

**PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP KONFLIK PERAN
MAHASISWA AKTIF BERORGANISASI DI KOTA MAKASSAR**



DIAJUKAN OLEH:

LAODE M.FIKRI AKBAR U
4518091050

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2022



**PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP KONFLIK PERAN
MAHASISWA AKTIF BERORGANISASI DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

LAODE M. FIKRI AKBAR UMROHIDIN

4518091050

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP KONFLIK PERAN PADA
MAHASISWA AKTIF BERORGANISASI DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

LAODE M. FIKRI AKBAR UMROHIDIN
NIM: 4518091050

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Agustus 2022

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II





Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0921018302

Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN: 0931108003

Mengetahui:

Dekan
Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi


Palmawati Tabib, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302
A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si.
NIDN: 0908119001

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN
PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP KONFLIK PERAN PADA
MAHASISWA AKTIF BERORGANISASI DI KOTA MAKASSAR


Disusun dan diajukan oleh:


LAODE M. FIKRI AKBAR UMROHIDIN
4518091050

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar Pada Agustus tahun 2022

Pembimbing I


Pembimbing II


Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0921018302


Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
NIDN: 0931108003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar


Patmawaty Tarbe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302



HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : LAODE M. FIKRI AKBAR UMROHIDIN
NIM : 4518091050
Program Studi : Psikologi
Judul : Pengaruh *Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran Pada Mahasiswa Aktif Berorganisasi Di Kota Makassar*

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Arie Gunawan HZ. S.Psi., M.Psi., Psikolog (.....)
2. Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog (.....)
3. Titin Florentina, S.Psi., M.Psi., Psikolog (.....)
4. A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



Putrawati Faibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran Pada Mahasiswa Di Kota Makassar” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar, 22 September 2022



Laode M. Fikri Akbar U.
NIM: 4518091050

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

*Allahumma Shalli 'Alaa Sayyidinaa Muhammad Wa' alaa Aali Sayyidinaa
Muhammad Wasallim Tasliima.*

*Kepada Orang Tua Dan Saudara/Saudari
Terima Kasih Untuk Selalu Mendukung Selama Hidup Ini.*



MOTTO

*SABAR DAN IKHLAS
MAKA JALAN TUHAN AKAN TERUS MENGIKUTI*

*TETAP BERUSAHA UNTUK BERBUAT BAIK, KARENA
SIFAT BAIK AKAN DIKETAHUI OLEH MUSUHMU BAHKAN SEBELUM KAU
BERTEMU MEREKA.*

*SEMUA KEHENDAK TUHAN
PERCAYAKAN SEPENUHNYA KEPADA TUHAN MAKA HIDUPMU AKAN
SEMPURNA.*

-LAODE FIKRI-

UNIVERSITAS

BOSOWA



ABSTRAK

PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP KONFLIK PERAN MAHASISWA AKTIF BERORGANISASI DI KOTA MAKASSAR

Laode M. Fikri Akbar Umrohidin*

Universitas Bosowa

Email: Laodefikri1s29@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan regulasi diri mampu dalam meminimalisir konflik peran yang terjadi pada mahasiswa aktif berorganisasi di Kota Makassar. Sampel pada penelitian ini berjumlah 561 mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala penelitian, yaitu skala konflik peran yang disusun oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang diadaptasi oleh Zamnaswadi (2020) dan skala regulasi diri oleh Zimmerman & Schunk (2011) yang telah diadaptasi oleh Sitti Azzahrah Abdullah (2019). Data penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 2.2* dan *Jamovi 2.2*. Penelitian ini menghasilkan bahwa regulasi diri memiliki pengaruh terhadap konflik peran ($p=0,2$; $p>0,05$). Regulasi diri terhadap konflik peran memiliki arah pengaruh yang negatif (-0.211), artinya semakin tinggi regulasi diri maka konflik peran akan semakin sedikit atau semakin rendah regulasi diri maka konflik peran akan semakin tinggi.

Kata kunci: Regulasi diri, Konflik Peran, Mahasiswa, Organisasi Mahasiswa

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-REGULATION ON THE ROLE OF CONFLICT OF ACTIVE STUDENTS ORGANIZATIONS IN MAKASSAR

Laode M. Fikri Akbar Umrohidin*
Universitas Bosowa
Email: Laodefikri1s29@gmail.com

This study aims to determine the ability of self-regulation to minimize role conflicts that occur in active students in organizations in Makassar City. The sample in this study found 561 students who became organizational administrators in Makassar City. Data collection was carried out using two research scales, namely the conflict scale compiled by Greenhaus and Beutell (1985) which was adapted by Zamnaswadi (2020) and the self-regulation scale by Zimmerman & Schunk (2011) which was adapted by Sitti Azzahrah Abdullah (2019). The research data were analyzed using simple regression analysis technique with the help of IBM SPSS Statistics 2.2 and Jamovi 2.2. This study resulted that self-regulation has an influence on role conflict ($p=0.2$; $p>0.05$). Self-regulation of role conflict has a negative effect (-0.211), meaning that the higher the self-regulation, the lower the conflict, the lower the self-regulation, the higher the conflict.

Keywords: *Self-regulation, Role Conflicts, Student, Organizations Student*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran Pada Mahasiswa Aktif Berorganisasi Di Kota Makassar”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program studi psikologi. Peneliti sadar bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih memiliki banyak kekurangan, dikarenakan kemampuan peneliti yang terbatas. Proses penyusunan ini tidak terlepas dari hambatan dan kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, arahan dan saran dari berbagai pihak, segala hambatan tersebut dapat teratasi dengan baik. Peneliti berharap bahwa semoga skripsi yang telah disusun bersusah payah, dengan begitu banyak lisan yang terucap, ekspresi, emosional yang terkadang tak tertahankan ini bisa memberi banyak pengetahuan dan wawasan kepada para pembaca calon peneliti.

Akhir kata, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang turut serta untuk membantu demi kelancaran pengerjaan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya:

1. Kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan kenikmatan rezeki dan kesehatan.
2. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Alm. Laode Moch. Bazaruddin dan Ibu Yuliati Dekester yang telah membesarkan, mendidik, menyayangi, mengasihi, serta mendukung segala sesuatu untuk kemajuan hidup saya.

3. Kepada kelima saudara dan saudari, Waode Nur Rahmaniah, Laode Moch. Ihsanuddin, Waode Rezki Ameliah, Chairunnisa Rudyati Ode dan Musrifa Rudyati Ode yang selalu mendukung saya.
4. Kepada dosen pembimbing, Bapak Arie Gunawan H.Z, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Selaku pembimbing 1 yang selalu memberikan bimbingan, bantuan, arahan, saran dan dukungan selama proses pengerjaan skripsi ini.
5. Kepada dosen pembimbing Ibu Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Selaku pembimbing 2 yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan, arahan, saran dan dukungan selama proses pengerjaan skripsi ini.
6. Kepada ibu Titin Florentina, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Yang selalu memberikan motivasi serta arahan selama di jurusan Psikologi.
7. Kepada Seluruh dosen Fakultas Psikologi, Universitas Bosowa, yaitu pak Musawwir, S.Psi., MPd, Pak Andi Budhy Rahmat, M.Psi., Psikolog, Ibu minarni. S.Psi., M.A., Ibu Hasnial A. Radde, S.Psi., M.Si, Ibu Siti Syawaliah, M.Psi., Psikolog, Pak Andi Muhammad Aditya S, M.Psi., Psikolog, Ibu Aulia Saudi, S.Psi., M.Si, Ibu Nur Hikmah, S.Psi., M.Si, yang selalu mendukung dan menyemangati dalam mengerjakan skripsi.
8. Kepada seluruh Sahabat “Para Pencari Tuhan” Abdullah Asmara, Muhammad Hilmy Khalil, Zulfansyah, Andi Irgi Ahmad Fahrezi, Andi Rahmat Sudarsono, Ilham Dermawan, Fadhil Hibatullah, Arfandi Mustafa, Iswardi, dan Andi Aci yang selalu support dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada Sahabat “Sobat Ambyar” Abdullah Asmara, Fadhil Hibatullah dan Mahdi Mahesa yang selalu Video Call untuk memberikan semangat meskipun jarak yang sangat jauh dengan biaya kuota yang tidak murah.
10. Kepada Sahabat “Team Gass” Abdullah Asmara, Zulfansyah, Muhammad Hilmy Khalil, Nurul Insi, Nur Fajriani, Syafirah R. Basalamah, Andi Aprilia Tenri, dan Ramadhan
11. Kepada Sahabat “AJG (Artinya Asik Juga)” Priska, Greisa, Tasha, Ari, Asmika, Caca, Cassie, Fajrul, Frid, Hykl, Lau, Eki a.k.a Mado, Nanda gemoy, Natasya, Nuzhul, wady, sultan, widy dan ragiel yang selalu support sejak MAHASISWA BARU.
12. Kepada Rini Febriany yang selalu ingin disusahi sama saya dan selalu membantu pengolahan data di lokasi KKN dan penyusunan skripsi ini meskipun sudah larut malam.
13. Kepada Asmika Tranggono yang membantu saya dalam pengolahan data.
14. Kepada Seluruh Kawan-Kawan seperjuangan PSYNTING 18 yang telah membantu segala proses penyelesaian skripsi ini.
15. Kepada Sahabat Seperjuangan “Genk Kapak” Wira, Farid, Angga, Algifari, Hendra, Takbir, Alif, Anca, Yarham, Fadil, Farhan, Accul, dan Piki yang telah membantu menyebarkan skala penelitian ini.

16. Kepada Teman-Teman Pengurus BEM Fakultas Psikologi Periode 2021-2022.
17. Kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian ini.
18. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu.

