitemX.28	0.693	0.925
aitemX.30	0.298	0.93
aitemX.31	0.420	0.928
aitemX.32	0.412	0.928
aitemX.33	0.472	0.927
aitemX.34	0.227	0.931
aitemX.35	0.375	0.928
aitemX.38	0.568	0.926
aitemX.39	0.476	0.927
aitemX.40	0.531	0.927

Setelah dilakukan *try out* kedua ternyata masih ada aitem yang tidak valid yaitu aitem 30 dan 34 sehingga aitem tersebut dihapus dan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas kembali. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Skala Regulasi Diri  
Try Out 3**

<b>Aitem</b>	<b>Validity Content</b>	<b>Besaran Cronbach's Alpha (Jika Aitem Dihapus)</b>
aitemX.1	0.664	0.928
aitemX.2	0.758	0.927
aitemX.3	0.434	0.931
aitemX.4	0.526	0.930
aitemX.6	0.563	0.930
aitemX.7	0.527	0.930
aitemX.8	0.799	0.927
aitemX.9	0.653	0.928
aitemX.10	0.527	0.930
aitemX.11	0.644	0.929
aitemX.12	0.504	0.930
aitemX.13	0.439	0.931
aitemX.14	0.627	0.929
aitemX.15	0.630	0.929
aitemX.16	0.637	0.929
aitemX.17	0.491	0.931
aitemX.18	0.304	0.933
aitemX.19	0.337	0.932
aitemX.20	0.373	0.932
aitemX.21	0.538	0.930
aitemX.22	0.723	0.928
aitemX.23	0.664	0.928
aitemX.26	0.540	0.930
aitemX.28	0.682	0.928
aitemX.31	0.434	0.931
aitemX.32	0.398	0.931
aitemX.33	0.505	0.930
aitemX.35	0.387	0.932
aitemX.38	0.569	0.930
aitemX.39	0.450	0.931
aitemX.40	0.551	0.930

**Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Skala Regulasi Diri Try Out 3**

<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
0,932	31

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebanyak *try out* tiga kali *cronbach's alpha* menunjukkan angka 0,932. Ditemukan aitem yang gugur diantaranya 5,24,25,27,29,36,37,30 dan 34. Aitem yang gugur dibuang sehingga aitem yang akan digunakan dalam penelitian sebanyak 31 aitem. Penyebaran dan pendistribusian aitem dapat dilihat pada Tabel 3.14.

**Tabel 3.14  
Blue Print Skala Regulasi Diri Setelah Try Out**

Aspek	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Standar dan Tujuan yang ditetapkan Sendiri. ( <i>Setting Standards and Goals</i> )	Mengatur tujuan yang ditetapkan sendiri memberikan kepuasan ( <i>self-satisfaction</i> ) dan meningkatkan <i>self-efficacy</i> .	1, 6, 9, 21, 23, 40	4, <u>5</u> , 13, 19, <u>36</u>	9
Monitor Diri ( <i>Self-Monitoring</i> )	Mengamati diri sendiri saat sedang melakukan sesuatu agar sadar tentang seberapa baik yang sedang dilakukan.	2, 7, 14, 16, 35	18, <u>24</u> , <u>34</u> , <u>37</u>	6
Penilaian Diri ( <i>Self-Judgement</i> )	Memberikan penilaian terhadap performa perilaku sendiri	10, 11, 15, 17, 22, 38	3, <u>29</u> , 12, 20, <u>25</u>	9
Penghargaan Diri ( <i>Self reaction and reflection</i> )	Memberikan konsekuensi yang ditetapkan sendiri atas kesuksesan atau kegagalan.	8, 26, 28, 31, 32, 33	<u>27</u> , <u>30</u> , 39	7
Jumlah				31

\*Tanda tebal dan bergaris bawah merupakan aitem yang gugur



## F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson. Penggunaan metode ini bertujuan untuk melihat hubungan regulasi diri dengan konflik peran. Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur keeratan dan membuktikan hipotesis hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Skala data yang digunakan berbentuk data interval. Data akan dianalisis dengan menggunakan *SPSS versi 24.0 for windows*.