Makassar, 22 September 2022
Peneliti,

Laode M.Fikri Akbar U
NIM: 4518091050

UNIVERSITAS
BOSOWA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN.....	v
PERNYATAAN.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	13
1.4.1. Manfaat Teoritis	13
1.4.2. Manfaat Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Konflik Peran	15
2.1.1. Definisi Konflik Peran	15
2.1.2. Aspek Konflik Peran	17
2.1.3. Faktor yang mempengaruhi Konflik Peran	18
2.1.4. Dampak Konflik Peran.....	20
2.1.5. Pengukuran Konflik Peran	22

2.2. Regulasi Diri	23
2.2.1. Definisi Regulasi Diri	23
2.2.2. Aspek Regulasi Diri	24
2.2.3. Faktor yang mempengaruhi Regulasi Diri	26
2.2.4. Pengukuran Regulasi Diri	30
2.3. Mahasiswa Yang Menjadi Pengurus Organisasi.....	31
2.4. Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Di Kota Makassar.....	33
2.5. Kerangka Pikir	36
2.6. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1. Jenis Penelitian.....	38
3.2. Variabel Penelitian	38
3.3. Definisi.....	38
3.3.1. Definisi Konseptual.....	38
3.3.2. Definisi Operasional.....	39
3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	40
3.4.1. Populasi	40
3.4.2. Sampel.....	41
3.4.3. Teknik Sampling	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5.1. Instrumen Penelitian.....	42
3.5.2. Uji Validitas	46
3.5.3. Uji Reliabilitas	49
3.6. Teknik Analisis Data.....	50
3.6.1. Analisis Deskriptif	50
3.6.2. Uji Asumsi	51
a. Hasil Uji Normalitas	51

b. Hasil Uji Linearitas	52
3.6.3. Uji Hipotesis	53
3.7. Jadwal Penelitian.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1. Hasil Analisis	55
4.1.1. Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor.....	55
a. Deskriptif Variabel Berdasarkan Konflik Peran	55
b. Deskriptif Variabel Berdasarkan Regulasi Diri	56
4.1.2. Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi	58
a. Kategorisasi Berdasarkan Konflik Peran	58
b. Kategorisasi Berdasarkan Regulasi Diri	59
4.1.3. Hasil Analisis Hipotesis	60
4.2. Pembahasan.....	63
4.2.1. Pengaruh regulasi diri terhadap konflik peran pada mahasiswa aktif organisasi di kota makassar.....	63
4.2.2. Litimasi Penelitian	73
BAB V PENUTUP	74
5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Deskripsi Demografi Responden	41
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Konflik Peran Sebelum Uji Coba	43
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Konflik Peran Setelah Uji Coba	44
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Skala Regulasi Diri Sebelum Uji Coba	45
Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Skala Regulasi Diri Setelah Uji Coba	46
Tabel 3.6 Hasil validasi konstruk skala konflik peran	47
Tabel 3.7 Hasil validasi konstruk skala regulasi diri	48
Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Skala	50
Tabel 3.9 Deskriptif Demografi Responden	50
Tabel 3.10 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 3.11 Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 3.12 Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 4.1 Kategorisasi.....	55
Tabel 4.2 Hasil Analisis Konflik Peran Pada Mahasiswa.....	55
Tabel 4.3 Kategorisasi Konflik Peran Pada Mahasiswa	56
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regulasi Diri Pada Mahasiswa.....	56
Tabel 4.5 Kategorisasi Regulasi Diri Pada Mahasiswa	57
Tabel 4.6 Kategorisasi Konflik Peran Berdasarkan Demografi.....	58
Tabel 4.7 Kategorisasi Regulasi Diri Berdasarkan Demografi.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis	61
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran.....	62

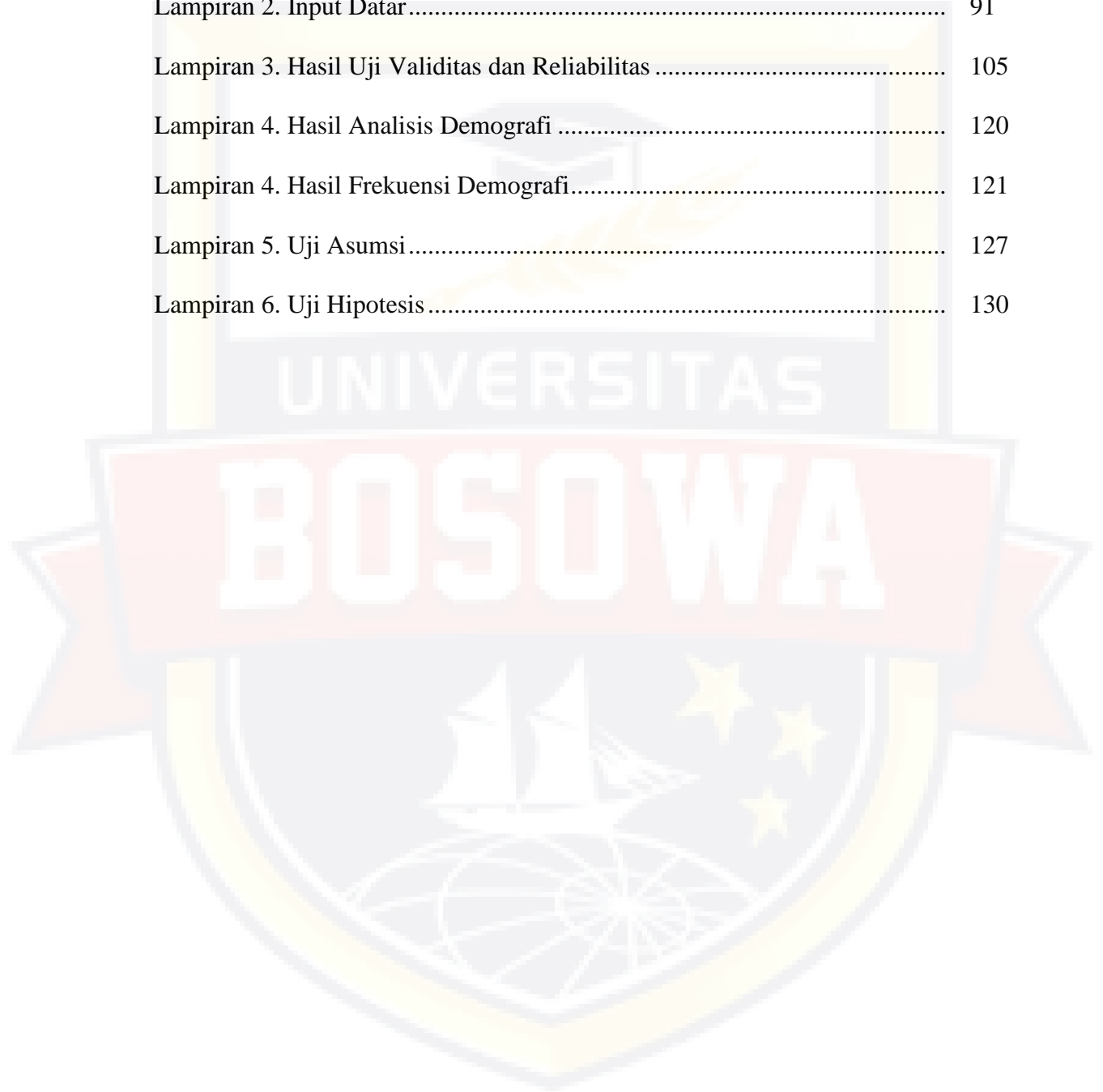
DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian	38
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	83
Lampiran 2. Input Datar	91
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	105
Lampiran 4. Hasil Analisis Demografi	120
Lampiran 4. Hasil Frekuensi Demografi.....	121
Lampiran 5. Uji Asumsi.....	127
Lampiran 6. Uji Hipotesis.....	130



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang diharapkan mampu menjadi wadah untuk mengembangkan kemampuan intelektual, bakat dan minat mahasiswa untuk selalu berpikir kritis dan inovatif (UU No. 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Berdasarkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 Bab 1 pasal (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional berbunyi pendidikan adalah usaha sadar dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, keterampilan dan membentuk karakter yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Perguruan tinggi di Indonesia berbentuk akademi, universitas dan politeknik. Pendidikan tinggi yang merupakan jenjang pendidikan, mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister dan doktor yang disebut sebagai mahasiswa (Wikipedia, 2022). Pendidikan tinggi merubah status dari siswa menjadi mahasiswa. Status ini dipandang lebih dari pada siswa, sehingga tuntutan terhadap mahasiswa menjadi lebih tinggi. Mahasiswa didefinisikan sebagai individu yang sedang mengikuti perguruan

tinggi untuk mencari ilmu yang lebih menjurus pada bidang tertentu (Sarwono, 2007).

Mahasiswa baru berusia sekitar 18 tahun dan maksimal menyelesaikan masa pendidikan sarjana (S-1) dengan batas waktu 4-5 tahun atau 8-10 semester (Permendikbud No. 49 Tahun 2014: SNPT). Usia 18-25 tahun berada pada fase dewasa awal. Fase ini merupakan pembentukan kemandirian pribadi, masa perkembangan atau pembentukan karir dan belajar tentang kehidupan (Santrock, 2002). Mahasiswa adalah intelektual muda yang merupakan aset bangsa yang paling berharga, mahasiswa adalah calon pemimpin dimasa yang akan datang, dan mahasiswa sebagai pemicu perubahan dalam masyarakat atau *agent of change* (Kusumah, 2007).

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pasal (14) menyatakan bahwa mahasiswa mengembangkan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan dan perguruan tinggi. Perguruan tinggi wajib memberikan sebuah wadah kepada mahasiswa, seperti unit kegiatan mahasiswa, himpunan, atau badan eksekutif mahasiswa, untuk mendidik dan melatih mahasiswa sebagai sumberdaya yang berkualitas, memiliki keterampilan, mental yang kuat, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa, serta meningkatkan rasa tanggung jawab. Daulay (2012) menyatakan bahwa organisasi kemahasiswaan yang ada di perguruan tinggi, dibentuk sebagai tempat menampung dan menyalurkan aspirasi, minat, dan bakat mahasiswa. Setiap perguruan tinggi

memiliki misi untuk menjadikan mahasiswa sebagai calon pemimpin (UUD-RI/12/2012-PT(5)).

Tugas dan tanggung jawab individu dalam organisasi adalah dengan melaksanakan dan mengembangkan kegiatan organisasi dan manfaat yang bisa didapatkan dalam organisasi, yaitu sebagai wadah untuk mempertemukan seluruh mahasiswa dan sebagai media pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan individu (Sutrisno, 2010). Mahasiswa yang mengikuti unit kegiatan mahasiswa, himpunan atau badan eksekutif mahasiswa merupakan suatu langkah yang baik dalam membantu dalam mengembangkan potensi kemahasiswaan secara optimal (Ibnu, 2019). Organisasi diharapkan mampu membantu mahasiswa untuk beradaptasi dengan dunia perkuliahan dan mampu membantu mahasiswa-mahasiswa baru dalam mengembangkan minat, bakat, membantu mahasiswa untuk berpikir kritis, kreatif, inovatif dan produktif. Sehingga mahasiswa yang berpartisipasi dalam organisasi mampu menambah wawasan, mengembangkan kompetensi, seperti kepercayaan diri, disiplin, tanggung jawab, rasa peduli, dan kemampuan kerjasama (Sukirman, 2004).

Berdasarkan hasil data awal yang telah dilakukan pada mahasiswa yang aktif menjadi pengurus organisasi internal (kampus) dan organisasi eksternal (luar kampus) di kota Makassar, mendapatkan 14 responden. Hasil data awal tersebut menunjukkan bahwa beberapa responden merasakan tekanan dari kedua peran yang dilakukan, antara perkuliahan dan organisasi. Terdapat 9 responden mengatakan bahwa yang dirasakan ketika

menjalankan peran sebagai mahasiswa dan juga sebagai pengurus organisasi, yaitu Seperti merasa stress, cemas, menyesal, menutup diri, tidak percaya diri, kurang istirahat, putus asa, merasa khawatir dan berdampak pada prestasi akademik. Berdasarkan data awal menyatakan bahwa alasan bertahan dalam organisasi, karena masih memiliki rasa tanggung jawab, takut dikucilkan, dan mendapatkan dukungan dari teman pengurus lainnya.