Sebelum dilakukan analisis data maka diperlukan analisis terhadap uji hipotesis terlebih dahulu untuk menentukan apakah ada data yang memenuhi syarat sebagai data parametrik. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis penelitian ini, yaitu :

### 1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melihat apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebelum menggunakan teknik statistik parametris sebagai analisisnya, maka terlebih dahulu harus membuktikan apakah data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2011). Jika data normal, artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang dipakai, bila  $p$  dari nilai  $z > 0,05$  maka data normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka data tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24.0 for windows*.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Variabel dapat dikatakan linier apabila signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$  dan sebaliknya (Widhiarso,2010). Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *test for linearity* pada *SPSS 24.0 for windows*.

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji hasil penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis terhadap teori yang telah dibahas sebelumnya. Analisa statistik yang digunakan adalah *product moment* dari Pearson dimana statistik ini berguna untuk mengetahui keeratan hubungan kedua variabel tersebut dengan menggunakan *SPSS 24.0 for windows*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Prosedur Penelitian

##### 1. Orientasi Kancah Penelitian

Tahap ini merupakan tahap dalam menentukan tempat untuk penelitian dan fasilitas segala keperluan. Penelitian ini dilakukan pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau tingkat Fakultas maupun Universitas dengan sample menggunakan teknik *simple random sampling* seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 :

**Tabel 4.1 Orientasi Penelitian**

No	Kategori	Jumlah
1	BEM Universitas Islam Riau	40
2	BEM Fakultas Psikologi	20
3	BEM Fakultas Agama Islam	20
4	BEM Fakultas Teknik	15
5	BEM Fakultas Ilmu Kependidikan	25
6	BEM Fakultas Ekonomi	25
7	BEM Fakultas Ilmu Sosial Politik	21
8	BEM Fakultas Hukum	15
9	BEM Fakultas Pertanian	20
10	BEM Fakultas Ilmu Komunikasi	15
TOTAL POPULASI		216
TOTAL SAMPEL		140

*Sumber : Media Instagram dan gubernur masing-masing Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau, 2020*

##### 2. Pengembangan Alat Ukur

Terdapat beberapa tahapan dalam pengembangan penelitian yang dilakukan dalam mempersiapkan alat ukur yaitu:

a. Penyusunan Aitem

Aitem disusun dengan menggunakan aspek-aspek dan ciri-ciri dari sebuah teori yang diturunkan ke indikator yang mewakili aspek yang terdapat pada teori yang digunakan sesuai dengan judul penelitian yang dilakukan. Dalam penulisan aitem terdapat aitem *favourable* dan *unfavourable* untuk menghindari bias berupa *stereotype* respons.

b. Validasi Isi Aitem

Untuk melihat kesesuaian antara aspek, indikator dan aitem yang disusun, penulis meminta penilaian kepada *expert* dari ahli psikologi untuk memberikan masukan ataupun saran (*expert judgement*) terhadap skala aitem yang digunakan. Skala yang digunakan adalah skala regulasi diri dan skala konflik peran pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau. Proses validasi dalam penelitian ini memiliki beberapa aitem yang harus diperbaiki, sehingga diperoleh jumlah akhir dari aitem skala regulasi diri sebanyak 31 aitem dan skala konflik peran sebanyak 18 aitem.

## B. Pelaksanaan Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 31 Mei 2020 sampai 04 Juli 2020 dengan melibatkan subjek sebanyak 140 anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau. Penelitian dilakukan secara daring sesuai protokol kesehatan pandemi Covid-19 dengan cara membagikan tautan *link* kuesioner pada masing Gubernur badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau, sehingga dapat membagikan di ruang chat mereka seperti *whatsapp*, *line* dan lainnya.



### C. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini didapat dari sampel sebanyak 140 orang anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau. Adapun data Demografinya dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Data Demografi Sampel Penelitian**

	<b>Distribusi Demografi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
<b>Fakultas</b>	BEM Universitas	28	20
	BEM Fakultas Psikologi	9	6.43
	BEM Fakultas Agama Islam	9	6.43
	BEM Fakultas Teknik	11	7.86
	BEM Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan	11	7.86
	BEM Fakultas Ekonomi	20	14.29
	BEM Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	20	14.29
	BEM Fakultas Hukum	10	7.14
	BEM Fakultas Pertanian	17	12.14
	BEM Fakultas Ilmu Komunikasi	5	3.57
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100</b>
<b>Semester</b>	2	3	2.14
	4	9	6.43
	6	102	72.86
	8	15	10.71
	10	11	7.86
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100</b>
<b>Gender</b>	Laki-laki	71	50.71
	Perempuan	69	49.29
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100</b>
<b>Umur</b>	19 tahun	4	2.86
	20 Tahun	18	12.86
	21 Tahun	69	49.29
	22 Tahun	24	17.14
	23 Tahun	19	13.57
	24 Tahun	6	4.29
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa sampel penelitian terbanyak berasal dari anggota Bem Universitas sebanyak 28 orang atau 20 % dari 140 orang sampel yang terlibat. Namun dari 140 orang tersebut terdapat 3 orang sampel yang berasal dari fakultas hukum, ekonomi dan ilmu sosial dan politik mengikuti kedua organisasi badan eksekutif mahasiswa tersebut, artinya ditingkat fakultas sebagai pengurus dan ditingkat universitas juga sebagai anggota.

Selain itu, sampel penelitian juga didominasi oleh anggota yang sedang menempuh kuliah semester 6 yaitu sebanyak 102 orang atau 72,86% dengan dominasi umur 21 tahun sebanyak 69 orang atau 49,29% . Sedangkan untuk gender sampel yang terlibat dapat dikatakan seimbang karena selisih antara jumlah laki-laki dan perempuan hanya 1,42% dimana jumlah sampel laki-laki sebanyak 71 orang dan perempuan sebanyak 69 orang.

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang dibuat oleh peneliti yaitu hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran pada badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau. Hasil data penelitian di lapangan terkait regulasi diri dan konflik peran pada anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau setelah dilakukan dan diolah dengan aplikasi *SPSS 24.0 for windows* diperoleh ilustrasi seperti pada Tabel 4.3.

Berdasarkan hasil dari statistik hipotetik pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata untuk regulasi diri sebesar 77,5 dengan standar deviasi 15,5 sedangkan berdasarkan statistik empirik nilai rata-rata diperoleh sebesar 94,90 dengan standar deviasi 6,97. Selanjutnya untuk variabel konflik peran, berdasarkan statistik hipotetik diperoleh nilai rata-rata sebesar 55 dengan standar

deviasi 9, sedangkan berdasarkan statistik empirik nilai rata-rata diperoleh sebesar 51,79 dengan standar deviasi 3,93.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Deskriptif Skor Skala Penelitian**

Variabel Penelitian	Skor skala X yang diperoleh (empirik)				Skor skala X yang dimungkinkan (hipotetik)			
	MIN	MAX	Mean	SD	MIN	MAX	Mean	SD
Regulasi Diri	78	112	94,90	6,97	31	124	77,5	15,5
Konflik Peran	42	61	51,79	3,93	18	72	55	9

Berdasarkan skor regulasi diri dan konflik peran pada Tabel 4.3, maka dapat dibuat suatu pengkategorian. Tujuannya untuk menempatkan individu ke dalam kelompok – kelompok terpisah berdasarkan empirik pada Tabel 4.3. Adapun rumus kategorisasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

**Tabel 4.4**  
**Rumus Kategori Skor Skala Penelitian**

Kategori	Rumus
<b>Sangat Tinggi</b>	$X \geq M + 1,5 SD$
<b>Tinggi</b>	$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
<b>Sedang</b>	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
<b>Rendah</b>	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
<b>Sangat Rendah</b>	$X < M - 1,5 SD$

*Ket : M (Mean Empirik), SD (Standar Deviasi)*

Berdasarkan tabel pengkategorian maka untuk kategori skor variabel regulasi diri anggota badan eksekutif mahasiswa di UIR pada Tabel 4.5 :