Hasil lainnya bahwa saat ini terdapat mahasiswa yang aktif menjadi pengurus organisasi sering meninggalkan perkuliahan. Sehingga terdapat beberapa mahasiswa mengalami penurunan prestasi akademik, karena mendapatkan nilai *error* pada beberapa mata kuliah, bahkan empat diantaranya mengulang lebih dari dua mata kuliah di beberapa semester. Hal ini terjadi karena adanya tuntutan organisasi yang bertepatan dengan jam perkuliahan, keseringan menunda mengerjakan tugas-tugasnya, kelelahan berkegiatan di organisasi, mendapatkan tuntutan tugas yang berlebih dan terkadang tidak sesuai dengan *jobdesc* di organisasi. Keadaan tersebut membuat mahasiswa memiliki dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai mahasiswa yang memiliki tugas untuk fokus mengikuti seluruh proses perkuliahan dan peran sebagai pengurus organisasi yang memiliki tugas untuk menjalankan, mengawasi, serta mengevaluasi kinerja organisasi.

Hasil lainnya yang ditemukan bahwa mahasiswa yang mendapatkan tekanan dari akademik dan organisasi dalam waktu yang bersamaan, akan berdampak pada salah satu peran. Sehingga yang dirasakan setelah tidak

menjalankan salah peran tersebut akan merasakan Seperti merasa stress, cemas, menyesal, menutup diri, tidak percaya diri, kurang istirahat, putus asa dan merasa khawatir dalam memikirkan tugas dan tanggung jawabnya yang tidak terpenuhi. Sehingga akan mengganggu proses perkuliahan ataupun kegiatan organisasi. Tekanan tersebut membuat salah satu responden mengalami penurunan kepercayaan diri, menjauh dari lingkungan sosial bahkan sampai masuk dalam rumah sakit. Pernyataan dari 9 responden tersebut mengindikasikan bentuk perilaku serta dampak dari konflik peran yang dialami selama menjadi mahasiswa dan pengurus organisasi. Hammond (2006) Menyatakan bahwa melakukan dua peran antara perkuliahan dan peran lainnya akan berdampak ke salah satu peran tersebut, baik perkuliahan maupun peran lainnya, yang dapat menurunkan IPK, menambah waktu studi dan tingkat *dropout* semakin tinggi.

Dampak yang dirasakan mahasiswa, yaitu merasa stress, cemas, menyesal, menutup diri, tidak percaya diri, kurang istirahat, merasa khawatir, putus asa hingga melepas mata kuliah yang telah diikuti. Mahasiswa yang mengalami ketinggalan beberapa proses perkuliahan yang akan berdampak pada prestasi akademik, serta bertambahnya absensi ketidakhadiran. Sedangkan mahasiswa yang lebih fokus pada akademik, akan berdampak pada tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengurus organisasi. Sehingga akan berdampak pada program kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut merupakan bentuk ketidakmampuan dalam mengatasi dan mengatur aktifitas yang dilakukan dari kedua peran tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan bahwa mahasiswa tersebut menunjukkan indikasi-indikasi konflik antar peran.

Rubin (2015) menyatakan bahwa konflik diartikan sebagai pandangan atau persepsi seseorang terhadap kepentingan yang berbeda, Sehingga akan menghasilkan suatu perasaan yang mengganggu. Luthans (2011) mendefinisikan bahwa konflik peran adalah kondisi individu yang ditimbulkan akibat adanya kekuatan yang saling bertentangan antara peran pertama dengan peran lainnya. Sedangkan Wirawan (2009) mendefinisikan konflik peran sebagai suatu proses yang bertentangan diekspresikan oleh seseorang akibat banyaknya perilaku dan interaksi yang tidak sesuai Sehingga akan menghasilkan konflik dari dalam diri. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran merupakan situasi dimana individu tidak memiliki kemampuan dalam mengatasi, mengelola dan menstabilkan dirinya antara kondisi peran satu dengan peran yang lainnya, ditandai dengan penurunan kondisi psikologis dan fisik dari individu tersebut. Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan tiga bentuk konflik peran, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan tiga bentuk konflik peran, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*.

Time based conflict adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. Kenyataannya berdasarkan hasil data awal, yang menimbulkan terjadinya konflik pada mahasiswa, yaitu kesulitan dalam

menyeimbangkan waktu antara kuliah dan peran menjadi pengurus organisasi. Hal tersebut terjadi, karena banyaknya tekanan tugas dan tanggung jawab, serta banyaknya kegiatan-kegiatan organisasi yang dilakukan, Sehingga membuat mahasiswa mengalami kelelahan, nyeri otot dan sendi. Seharusnya mahasiswa yang menjadi pengurus sudah memiliki kemampuan dalam mengontrol atau mengatur aktivitasnya antara akademik dan organisasi. Sehingga pemenuhan tuntutan dari kedua peran tersebut seimbang. Hal ini sejalan dengan pendapat Hermaini, Anastasia, Agung, & Munthe (2016) menyatakan bahwa sumber konflik peran terjadi karena situasi dan kompetensi yang tidak selaras, yaitu ketika seseorang memiliki dua tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan akan mengakibatkan seseorang kesulitan dalam membagi waktu dan kesulitan dalam melaksanakan tuntutan-tuntutan peran karena hadirnya peran lain yang saling bertentangan.

Strain based conflict adalah konflik yang terjadi karena adanya ketegangan yang dihasilkan dari salah satu peran. Kenyataannya berdasarkan data awal yang menimbulkan terjadinya konflik pada mahasiswa, karena banyaknya tuntutan organisasi yang melebihi kemampuan mahasiswa. Sehingga akan berdampak pada psikologis, seperti kelelahan, kejenuhan, stress, kecemasan bahkan sampai menghindar dari lingkungan sosialnya. Ketegangan tersebut terjadi, karena mahasiswa tidak memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut. Seharusnya mahasiswa yang menjadi pengurus sudah memiliki kemampuan

dalam mengatur aktivitasnya antara akademik dan organisasi. Sehingga pemenuhan tuntutan dari kedua peran tersebut seimbang dan ketegangan psikologis tidak terjadi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, T., Herman, & Mansyur, A (2018), menemukan hasil bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress, karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dan beban tugas yang sangat tinggi, dimana sangat sering diminta untuk membantu dan memeriksa hasil pekerjaan rekan lainnya sehingga menyebabkan terjadinya stress. Dengan demikian mahasiswa dalam menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi perlu adanya peningkatan kemampuan diri, seperti kemampuan dalam mengatasi kedua peran dengan baik tanpa harus merugikan salah satu peran tersebut.

Ketiga, *behavior based conflict* adalah konflik yang muncul ketika individu memiliki suatu pengharapan, namun mendapatkan pengharapan yang berbeda dari peran lainnya. Kenyataannya berdasarkan data awal yang menimbulkan terjadinya konflik pada mahasiswa, karena ketidaksesuaian peran yang didapatkan yang berdampak pada kinerja dalam suatu kepengurusan dan juga bisa berdampak pada psikologis mahasiswa yang merasa tertekan karena tuntutan organisasi. Konflik terjadi karena individu mengalami kendala atau hambatan dalam mencapai tujuannya. Apabila individu tidak dapat mencapai tujuan yang di inginkan dan tidak mampu dalam memahami mengapa tujuan tersebut tidak dapat dicapai, seseorang

akan mengalami konflik dalam perannya sebagai mahasiswa antara akademik dan organisasi. Sehingga mengakibatkan terjadinya kelelahan fisik dan kelelahan mental (Walgito, 2002).

Berdasarkan data awal terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan konflik peran pada mahasiswa antara akademik dan aktif organisasi, yaitu faktor pertama karena ketidakmampuan dalam merencanakan, mengontrol dan mengendalikan segala aktivitas yang hendak dilakukan atau buruknya kemampuan regulasi diri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Sawitri (2017) menemukan hasil yang signifikan bahwa terdapat hubungan regulasi diri terhadap konflik peran, yang artinya semakin tinggi kemampuan seseorang dalam meregulasi dirinya, maka akan semakin rendah konflik yang akan terjadi. Begitupun sebaliknya, jika kemampuan regulasi diri yang buruk akan meningkatkan konflik yang akan dialami.

Faktor kedua, karena Komunikasi yang buruk menjadi salah satu faktor terjadinya konflik dalam diri dan lingkungan sekitar. Sering terjadi bahwa konflik pada mahasiswa diakibatkan karena buruknya komunikasi Sehingga terjadi kesalahpahaman yang berujung pada konflik di akademik dan organisasi. Rismi (2014) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah salah satu cara yang paling tepat dalam meminimalisir konflik yang akan terjadi dan faktor ketiga adalah Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu faktor terjadinya konflik. Individu mendapatkan peran yang tidak sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki Sehingga beban kerja akan bertambah (Walgito, 2007).

Berdasarkan studi kasus yang dilakukan oleh Caesari, Listiara dan Ariati (2018), mendapatkan hasil bahwa mahasiswa kuliah dan organisasi bahwa mahasiswa saat ini banyak yang asal bergabung dan mengikuti banyak organisasi di perguruan tinggi, tanpa memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola, mengendalikan dan mengontrol aktivitas *akademik* dan *non-akademik yang baik*, Sehingga berdampak pada prestasi akademik yang menurun. Masalah yang sering terjadi pada mahasiswa pengurus organisasi yang mengalami konflik peran, karena kesulitan dalam mengimbangi kedua peran dalam waktu yang bersamaan, ketidakmampuan dalam mengontrol aktivitas antara perkuliahan dan organisasi, adanya ketidaksesuaian peran yang didapatkan dalam struktur organisasi Sehingga bertambahnya tekanan yang diterima.

Perilaku konflik peran apabila dibiarkan secara terus menerus tentunya akan menimbulkan dampak yang sangat merugikan, diperlukan adanya kemampuan dalam merencanakan, mengontrol dan mengendalikan segala aktivitas yang hendak dilakukan untuk meminimalisir konflik yang terjadi. Kemampuan dalam merencanakan, mengontrol dan mengendalikan segala aktivitas sangat penting dimiliki oleh mahasiswa, terutama pada mahasiswa yang memiliki dua peran tuntutan dan tanggung jawab sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa aktif perkuliahan dan pengurus organisasi. Peneliti kemudian menemukan indikasi-indikasi mahasiswa saat ini kesulitan dalam

menentukan skala prioritas dan non-prioritas, kurangnya pemahaman tentang tugas-tugas yang didapatkan di organisasi, kurangnya kemampuan dalam mengatur waktu dan aktivitas. Kemampuan dalam mengatur waktu dan aktivitas, disebut dengan regulasi diri.