**Tabel 4.5**  
**Rentang Nilai dan Kategori Skor Subjek Skala Regulasi**

<b>Kategori</b>	<b>Rentang Nilai</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Sangat Tinggi	$X \geq 105,36$	14	10.00
Tinggi	$98,39 \leq X < 105,36$	24	17.14
Sedang	$91,42 \leq X < 105,36$	57	40.71
Rendah	$84,44 \leq X < 91,42$	39	27.86
Sangat Rendah	$X < 84,44$	6	4.29
<b>Jumlah</b>		<b>140</b>	<b>100</b>

Berdasarkan kategorisasi variabel regulasi diri anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau pada Tabel 4.5 dapat disimpulkan sebagian besar subjek dari sampel penelitian ini memiliki skor regulasi diri pada kategori sedang sebanyak 57 orang dengan persentase 40,71% dari 140 orang Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa yang terlibat. Kategori skor untuk variabel konflik peran pada anggota badan eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Rentang Nilai dan Kategori Skor Subjek Skala Konflik Peran Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau**

<b>Kategori</b>	<b>Rentang Nilai</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Sangat Tinggi	$X \geq 57,69$	9	6.43
Tinggi	$53,76 \leq X < 57,69$	36	25.71
Sedang	$49,83 \leq X < 53,76$	56	40.00
Rendah	$45,90 \leq X < 49,83$	29	20.71
Sangat Rendah	$X < 45,90$	10	7.14
<b>Jumlah</b>		<b>140</b>	<b>100</b>

Berdasarkan kategorisasi variabel konflik peran anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau pada Tabel 4.6 dapat disimpulkan sebagian besar subjek dari sampel penelitian ini memiliki skor konflik peran pada kategori



sedang sebanyak 56 orang dengan persentase 40 % dari 140 orang Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa yang terlibat.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau secara dominan memiliki skor sedang pada variabel regulasi diri dan konflik peran selaku individu yang mempunyai peran ganda yaitu sebagai mahasiswa yang harus giat belajar untuk mengejar IPK yang tinggi sekaligus aktivis kampus yang harus menjalankan program-program kerja.

#### **D. Hasil Analisis Data**

##### **1. Uji Asumsi**

Tahap ini merupakan tahap awal yang dilakukan sebelum melihat hasil olahan penelitian. Uji asumsi ini terbagi atas 2, yaitu :

##### **a. Uji Normalitas**

Tahap ini bertujuan untuk mengetahui skor skala variabel yang diteliti terdistribusi secara normal. Berdasarkan rumus uji *Kolmogorov-Smirnov* kriteria data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila *probability* > 0,05, sebaliknya jika *probability* < 0,05 maka sebaran data tersebut tidak normal (Punomo,2016:55). Uji ini dilakukan pada kedua variabel penelitian dengan memperoleh nilai *probability* besar dari 0,05, berarti sebaran data skala penelitian variabel regulasi diri dan konflik peran terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas Skala Regulasi Diri dan Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau**

Variabel	Signifikansi ( <i>kolmogorov-Smirnov</i> )	Keterangan
Regulasi Diri	0,054	Terdistribusi Normal
Konflik Peran	0,067	Terdistribusi Normal

**b. Uji Linieritas**

Tahap uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan linieritas antara kedua variabel penelitian. Hubungan linier pada data penelitian digambarkan oleh *deviation from linearity* apabila *probability* > 0,05 maka data dapat dikatakan linier dan sebaliknya apabila *probability* < 0,05 maka data dikatakan tidak linier (Widhiarso,2010). Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linieritas Skala Regulasi Diri dan Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau**

Uji Linieritas		F	Probability
Konflik Peran	<i>(Combined)</i>	2,724	0,000
* Regulasi Diri	<i>Linearity</i>	57,639	0,000
	<i>Deviation from Linearity</i>	0,894	0,627

Berdasarkan Tabel 4.8, diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0,05. Hal ini berarti terjadi hubungan yang linear diantara variabel regulasi diri dan konflik peran pada anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau.

## 2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini diajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran pada anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Korelasi *Product Moment* Hubungan Regulasi Diri dan Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau**

Uji Korelasi <i>Product Moment</i>		Regulasi Diri	Konflik Peran
Regulasi Diri	<i>Pearson Correlation</i>	1	-0,547**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	140	140
Konflik Peran	<i>Pearson Correlation</i>	-0,547**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	140	140

Tanda \*\*, Korelasi signifikan pada level 0,001 (1%)

Berdasarkan hasil uji korelasi antara regulasi diri dengan konflik peran, maka diperoleh nilai koefisien ( $r$ ) = -0,547 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran pada anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau. Semakin tinggi regulasi diri pada anggota badan eksekutif mahasiswa maka akan semakin rendah konflik peran yang terjadi dalam dirinya. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis data penelitian ini dinyatakan dapat diterima.

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat hasil koefisien determinan penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Koefisien Determinan Hubungan antara Regulasi Diri dan**  
**Konflik Peran pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas**  
**Islam Riau**

	<b>R</b>	<b>R Squared</b>	<b>Eta</b>	<b>Eta Squared</b>
Konflik Peran * Regulasi Diri	-0.547	0.299	0.662	0.439

Berdasarkan hasil *R-Squared* yang dapat dilihat pada Tabel 4.10 menunjukkan angka 0,299 yang berarti Variabel X (regulasi diri) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel Y (konflik peran) sebesar 29,90% sedangkan sisanya 70,10% ditentukan oleh variabel lain.

#### **E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil deskriptif penelitian yang telah dilakukan dengan menyebar kuesioner pada anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau di tingkat Fakultas dan Universitas maka dapat dijelaskan beberapa hal mengenai variabel penelitian. Skala regulasi diri terendah mahasiswa organisasi anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau berada pada aitem aspek penentuan standar atau tujuan (*setting standard and goals*) dimana kebanyakan mahasiswa organisasi tidak terlalu memperhatikan waktu dalam melakukan sesuatu. Hal ini menimbulkan hasil yang sejalan pada aitem aspek waktu (*time based conflict*) konflik peran juga merupakan skor terendah dimana mahasiswa organisasi kebanyakan merasa tidak dapat menikmati waktu senggang karena ikut organisasi.

Berdasarkan hasil statistik empirik pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa regulasi diri anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau



dikategorikan dalam tingkatan sedang begitupun halnya dengan konflik peran yang terjadi pada mahasiswa tersebut juga terkategori sedang. Hal ini berarti regulasi diri yang terdapat di dalam diri anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau tidak begitu tinggi namun juga tidak begitu rendah sehingga konflik peran yang terjadi masih dapat diredam namun tetap ada.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 24.0 for windows* maka diperoleh hasil dimana variabel regulasi diri dengan konflik peran yang terjadi pada anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi ( $r$ ) = -0,547 dengan signifikansi 0,000 ( $p > 0,05$ ) berarti semakin tinggi regulasi diri anggota badan eksekutif mahasiswa maka akan semakin rendah konflik peran yang terjadi. Namun sebaliknya, semakin rendah regulasi diri anggota badan eksekutif mahasiswa maka konflik peran yang terjadi pada dirinya akan semakin tinggi.

Selanjutnya pada hasil *R-squared* diperoleh nilai 0,299 yang berarti bahwa variabel regulasi diri memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran sebesar 29,90% sedangkan 70,10% lagi ditentukan oleh variabel lain. Sehingga regulasi diri merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya konflik peran yang dihadapi oleh seorang mahasiswa organisatoris ataupun mahasiswa yang menjalankan peran tambahan dikampus. Hal ini sesuai dengan teori yang telah dijabarkan dan hipotesis penelitian diterima.