Regulasi diri adalah proses seseorang berpikir untuk mengatur sesuai dengan tujuan yang telah dirancang untuk direncanakan. Zimmerman dan Schunk (2011) menyatakan bahwa Regulasi diri merupakan kemampuan dalam mengoptimalkan pikiran, perasaan dan tindakan yang direncanakan, artinya individu dituntun dalam mengolah segala bentuk aktivitas yang akan dilakukan. Pradipto (2016) menyatakan bahwa regulasi diri sangat dibutuhkan untuk mengetahui bagaimana perilaku diri sendiri, baik dan buruknya dalam mengelola dan mengontrol segala aktivitasnya.

Bandura (1991) juga mengatakan bahwa regulasi diri merupakan salah satu kunci atau tindakan yang diatur oleh individu untuk mencapai keberhasilan dalam mengelola seluruh aktivitas yang dilakukan. Individu yang mengatur suatu tindakan yang akan dilakukan, akan mampu dalam mengantisipasi kemungkinan konsekuensi dari tindakan yang dilakukan. Selain itu, individu juga menetapkan tujuan untuk diri sendiri terhadap rencana tindakan yang akan dilakukan. Sedangkan Vohs dan Baummeiter (2006) menyatakan bahwa regulasi diri merupakan suatu cara atau strategi untuk mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan.

Schaie dan Carstense (2006) mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memiliki banyak peran lainnya sangat membutuhkan regulasi diri dalam belajar yang baik agar mendapatkan prestasi akademik yang baik. Mahasiswa yang juga memiliki peran lain, memerlukan regulasi diri dalam pembelajaran yang dijalani, dan pengaruh dari peran yang dimilikinya akan membuat tingkat regulasi diri yang dilakukan lebih besar dibandingkan dengan individu lain yang tidak memiliki peran sosial lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Sawitri (2017) dengan jumlah sampel 34 mahasiswa organisatoris ditemukan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negative yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi, yang berarti semakin tinggi kemampuan regulasi diri maka semakin rendah konflik peran mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran pada Mahasiswa Aktif Organisasi*". Penelitian ini penting untuk dilakukan agar mahasiswa lebih memahami dan mengetahui dalam melakukan regulasi diri saat menjalankan dua peran sekaligus, selain itu meninjau dari hasil data awal yang telah dilakukan oleh peneliti yang diketahui terdapat 9 mahasiswa yang mengalami konflik dalam menjalankan dua peran dalam waktu yang bersamaan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui peran regulasi diri dalam meminimalisir terjadinya konflik peran.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan masalah di atas, maka peneliti merumuskan Rumusan Masalah Dalam Penelitian Ini, sebagai berikut: Apakah Terdapat Pengaruh Regulasi Diri terhadap Konflik Peran Pada Mahasiswa Aktif Berorganisasi Di Kota Makassar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh regulasi diri terhadap konflik peran pada Mahasiswa aktif berorganisasi di Kota Makassar.

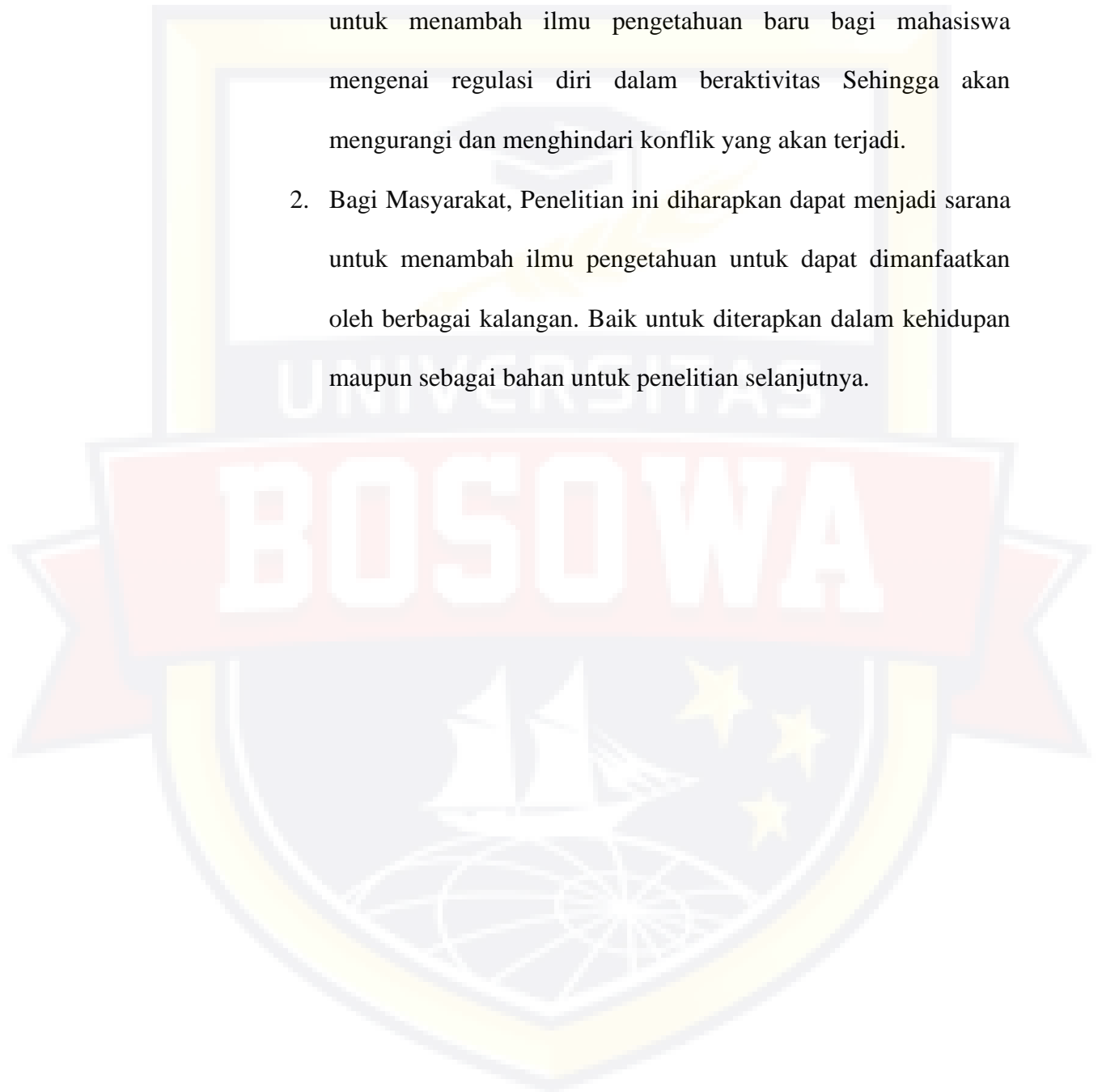
1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi khususnya keilmuan psikologi mengenai pentingnya memiliki regulasi diri yang tinggi agar individu mampu dalam mengelola, mengendalikan dan mengontrol aktivitas yang dilakukan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi bagi keilmuan psikologi, khususnya psikologi pendidikan mengenai regulasi diri mahasiswa agar pengetahuan ini dapat diterapkan dalam dunia perkuliahan untuk mengurangi dan menghindari konflik peran.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi mahasiswa, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah ilmu pengetahuan baru bagi mahasiswa mengenai regulasi diri dalam beraktivitas Sehingga akan mengurangi dan menghindari konflik yang akan terjadi.
2. Bagi Masyarakat, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah ilmu pengetahuan untuk dapat dimanfaatkan oleh berbagai kalangan. Baik untuk diterapkan dalam kehidupan maupun sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KONFLIK PERAN

2.1.1 Definisi Konflik Peran

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran adalah situasi dimana individu tidak memiliki kemampuan dalam mengelola dan menstabilkan dirinya antara kondisi peran satu dengan peran yang lainnya, ditandai dengan penurunan kondisi psikologis dan fisik dari individu tersebut. Rubin (2016) menyatakan bahwa konflik diartikan sebagai pandangan persepsi seseorang terhadap kepentingan yang berbeda, Sehingga akan menghasilkan suatu perasaan yang mengganggu. Peran menurut Soerjono Soekanto (2002) menyatakan bahwa peran merupakan aspek dinamis kedudukan atau status apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya dalam menjalankan suatu peran. Sedangkan menurut Ahmadi (2009) menyatakan bahwa peran adalah suatu gabungan pengharapan manusia terhadap caranya dalam bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsionalnya dalam suatu kelompok.

Wallenfelz (dalam Winardi, 2014) mendefinisikan bahwa konflik peran adalah dua atau lebih tuntutan yang dihadapi individu secara simultan, dimana pemenuhan menghalangi pemenuhan yang lainnya.

Luthans (2011) mendefinisikan bahwa konflik peran adalah kondisi individu yang ditimbulkan akibat adanya kekuatan yang saling bertentangan antara peran pertama dengan peran lainnya. Sedangkan Robbins (2007) menjelaskan bahwa konflik peran berawal dari sebuah persepsi seseorang. Persepsi seseorang yang akan memulai suatu konflik, ketika seseorang tidak memiliki keselarasan tujuan, perbedaan interpretasi fakta dan ketidakpahaman yang disebabkan oleh ekspektasi.

Wirawan (2009) mendefinisikan konflik peran sebagai suatu proses yang bertentangan diekspresikan oleh seseorang akibat banyaknya perilaku dan interaksi yang tidak sesuai sehingga akan menghasilkan konflik dari dalam diri. Hocker dan Wilmot (2007), menyatakan bahwa konflik peran adalah usaha yang dikeluarkan oleh pihak yang merasa memiliki tujuannya tidak sesuai dalam suatu lingkungan, Sehingga kesulitan dalam memenuhi peran yang lain. Sedangkan Walgito (2007) menyatakan bahwa konflik peran adalah suatu kondisi dimana dua orang atau lebih atau kelompok tidak setuju terhadap hal-hal atau situasi-situasi yang berkaitan dengan keadaan. Konflik akan terjadi apabila aktivitas yang tidak memiliki kecocokan.

Teori konflik peran yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell sangat sering digunakan dalam penelitian terkait konflik peran, karena memiliki tahap yang jelas dan sistematis. Berdasarkan

aspeknya, mampu mengetahui penyebab utama timbulnya konflik dan situasi seseorang yang mengalami konflik karena banyaknya peran yang dilakukan. Greenhaus & Beutell (1985), dengan dimensi *Time-Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, *Behavior Based Conflict*.