Adapun penelitian sebelumnya yaitu menurut Naibaho, et al. (2017) yang melakukan penelitian terhadap 270 mahasiswa organisatoris di Universitas Diponegoro juga memberikan hasil yang sama dimana variabel regulasi diri memiliki hubungan negatif dengan konflik peran yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaturan regulasi diri pada mahasiswa organisatoris merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan agar dapat meminimalisir konflik-konflik yang terjadi selaku menjalankan tugas sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi. Seorang mahasiswa yang telah memilih untuk menjadi mahasiswa organisatoris mesti melakukan regulasi diri yang ekstra agar dapat menghindari dampak negatif dari konflik peran. Adapun perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya ini yaitu pada cakupan sampel. Pada penelitian sebelumnya hanya melibatkan mahasiswa organisasi pada satu Fakultas saja yaitu Fakultas Ilmu Sosial dan Politik saja sedangkan dalam penelitian ini melibatkan mahasiswa organisasi yang lebih heterogen yang berasal dari sepuluh fakultas yang ada di Universitas Islam Riau yaitu Fakultas Psikologi, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Kependidikan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ilmu Komunikasi, Fakultas Teknik dan Fakultas Pertanian.

Menurut Hamizah et al. (2018) dalam penelitiannya yang dilakukan pada 384 mahasiswa di Klang Valey, Malaysia memberikan hasil bahwa regulasi diri yang rendah akan memicu memuncaknya permasalahan konflik yang dihadapi dikampus. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terkait pada metode analisis variabel konflik peran yaitu menggunakan variabel stress

akademik sebagai variabel perantara. Hal ini diperkuat dalam penelitian Othman et al. (2014) di Universitas Penang Malaysia yang menyebutkan bahwa konflik peran merupakan salah satu indikator dalam perhitungan *occupational stress index* (OSI) atau indeks stress. Sehingga dua penelitian terdahulu ini melakukan analisis hubungan regulasi diri dengan konflik peran secara tidak langsung (*indirect*). Sedangkan dalam penelitian ini yang dilakukan pada mahasiswa organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau memberikan hasil terdapat hubungan yang langsung (*direct*) antara regulasi diri dan konflik peran.

Menurut Rachmah (2015) dalam penelitian yang menggunakan metode agak berbeda dari penelitian ini, yaitu metode kualitatif dengan teknik mewawancarai empat orang mahasiswa. Pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa regulasi diri yang tergolong baik membuat mahasiswa memiliki peran tambahan dapat meredam konflik sehingga mereka tetap meraih prestasi akademik yang tinggi.

Berdasarkan hasil yang telah didapat pada penelitian ini, anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau juga mengalami konflik peran meskipun dalam tingkat yang sedang. Konflik merupakan suatu yang tidak dapat dihindari dalam menjalankan sesuatu terutama dalam menjalankan dua peran. Regulasi diri merupakan kemampuan individu untuk mengatur dirinya dalam mencapai tujuan – tujuan yang diinginkan. Menjadi mahasiswa organisasi harus siap untuk meregulasi diri dengan baik Menurut Alfiana (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan pada 200 mahasiswa menyebutkan bahwa mahasiswa yang mengikuti organisasi (organisatoris) terbukti memiliki regulasi

diri yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang tidak ikut organisasi. Akan tetapi konflik peran yang dihadapi mahasiswa organisasi tidak cukup dipengaruhi oleh regulasi diri saja.

Penulis menyadari dalam penelitian ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan selama penelitian berlangsung, diantaranya kecilnya jumlah populasi dalam penelitian dan kurangnya perhatian peneliti terhadap faktor – faktor lain yang mempengaruhi konflik peran dalam mahasiswa organisasi seperti stress akademik, emosional, konsep diri, prokrastinasi akademik, religiusitas dan lain sebagainya. Penelitian ini hanya berfokus pada regulasi diri mahasiswa organisasi dengan konflik peran. Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, konflik peran dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini sebesar 70,10%



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran pada anggota badan eksekutif mahasiswa di Universitas Islam Riau . Artinya, semakin tinggi regulasi diri mahasiswa tersebut maka akan semakin rendah konflik peran yang terjadi pada mereka. Sebaliknya, semakin rendah regulasi diri mahasiswa tersebut maka akan semakin tinggi konflik peran yang akan mereka hadapi.