2.1.2 Aspek Konflik Peran

Greenhaus & Beutell (1985) membagi menjadi 3 konflik peran ganda, yaitu:

a. *Time-Based Conflict*

Konflik yang terjadi karena adanya tekanan, ketidakseimbangan waktu, kurang dalam manajemen waktu dalam pemenuhan antara peran satu dengan peran lainnya, seperti di perkuliahan sebagai pelajar dan peran di organisasi sebagai pengurus. Hal ini dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk salah satu peran, yaitu antara akademik dan organisasi, sehingga kurangnya waktu untuk beristirahat yang mengakibatkan seseorang kelelahan fisik dan merasa kejenuhan.

b. *Strain Based Conflict*

Konflik yang terjadi karena munculnya ketegangan atau keadaan emosional baik secara fisik maupun psikis yang dihasilkan oleh salah satu peran, sehingga membuat seseorang kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran lainnya. Ketegangan

yang ditimbulkan, seperti cemas, stress, menyesal, khawatir dan sakit kepala. Sumber konflik mahasiswa adalah karena ketidakmampuan dalam mengelola aktivitas antara perkuliahan dan organisasi.

c. Behavior Based Conflict

Konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dan perilaku peran lainnya. Seseorang yang berharap mendapatkan peran yang sesuai dengan yang diinginkan, namun malah sebaliknya mendapatkan tuntutan peran yang tidak sesuai dengan peran yang didapatkan dalam organisasi, sehingga menjadi sebuah tekanan tambahan yang akan menimbulkan terjadinya konflik intrapersonal yang berdampak pada kuliah dan organisasi. Jika individu tidak mampu untuk menyesuaikan tuntutan tanggung jawabnya, individu tersebut mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami konflik peran.

2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran

Greenhouse dan Beutell (1985) seseorang yang mengalami konflik peran akan merasakan ketegangan. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran, seperti cemas, stress, menyesal, khawatir dan sakit

kepala. Terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab munculnya konflik peran, diantaranya adalah:

- a. Kurangnya kemampuan dalam mengatur waktu dan tingginya permintaan waktu akan setiap peran yang saling mengganggu dengan peran-peran yang lain.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang berdampak pada peran lain dan kurangnya kemampuan seseorang dalam mengelola pikiran dan perasaan, Sehingga mengganggu kualitas hidup dalam suatu peran.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari salah satu peran dapat mengganggu peran yang lainnya. Kemudian perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Berdasarkan penelitian, faktor lain yang menjadi penyebab konflik peran, yaitu:

- a. Regulasi diri yang buruk akan berakibat pada kesulitan mahasiswa dalam mengatur, merencanakan pengendalian peran yang dijalankan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astutik, Pratitis, dan Effendy (2017) menemukan hasil yang signifikan bahwa terdapat pengaruh regulasi diri terhadap konflik peran, yang artinya semakin tinggi kemampuan seseorang dalam meregulasi dirinya, maka akan semakin rendah konflik yang akan

terjadi. Begitupun sebaliknya, jika kemampuan regulasi diri yang buruk akan meningkatkan konflik yang akan dialami.

- b. Komunikasi yang buruk menjadi salah satu faktor terjadinya konflik dalam diri sendiri dan lingkungan sekitar. Sering terjadi bahwa konflik pada mahasiswa diakibatkan karena buruknya komunikasi Sehingga terjadi kesalahpahaman yang berujung pada konflik di akademik dan organisasi. Rismi (2014) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah salah satu cara yang paling tepat dalam meminimalisir konflik yang akan terjadi.
- c. Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu faktor terjadinya konflik. Individu mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Sehingga beban kerja akan bertambah (Walgito, 2007). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah N, Kusuma, F., & Rahayu, W (2017) menemukan hasil bahwa terdapat 63,6% mahasiswa yang mengalami stress karena mendapatkan tekanan tugas belajar yang berlebihan.

2.1.4 Dampak – Dampak Konflik Peran

- a. Stress

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, T., Herman, & Mansyur, A. (2018), menemukan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres

kerja karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai yang dibebankan sangat tinggi, dimana sangat sering diminta untuk membantu dan memeriksa hasil pekerjaan rekan lainnya sehingga menyebabkan terjadinya stress. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah, N., Kusuma, F., & Rahayu, W (2017) menemukan hasil bahwa terdapat 63,6% mahasiswa yang mengalami stress karena mendapatkan tekanan tugas belajar yang berlebihan. Terdapat hubungan antara peran ganda dengan stress pada mahasiswa. Dengan demikian mahasiswa dalam menjalankan peran ganda perlu adanya peningkatan agar dapat mengatasi kedua perannya itu dengan baik tanpa harus merugikan salah satu peran tersebut.

b. Kelelahan

Kelelahan adalah suatu kondisi pada tubuh manusia ketika seseorang merasa lemah, letih dan lesu, dikarenakan aktivitas fisik atau mental yang berat (Nurmianto, 2004). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herdiani, Rahardja, & Yuniawan. (2017) menemukan hasil bahwa konflik peran yang tinggi akan mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan secara fisik dan secara emosional secara positif signifikan.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil individu dalam mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk dicapai, individu yang

memiliki kinerja yang baruk, dikarenakan individu mengalami masalah (Robbins, 2007). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herdiani, Rahardja, & Yuniawan (2017) menemukan hasil bahwa konflik peran yang tinggi akan mempengaruhi kinerja seseorang secara *signifikan*, artinya konflik peran tinggi maka kinerja akan menurun dan sebaliknya apabila konflik peran yang dialami rendah maka kinerja akan meningkat.

2.1.5 Pengukuran Perilaku Konflik Peran

- a. Skala Konflik Peran oleh *Jeffry H. Greenhaus* dan *Nicholas J. Beutell* (1985)

Skala Konflik Peran pertama kali ditemukan oleh *Jeffry H. Greenhaus* dan *Nicholas J. Beutell* pada tahun 1985. Skala konflik peran digunakan dalam penelitian untuk mengukur tingkat antara *Work and study conflict*, *Work and Family Conflict*, dan *Role conflict*. Skala konflik peran yang pertama dikemukakan oleh *Jeffry H. Greenhaus* dan *Nicholas J. Beutell* pada tahun 1985 dengan 30 item. Berdasarkan aspek yang dicetuskan oleh *Greenhaus* dan *Beutell*, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Skala Konflik peran menggunakan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak

setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) dengan total 24 item dengan koefisien alpha 0.804.

b. Skala Konflik Peran oleh *Jex & Britt (2008)*

Skala konflik peran yang dikembangkan oleh *Steve Jex* dan *Thomas Britt* pada tahun 2008, berdasarkan dimensi *Jeffry H. Greenhaus* dan *Nicholas J. Beutell (1985)*, yaitu dimensi *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Skala konflik peran ini memiliki 24 item dengan koefisien alpha 0.958. Skala Konflik peran menggunakan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

2.2 Regulasi Diri

2.2.1 Definisi Regulasi diri

Brown (dalam Saefuddin, 2020) menyatakan bahwa regulasi diri adalah kemampuan seseorang dalam mengembangkan, melaksanakan dan mempertahankan perilaku yang direncanakan untuk mencapai tujuan. Baummeiter, & Vohs (2006) menyatakan bahwa regulasi diri merupakan suatu cara untuk mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan dengan menggunakan strategi. Pradipto (2016) menyatakan bahwa regulasi diri sangat dibutuhkan untuk mengetahui bagaimana perilaku diri sendiri, baik dan buruknya dalam mengelola dan mengontrol segala aktivitasnya.

Bandura (1991) juga mengatakan bahwa regulasi diri merupakan salah satu kunci atau tindakan yang diatur oleh individu untuk mencapai keberhasilan dalam mengelola seluruh aktivitas yang dilakukan. Individu yang mengatur suatu tindakan yang dilakukan, akan mampu dalam mengantisipasi kemungkinan konsekuensi dari tindakan yang dilakukan. Selain itu, individu juga menetapkan tujuan untuk diri sendiri terhadap rencana tindakan yang akan dilakukan.

Zimmerman dan Schunk (2011) menyatakan bahwa regulasi diri merupakan kemampuan dalam mengoptimalkan pikiran, perasaan dan tindakan yang direncanakan, artinya individu dituntun dalam mengolah segala bentuk aktivitas yang akan dilakukan. Regulasi diri yang dikembangkan oleh Zimmerman dan Pons (2011) dengan aspeknya, yaitu metakognisi, motivasi, dan perilaku. Teori yang dikembangkan oleh Zimmerman dan Schunk (2012) memiliki tahapan yang jelas, mudah dipahami, sehingga dimensi yang dikemukakan ini mampu menjadi tahapan dalam menurunkan atau meminimalisir konflik.

2.2.2 Aspek Regulasi Diri

Zimmerman dan Schunk (2011) menyatakan bahwa regulasi diri mencakup tiga aspek yang diaplikasikan dalam belajar, yaitu metakognitif, motivasi, dan perilaku.

a) Metakognisi

Metakognisi adalah pemahaman dan kesadaran tentang proses kognitif atau pikiran. Metakognisi merupakan suatu proses penting. Hal ini dikarenakan pengetahuan seseorang tentang kognisinya dapat membimbing dirinya mengatur atau menata peristiwa yang akan dihadapi dan memilih strategi yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja kognitifnya ke depan. Sedangkan Flavell (dalam Titik Kristiyani, 2020) mengatakan bahwa metakognisi mengacu pada pengetahuan seseorang terhadap kognisi yang dimilikinya dan pengaturan dalam kognisi tersebut. Schank menambahkan bahwa pengetahuan tentang kognisi meliputi perencanaan, pemantauan (pemantauan), dan perbaikan dari performansi atau perilakunya. Zimmerman dan Pons (2011) menambahkan bahwa poin metakognitif bagi individu yang melakukan regulasi diri adalah individu yang merencanakan, mengorganisasi, mengukur diri, dan mengintruksikan diri sebagai kebutuhan selama proses perilakunya, misalnya dalam hal belajar.

b) Motivasi

Motivasi adalah fungsi dari kebutuhan dasar untuk mengontrol dan berkaitan dengan kemampuan yang ada pada setiap diri individu. Keuntungan motivasi ini adalah individu memiliki motivasi intrinsik, otonomi, dan kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan dalam melakukan sesuatu.

c) Perilaku

Perilaku merupakan upaya individu untuk mengatur diri, menyeleksi dan memanfaatkan maupun menciptakan lingkungan yang mendukung aktivitasnya. Individu dalam memilih, menyusun dan menciptakan lingkungan sosial dan fisik seimbang untuk mengoptimalkan pencapaian atas aktivitas yang dilakukan. Ketiga aspek di atas bila digunakan individu secara tepat sesuai kebutuhan dan kondisi yang menunjang kemampuan pengelolaan diri yang optimal.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi

Zimmerman (2011) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi regulasi diri, yaitu:

- a) Individu (diri) Faktor individu meliputi hal-hal di bawah ini:
 - 1) Pengetahuan individu, semakin banyak dan beragam pengetahuan yang dimiliki individu akan semakin membantu individu dalam meregulasi diri.
 - 2) Tingkat kemampuan metakognisi yang dimiliki individu yang semakin tinggi akan membantu pelaksanaan pengelolaan diri dalam diri individu.
 - 3) Tujuan yang ingin dicapai, semakin banyak dan kompleks tujuan yang ingin diraih, semakin besar kemungkinan individu melakukan regulasi diri.

b) Perilaku mengacu kepada upaya individu menggunakan kemampuan yang dimiliki. Semakin besar dan optimal upaya yang dikerahkan individu dalam mengatur dan mengorganisasi suatu aktivitas akan meningkatkan pengelolaan atau regulation pada diri individu. Bandura menyatakan dalam perilaku ini, ada tiga tahap yang berkaitan dengan pengelolaan diri atau regulasi diri, diantaranya:

1) Observasi diri, berkaitan dengan respons individu, yaitu tahap individu melihat ke dalam dirinya dan perilaku (performansinya).