#### B. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang peneliti dapatkan, maka saran yang dapat diberikan :

1. Kepada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Riau  
Berdasarkan hasil deskriptif dari skor skala variabel penelitian, sebagian besar tingkat regulasi diri anggota badan eksekutif mahasiswa Universitas Islam Riau masih kategori sedang sehingga diharapkan lebih meningkatkan regulasi diri terutama pada aspek penetapan standar dan tujuan dalam diri (*setting standard and goals*) untuk dapat menjadi aktivis kampus yang berprestasi sehingga tri dharma perguruan tinggi berjalan seutuhnya termasuk dengan fungsi mahasiswa sebagai *agent of change and iron stock*.

## 2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan dan menyempurkan hasil dari penelitian ini karena peneliti sadar masih ada beberapa kekurangan seperti minimnya cakupan populasi penelitian dan faktor penentu atau variabel bebas hanya ditinjau pada satu sisi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alfiana, Arini Dwi.(2013).*Regulasi Diri Mahasiswa ditinjau dari Keikutsertaan dalam Organisasi Kemahasiswaan*. 01(02):245–59.
- Alwisol. (2010).*Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Azwar,Saifuddin.(2012).*Metode Penelitian*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Caesari, Yasinta Karina, Anita Listiara dan Jati Ariati.(2013).*Kuliah VS Organisasi* .Vol.12 No.2
- Carnicer, M.P., Sanches, A.M., dan Perez, M.P. (2004).*Work family conflict in a Southern European Country*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 5, hal. 466-489
- Dewall, C. Nathan, Roy F. Baumeister, Tyler F. Stillman, dan Matthew T. Gailliot.(2007).*Violence restrained : E V ects of self-regulation and its depletion on aggression* . 43:62–76.
- Hamizah, Nur, Hj Ramli, Masoumeh Alavi, dan Seyed Abolghasem Mehrinezhad. n.d.(2018). *Behavioral sciences Academic Stress and Self-Regulation among University Students in Malaysia : Mediator Role of Mindfulness*.
- Koustelios, Athanasios, Nicholas D. Theodorakis, dan Dimitris Goulimaris.(2004).*Role ambiguity , role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece Report Information from ProQuest*. (March).
- Luthans,Fred.(2008).*Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono ,dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : Andi
- Manab, Abdul.(2016).*Memahami Regulasi Diri:Sebuah Tinjauan Konseptual*. Malang : Seminar ASEAN 2nd Psychology an Humanity
- Mu'min,Sitti Aisyah.(2016).*Regulasi Diri Dalam Belajar Mahasiswa yang Bekerja*. VOL.9 No.1
- Naibaho, Yael Febriany Kurnia dan Dian Ratna Sawitri.(2017).*Hubungan antara Regulasi Diri dengan Konflik peran di FISIP UNIVERSITAS DIPONEGORO*. 7(Nomor 3):204–11
- Purnomo,Rochmat Aldy.(2016).*Analisis Statistik SPSS*.Ponorogo:Wade Group

- Ormrod, J. E.(2012).*Human learning (6th ed.)*.New Jersey,NJ:Pearson EducationInc.
- Othman, Che Noriah, Roz Azinur, Che Lamin, dan Nursyuhadah Othman.(2014).  
*Occupational Stress Index of Malaysian University Workplace. Procedia - Social and Behavioral Sciences* 153:700–710.
- Rachmah, Dwi Nur.(2015).*Regulasi Diri dalam Belajar pada Mahasiswa yang Memiliki Peran Banyak*. 42(1):61–77.
- Rhnima, Aziz dan Crha.(2017).*The Effect of Work Family Conflicts on withdrawal Behaviours in The Healthcare Sector*.Portugal : Prisma Social
- Robbins, S. P., & Judge, A. T.(2008). *Perilaku organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- UIR.(2015).*Perkenalan Kehidupan Kampus Mahasiswa Baru.Pekanbaru : Universitas Islam Riau*
- Widhiarso,wahyu.(2010).*Uji Linieritas Hubungan*.Fakultas Psikologi.UGM
- Wijono,Sutarto.(2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:Kencana