2) Penilaian diri, merupakan tahap individu membandingkan performansi dan standar yang telah dilakukannya dengan standar atau tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan individu. Melalui upaya membandingkan performansi dengan standar tujuan yang telah dibuat dan ditetapkan, individu dapat melakukan evaluasi atas perormansi yang telah dilakukan dengan mengetahui etak kelemahan atau kekurangan performansinya.

3) Reaksi diri, merupakan tahap yang mencakup proses individu dalam menyesuaikan diri dan rencana untuk mencapai tujuan atau standar yang telah dibuat dan ditetapkan.

c) Lingkungan, teori sosial kognitif mencurahkan perhatian khusus pada pengaruh sosial dan pengalaman pada fungsi manusia. Hal

ini bergantung pada bagaimana lingkungan itu mendukung atau tidak mendukung. Sedangkan Cobb, menyatakan bahwa regulasi diri dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah efikasi diri, motivasi dan tujuan.

1) Efikasi diri

Efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan penggunaan kognitif dan strategi regulasi diri. Individu yang merasa mampu menguasai suatu keahlian atau melaksanakan suatu tugas untuk lebih siap untuk berpartisipasi, bekerja keras. Lebih ulet dalam menghadapi kesulitan, dan mencapai level yang lebih tinggi.

2) Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menghidupkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku; motivasi membuat individu bergerak, menempatkan mereka dalam suatu arah tertentu, dan menjaga mereka agar terus bergerak. Individu cenderung akan lebih efisien mengatur waktunya dan efisien dalam belajar apabila memiliki motivasi belajar. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang cenderung akan lebih memberikan hasil positif dalam proses belajar dan meraih prestasi yang baik. Motivasi ini akan lebih stabil dila

dibandingkan dengan motivasi yang berasal dari luar diri. Walaupun demikian bukan berarti motivasi dari luar diri tidak penting. Kedua jenis motivasi ini sangat berperan dalam proses belajar.

3) Tujuan

Tujuan merupakan penetapan tujuan apa yang hendak dicapai seseorang. Tujuan merupakan kriteria yang digunakan individu untuk memonitor kemajuan mereka dalam belajar. Tujuan memiliki dua fungsi dalam regulasi diri yaitu menuntun individu untuk memonitor dan mengatur usahanya dalam arah yang spesifik. Selain itu tujuan juga merupakan kriteria bagi individu untuk mengevaluasi performansi mereka.

Thorsen dan Mahoney (1974) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi regulasi diri, yaitu:

a. Pribadi

Regulasi diri bergantung pada individu itu sendiri, berdasarkan dari kemampuan dalam menggunakan strategi yang efektif dalam merencanakan suatu aktivitas.

b. Perilaku

Terdapat tiga cara untuk melihat perilaku dalam regulasi diri, yaitu observasi diri, penilaian diri, dan reaksi. Seseorang dalam merencanakan segala aktivitas yang akan dilakukan.

c. Lingkungan

Upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan yang baik adalah dengan cara mencari bantuan sosial dari orang lain, mengatur tempat belajar

2.2.4 Pengukuran

a. Skala Regulasi diri oleh Zimmerman

Skala regulasi diri oleh Zimmerman (1990), skala ini terdiri dari 30 item, berdasarkan tiga dimensi regulasi diri, yaitu metakognisi, motivasi, dan perilaku. Skala ini bertujuan untuk mengukur kemampuan strategi dalam regulasi diri. Skala ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Tes-tes ulang reliabilitas untuk skor SRQ total ($\alpha = .87$)

b. Skala Regulasi Diri Kuesioner (SRQ) oleh Miller dan Brown

Skala Regulasi Diri Kuesioner (SRQ) oleh Miller dan Brown (1991) skala yang terdiri dari 63 item berdasarkan tujuh faktor dari regulasi diri, yaitu Menerima informasi yang relevan, mengevaluasi informasi dan membandingkannya dengan norma, memicu perubahan, mencari opsi, merumuskan rencana, melaksanakan rencana, menilai efektivitas rencana. Skala ini digunakan untuk mengukur perilaku aktif, regulasi diri proses yang dijelaskannya dimaksudkan untuk menjadi prinsip umum

pengendalian diri perilaku. Tes-tes ulangreliabilitas untuk skor SRQ total tinggi ($r = .94$, $p < .0001$). Konsistensi internal skalajuga cukup tinggi ($\alpha = .91$), konsisten dengan gagasan bahwa itemnya mengandung banyak redundansi. Skala ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

c. Skala Regulasi Diri Kuesioner (SRS) oleh Luszczynska & Schwarzer.

Skala ini dikembangkan oleh Luszczynska & Schwarzer (2011) yang terdiri dari 10 item. Skala ini digunakan untuk mengukur langkah regulasi diri dalam mencapai tujuan. Tes-tes ulangreliabilitas untuk skor SRQ total ($\alpha = .77$), konsisten dengan gagasan bahwa itemnya mengandung banyak redundansi. Skala ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

2.3 Mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi

Masa dewasa awal adalah periode perkembangan yang bermula pada akhir usia belasan tahun, mahasiswa berada pada usia 18-25 tahun (Santrock, 2002). Masa dewasa awal merupakan masa pembentukan kemandirian pribadi dan ekonomi, masa perkembangan karir, masa

pemilihan pasangan, belajar hidup dengan seseorang secara akrab, memulai keluarga dan mengasuh anak, masa ini dimana mahasiswa sedang berada pada fase pembentukan karir mereka. Mahasiswa adalah intelektual muda yang merupakan aset bangsa yang paling berharga, mahasiswa adalah calon pemimpin di masa yang akan datang, dan mahasiswa sebagai pemicu perubahan dalam masyarakat atau agent of change (Kusumah, 2007).

Perguruan tinggi di Indonesia dapat berbentuk akademi, universitas dan politeknik. Pendidikan tinggi merubah status dari siswa menjadi mahasiswa. Mahasiswa dalam Kamus Bahasa Indonesia (KBI), didefinisikan sebagai orang yang sedang menempuh proses belajar di Perguruan Tinggi. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pada pasal 14 menyatakan bahwa mahasiswa mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan dan perguruan tinggi wajib memberikan sebuah wadah kepada mahasiswa. Mahasiswa yang mengikuti organisasi bertujuan untuk membantu dirinya untuk beradaptasi dengan dunia perkuliahan dan mengembangkan minat, bakat, berpikir kritis, kreatif, inovatif dan produktif.

Sukirman (2004) menyatakan bahwa mahasiswa yang mengikuti unit kegiatan mahasiswa, himpunan atau badan eksekutif mahasiswa merupakan suatu langkah yang baik untuk membantu dalam mengembangkan potensi kemahasiswaan secara optimal yang diharapkan mampu membantu mahasiswa untuk beradaptasi dengan dunia perkuliahan dan mampu

membantu mahasiswa-mahasiswa baru dalam mengembangkan minat, bakat, membantu mahasiswa untuk berpikir kritis, kreatif, inovatif dan produktif.

Berpartisipasi dalam organisasi mampu membantu mahasiswa menambah wawasan, mengembangkan kompetensi yang berguna untuk masyarakat, serta mengembangkan kemampuan, seperti kepercayaan diri, disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan kerjasama. Tugas organisasi berdasarkan departemen yang ada dalam organisasi tersebut dan manfaat yang bisa didapatkan dalam organisasi, yaitu sebagai pemersatu mahasiswa dan sebagai media pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan individu (Sutrisno, 2010).

2.4 Regulasi diri terhadap konflik peran pada mahasiswa aktif organisasi di Kota Makassar

Mahasiswa adalah intelektual muda yang merupakan aset bangsa yang paling berharga, mahasiswa adalah calon pemimpin di masa yang akan datang, dan mahasiswa sebagai pemicu perubahan dalam masyarakat atau agent of change (Kusumah, 2007). Fungsi organisasi kemahasiswaan adalah mengembangkan potensi, keterampilan, jiwa kepemimpinan, ilmu pengetahuan yang dimiliki dan menjalin relasi (Wijono, 2018). Pada kenyataannya banyak mahasiswa aktif organisasi yang meninggalkan perkuliahan karena tuntutan organisasi yang bertepatan dengan jam perkuliahan atau karena kegiatan organisasi yang saat ini dominan dilakukan pada malam hari, Sehingga membuat mahasiswa kelelahan, nyeri otot dan

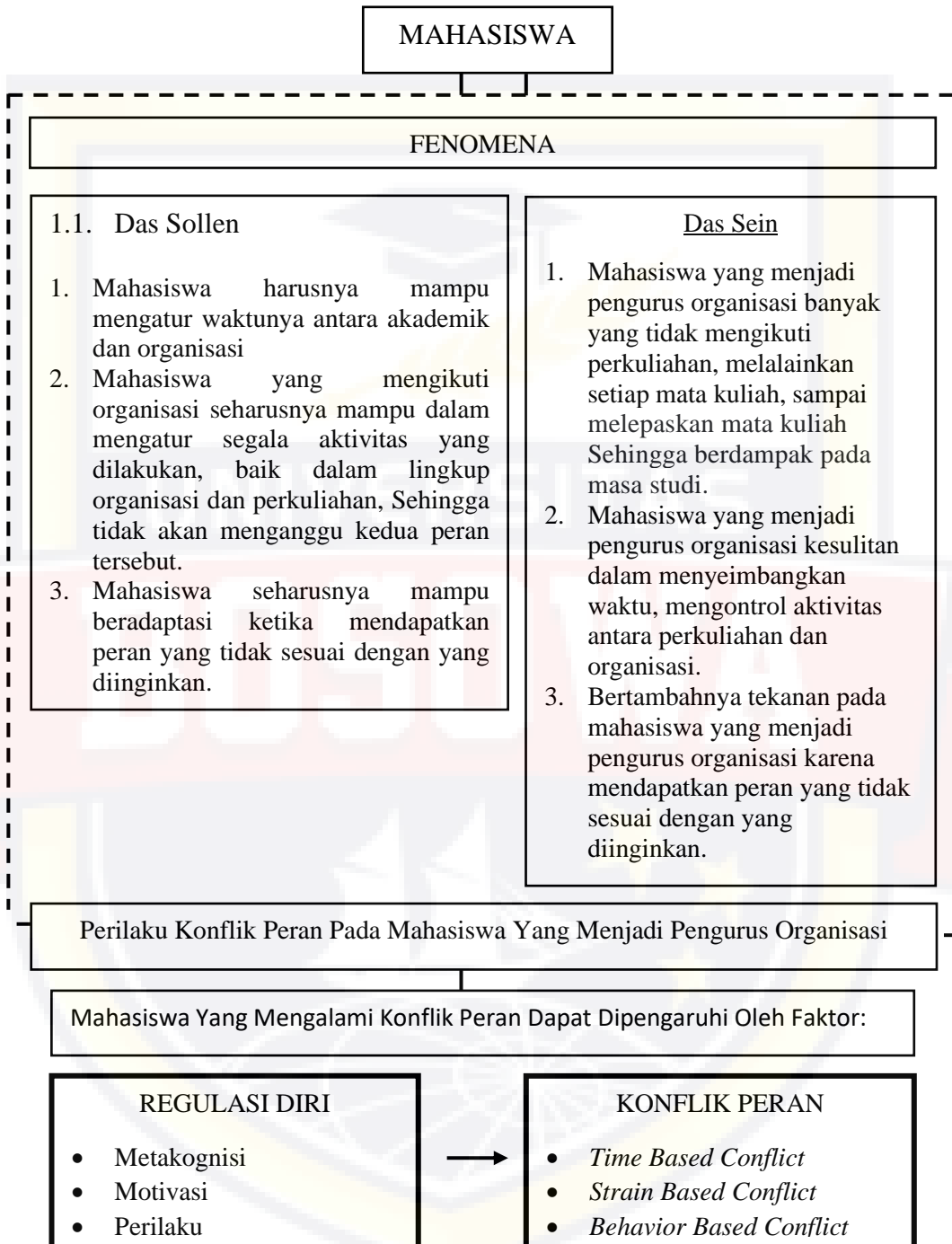
sendi akibat berkegiatan organisasi yang berdampak pada perkuliahan pada waktu pagi dan siang hari. Dampaknya mahasiswa akan mengalami ketinggalan materi perkuliahan, bertambahnya absensi ketidakhadiran, yang akan berdampak pada akademik dan dampak lain yang dirasakan yaitu merasa jenuh, stress, kecemasan, menutup diri, tidak percaya diri, kurang istirahat, dan menyesal. Masalah yang sering terjadi pada mahasiswa pengurus organisasi yang mengalami konflik peran, karena kesulitan dalam mengimbangi kedua peran dalam waktu yang bersamaan, ketidakmampuan dalam mengontrol aktivitas antara perkuliahan dan organisasi, adanya ketidaksesuaian peran yang didapatkan dalam struktur organisasi Sehingga bertambahnya tekanan yang diterima.

Menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai akademis dan pengurus di organisasi sangat besar kemungkinan untuk memicu munculnya konflik, karena kesulitan dalam mengimbangi kedua peran dalam waktu yang bersamaan. Berdasarkan studi kasus yang dilakukan oleh Caesari, Listiara dan Ariati mendapatkan hasil bahwa mahasiswa kuliah dan organisasi bahwa mahasiswa saat ini banyak yang asal bergabung dan mengikuti banyak organisasi di perguruan tinggi, tanpa memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola, mengendalikan dan mengontrol aktivitas *akademik* dan *non-akademik yang baik*, Sehingga berdampak pada prestasi akademik yang menurun.

Terdapat faktor yang dapat menimbulkan konflik peran pada mahasiswa antara akademik dan aktif organisasi, yaitu karena ketidakmampuan dalam

merencanakan, mengontrol dan mengendalikan segala aktivitas yang hendak dilakukan atau regulasi diri. Mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi dan tidak memiliki kemampuan tersebut dalam memenuhi tuntutan kedua peran antara perkuliahan dan menjadi pengurus organisasi akan menimbulkan konflik peran. Kemampuan regulasi diri sangat penting dimiliki oleh mahasiswa, terutama pada mahasiswa yang memiliki dua peran tuntutan dan tanggung jawab sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa aktif perkuliahan dan pengurus organisasi. Mahasiswa yang baik dalam hal meregulasi dirinya akan mampu meminimalisir konflik yang akan terjadi. Astutik, Pratitis, dan Effendy (2017) menemukan hasil yang signifikan bahwa terdapat pengaruh regulasi diri terhadap konflik peran, yang artinya semakin tinggi kemampuan seseorang dalam meregulasi dirinya, maka akan semakin rendah konflik yang akan terjadi. Begitupun sebaliknya, jika kemampuan regulasi diri yang buruk akan meningkatkan konflik yang akan dialami.

2.5 Kerangka Pikir



Keterangan

□ = Fokus Penelitian

→ = Pengaruh

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat Pengaruh regulasi diri terhadap konflik peran pada mahasiswa aktif organisasi di Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dilakukan secara sistematis untuk menguji fenomena berdasarkan asumsi dengan jumlah sampel yang besar.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X) adalah Regulasi Diri

Variabel Dependen (Y) adalah Konflik Peran.

Model Penelitian



Gambar 3.1 Model Penelitian

3.3. Definisi

3.3.1. Definisi Konseptual

1. Konflik Peran

Konflik peran adalah situasi ketidakmampuan individu dalam mengatasi dan menstabilkan dirinya terhadap tekanan yang diterima dari kondisi peran satu dengan peran yang lainnya.

Perilaku konflik peran yang terjadi pada mahasiswa, karena tidak memiliki kemampuan dalam merencanakan aktivitas yang dilakukan dan mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sehingga tekanan antara peran yang diterima semakin besar (Greenhaus dan Beutell, 1985).

2. Regulasi Diri

Regulasi diri merupakan kemampuan dalam mengoptimalkan pikiran, perasaan dan tindakan yang direncanakan, artinya individu dituntut dalam mengolah segala bentuk aktivitas yang akan dilakukan. Regulasi diri sangat dibutuhkan untuk mengetahui bagaimana perilaku diri sendiri, baik dan buruknya dalam mengelola dan mengontrol segala aktivitasnya. (Zimmerman & Schunk, 2011).

3.3.2. Definisi Operasional

1. Konflik Peran

Konflik peran yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah menjalankan dua atau lebih peran dalam waktu yang bersamaan, seperti sebagai mahasiswa dan sebagai pengurus organisasi yang disebabkan karena tidak memiliki kemampuan dalam mengatur dan mengelola aktivitas yang dilakukan, banyaknya tekanan tugas dan tanggung jawab, dan banyaknya kegiatan-kegiatan

organisasi yang dilakukan membuat mahasiswa mengalami kelelahan, nyeri otot dan sendi, sehingga akan mengalami konflik peran. Penelitian ini, konflik peran memiliki tiga aspek, yaitu time-based conflict, strain based conflict, dan behavior based conflict.

2. Regulasi Diri

Regulasi diri yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki mahasiswa dalam mengendalikan dan mengoptimalkan pikiran, perasaan dan perilaku. Mahasiswa yang memiliki regulasi diri yang baik akan mampu melewati tekanan-tekanan dari segala aktivitas yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian ini, regulasi diri memiliki tiga aspek, yaitu metakognisi, motivasi dan perilaku.

3.4. Populasi Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif berorganisasi internal dan eksternal yang sedang menempuh pendidikan di Universitas Negeri dan Universitas Swasta di Kota Makassar. Peneliti tidak memiliki data yang akurat terkait jumlah populasi terhadap mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi baik internal maupun eksternal kampus di Kota Makassar.

3.4.2. Sampel

Sampel penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel yang dikemukakan oleh *Isaac dan Michael* (Sugiyono, 2013) dengan taraf signifikansi 5%, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 349 responden. Peneliti berhasil mengumpulkan sebanyak 561 responden selama proses pencarian data. Berikut Pemaparan umum subjek dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Deskripsi Demografi Responden

Demografi Responden	Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	263	46,9
	Perempuan	298	53,1
Usia	18-19 tahun	36	6,4
	20-23 Tahun	521	92,9
	24-25 Tahun	4	0,7
Asal Universitas	PTN	158	71,8
	PTS	403	28,2
Fakultas	Sains dan Tegnologi	187	33,3
	Sosial Humaniora	164	29,2
	Ilmu Kesehatan	162	28,9
	Ilmu Pertanian	48	8,6
Lingkungan Organisasi	Organisasi Internal Kampus	476	84,8
	Organisasi Eksternal Kampus	5	0,9
	Organisasi Internal dan Eksternal Kampus	80	14,3
Jenis Organisasi	BEM	156	27,8
	Himpunan	310	55,3
	UKM//Study Club	16	2,9
	DLL	79	14,1

3.4.3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *Non probability* sampling dengan teknik *accidental sampling*. Adapun kriteria penelitian ini adalah:

1. Berusia 18-25 tahun
2. Mahasiswa Yang Masih Aktif Kuliah
3. Mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi kemahasiswaan dan organisasi umum di kota Makassar.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala, yaitu skala *role-conflict* (Greenhaus dan Beutell, 1985) dan *self-regulation* (Zimmerman & Scunk, 2011)

3.5.1. Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan dua instrumen skala dalam penelitian ini, yaitu skala regulasi diri dan skala konflik peran. Peneliti menggunakan alat ukur dari konflik peran yang telah di adaptasi oleh zamhaswadi (2020) yang terdiri dari 18 item dan skala regulasi diri yang telah di adaptasi oleh Sitti Azzahrah Abdullah (2019) yang terdiri dari 24 item.

a. Skala Konflik Peran

Skala untuk mengukur konflik peran, peneliti menggunakan skala konflik peran siap sebar oleh Zamhaswadi (2020), terdapat

tiga dimensi yang diukur, yaitu aspek *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict* dengan total item 18, terdapat 10 item *favorable* dan 8 item *unfavorable* pada skala ini. Skala konflik peran yang digunakan memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,750. Skala Konflik peran menggunakan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.2 Blue Print Skala Konflik Peran Sebelum Uji Coba
BLUE PRINT KONFLIK PERAN

Aspek	Indikator	Nomor Soal		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Time-Based Conflict</i>	Kesulitan dalam membagi waktu dan Kurangnya waktu istirahat	1, 7, 9	8, 11, 16	6
<i>Strain Based Conflict</i>	Tekanan yang berlebihan dan Ketidakmampuan dalam mengelola aktivitas.	10, 12, 18	2, 3	5
<i>Behavior Based Conflict</i>	Ketidaksesuaian Peran yang didapatkan dan Tugas tambahan yang diberikan secara berlebihan	4, 5, 13, 17	6, 14, 15,	7
Jumlah		10	8	18

*Tanda tebal dan bergaris bawah merupakan aitem yang gugur

Setelah peneliti melakukan uji coba pada skala tersebut dengan menggunakan metode *Confirmatory factor analysis* (CFA). Ditemukan hasil bahwa terdapat 4 item dinyatakan tidak valid, yaitu item 5, item 8, item 14 dan item 16. Hal ini karena

item tersebut memiliki nilai *factor loading* bernilai negatif dan nilai *t-value* < 1.96 . Sehingga 4 item tersebut dinyatakan tidak valid terhadap kriteria yang telah ditentukan.

Tabel 3.3 *Blue Print* Skala Konflik Peran Setelah Uji Coba

BLUE PRINT KONFLIK PERAN				
Aspek	Indikator	Nomor Soal		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Time-Based Conflict</i>	Kesulitan dalam membagi waktu dan Kurangnya waktu istirahat	1, 7, 9	8 , 11, 16	4
<i>Strain Based Conflict</i>	Tekanan yang berlebihan dan Ketidakmampuan dalam mengelola aktivitas.	10, 12, 18	2, 3	5
<i>Behavior Based Conflict</i>	Ketidaksesuaian Peran yang didapatkan dan Tugas tambahan yang diberikan secara berlebihan	4, 5 , 13, 17	6, 14 , 15,	5
Jumlah		9	5	14

*Tanda tebal dan bergaris bawah merupakan aitem yang gugur

b. Regulasi Diri

Skala regulasi diri siap sebar oleh Sitti Azzahrah Abdullah, skala ini terdiri dari 24 item, terdapat 18 item *favorable* dan 6 item *unfavorable* pada skala ini berdasarkan tiga aspek regulasi diri, yaitu metakognisi, motivasi, dan perilaku. Skala ini bertujuan untuk mengukur kemampuan strategi dalam regulasi diri. Skala regulasi diri yang digunakan memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,865. Skala ini menggunakan skala likert dengan lima

alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.4 *Blue Print* Skala Regulasi Diri Sebelum Uji Coba
BLUE PRINT REGULASI DIRI

Aspek	Indikator	Nomor Soal		Jumlah
		Fav	Unfav	
Metakognisi	Kemampuan Merencanakan sesuatu	1, 7, 14	19	8
	Memonitoring dan melakukan evaluasi diri	2, 8, 14	20	
Motivasi	Menggerakkan dan mengarahkan diri	3, 9, 15	21	8
	Percaya diri	4, 11, 17	22	
Perilaku	Mengelola waktu	5, 11, 17	23	8
	Mengontrol dan mengendalikan aktivitas	6, 12, 18	24	
Jumlah		18	6	24

Setelah peneliti melakukan uji coba pada skala tersebut dengan menggunakan metode *Confirmatory factor analysis* (CFA). Ditemukan hasil bahwa terdapat 2 item dinyatakan tidak valid, yaitu item 6 dan item 19. Hal ini karena item tersebut memiliki nilai *factor loading* bernilai negatif dan nilai *t-value* < 1.96. Sehingga 2 item tersebut dinyatakan tidak valid terhadap kriteria yang telah ditentukan.

Tabel 3.5 *Blue Print* Skala Regulasi Diri Setelah Uji Coba
BLUE PRINT REGULASI DIRI

Aspek	Indikator	Nomor Soal		Jumlah
		Fav	Unfav	
Metakognisi	Kemampuan Merencanakan sesuatu	1, 7, 14	<u>19</u>	7
	Memonitoring dan melakukan evaluasi diri	2, 8, 14	20	
Motivasi	Menggerakkan dan mengarahkan diri	3, 9, 15	21	8
	Percaya diri	4, 11, 17	22	
Perilaku	Mengelola waktu	5, 11, 17	23	7
	Mengontrol dan mengendalikan aktivitas	<u>6</u> , 12, 18	24	
Jumlah		<u>17</u>	5	22

*Tanda tebal dan bergaris bawah merupakan aitem yang gugur

3.5.2. Uji Validitas dan Realiabilitas

1) Validitas Konstrak

Validitas konstruk dilakukan dengan melakukan uji analisis *CFA*. *Confirmatory factor analysis (CFA)* adalah metode analisis yang digunakan untuk menguji suatu alat ukur dengan menggunakan bantuan aplikasi *lisrel*.

Peneliti melakukan analisis menggunakan *lisrel* terhadap masing-masing aspek pada skala yang telah dianalisis. Setiap aspek yang telah dianalisis haru menunjukkan diagram yang fit. Diagram dikatakan fit apabila nilai *t-value* harus lebih besar dari taraf 0.05 dan nilai *RMSEA* harus lebih kecil dari 0.05. Setelah

diagram dinyatakan fit, peneliti melihat item yang valid dalam mengukur variabel. Item tersebut dinyatakan valid apabila nilai *factor loading* bernilai positif dan nilai *t-value* lebih besar dari 1.96. Adapun hasil validasi dapat dilihat pada tabel berikut:

a) Skala Konflik Peran

Tabel 3.6 Hasil validasi konstruk skala konflik peran

Item	Faktor Loading	Error	T-Value	Dimensi	Keterangan
Item1	0.54	0.06	8.87	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item2	0.61	0.05	10.89	Konflik berdasarkan ketegangan	Valid
Item3	0.57	0.06	8.77	Konflik berdasarkan ketegangan	Valid
Item4	0.15	0.06	2.46	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item5	-0.69	0.05	-12.38	Konflik berdasarkan Waktu	Tidak Valid
Item6	0.54	0.05	9.42	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item7	0.50	0.06	8.17	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item8	-0.58	0.05	-10.14	Konflik berdasarkan Waktu	Tidak Valid
Item9	0.61	0.05	11.51	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item10	0.50	0.05	8.60	Konflik berdasarkan ketegangan	Valid
Item11	0.44	0.06	7.12	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item12	0.78	0.06	12.82	Konflik	Valid

Item	Faktor Loading	Error	T-Value	Dimensi	Keterangan
				berdasarkan ketegangan	
Item13	0.59	0.05	10.41	Konflik berdasarkan perilaku	Valid
Item14	-0.11	0.06	-1.93	Konflik berdasarkan perilaku	Tidak Valid
Item15	0.70	0.05	12.55	Konflik berdasarkan perilaku	Valid
Item16	0.53	0.05	8.16	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item17	-0.13	0.06	-2.07	Konflik berdasarkan perilaku	Tidak Valid
Item18	0.63	0.05	11.18	Konflik berdasarkan ketegangan	Valid

Peneliti melakukan uji validitas konstruk dengan jumlah 350 responden. Peneliti menemukan bahwa terdapat 4 item yang tidak valid pada skala konflik peran. Item yang tidak valid, yaitu item 5, item 8, item 14, dan item 17. Item tersebut dinyatakan tidak valid karena nilai *factor loading* bernilai negatif dan nilai *t-value* < 1.96. Berdasarkan hasil analisis tersebut item yang dinyatakan valid berjumlah 14 item.

b) Skala Regulasi Diri

Tabel 3.7 Hasil validasi konstruk skala regulasi diri

Item	Faktor Loading	Error	T-Value	Dimensi	Keterangan
Item1	0.37	0.05	6.55	Metakognisi	Valid
Item2	0.60	0.05	11.10	Metakognisi	Valid
Item3	0.37	0.05	6.95	Motivasi	Valid
Item4	0.60	0.05	10.25	Motivasi	Valid

Item	Faktor Loading	Error	T-Value	Dimensi	Keterangan
Item5	0.79	0.04	17.32	Perilaku	Valid
Item6	-0.04	0.05	-0.68	Perilaku	Tidak Valid
Item7	0.59	0.06	9.51	Metakognisi	Valid
Item8	0.74	0.05	12.65	Metakognisi	Valid
Item9	0.55	0.06	9.22	Motivasi	Valid
Item10	1.0	0.09	10.12	Motivasi	Valid
Item11	0.86	0.04	19.74	Perilaku	Valid
Item12	0.56	0.05	10.89	Perilaku	Valid
Item13	0.29	0.05	4.97	Metakognisi	Valid
Item14	0.63	0.06	11.46	Metakognisi	Valid
Item15	0.54	0.06	9.16	Motivasi	Valid
Item16	0.43	0.05	7.70	Motivasi	Valid
Item17	0.89	0.04	20.62	Perilaku	Valid
Item18	0.59	0.05	11.81	Perilaku	Valid
Item19	-0.12	0.06	-1.95	Metakognisi	Tidak Valid
Item20	0.30	0.05	5.23	Metakognisi	Valid
Item21	0.28	0.05	5.56	Motivasi	Valid
Item22	0.50	0.06	8.08	Motivasi	Valid
Item23	0.19	0.05	3.51	Perilaku	Valid
Item24	0.57	0.05	11.36	Perilaku	Valid

Peneliti melakukan uji validitas konstruk dengan jumlah 350 responden. Berdasarkan hasil uji validitas konstruk yang dilakukan pada skala regulasi diri, peneliti menemukan bahwa terdapat 2 item yang tidak valid pada skala tersebut. Item yang tidak valid, yaitu item 6 dan item 19. Item tersebut dinyatakan tidak valid karena nilai *factor loading* bernilai negatif dan nilai *t-value* < 1.96. Berdasarkan hasil analisis tersebut item yang dinyatakan valid berjumlah 22 item.

3.5.3. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan skala konflik peran oleh Zamhaswadi (2020) sebanyak 14 item dengan nilai *Cronbach Alpha*

sebesar 0.750 (Tinggi). Sedangkan untuk skala regulasi diri oleh Sitti Azzahrah Abdullah (2019) sebanyak 22 item dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.865 (Tinggi). Berikut ini hasil uji reliabilitas dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 22 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Skala

Skala	<i>Alpha Cronbach</i>	N Of Item
Konflik Peran	0.750	14
Regulasi Diri	0.865	22

3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis, yaitu statistik deskriptif, uji asumsi dan uji hipotesis.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggunakan bantuan aplikasi *SPSS* untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan untuk ditarik sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini, analisis ini dilakukan untuk mengetahui demografi penelitian, gambaran umum terkait variabel, serta tingkat regulasi diri dan tingkat konflik peran pada mahasiswa di Kota Makassar.

Tabel 3.9 Deskriptif Demografi Responden

Demografi Responden	Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	263	46,9
	Perempuan	298	53,1
Usia	18-19 tahun	36	6,4
	20-23 Tahun	521	92,9
	24-25 Tahun	4	0,7

Demografi Responden	Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Asal Universitas	PTN	158	71,8
	PTS	403	28,2
Fakultas	Sains dan Tegnologi	187	33,3
	Sosial Humaniora	164	29,2
	Ilmu Kesehatan	162	28,9
	Ilmu Pertanian	48	8,6
Lingkungan Organisasi	Organisasi Internal Kampus	476	84,8
	Organisasi Eksternal Kampus	5	0,9
	Organisasi Internal dan Eksternal Kampus	80	14,3
Jenis Organisasi	BEM	156	27,8
	Himpunan	310	55,3
	UKM//Study Club	16	2,9
	DLL	79	14,1

3.6.2. Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov of fit test* untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jika probabilitas > 0.05 maka data berdistribusi normal (Tabel uji Normalitas pada hal 52).

Tabel 3.10 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov*	Keterangan
Regulasi Diri terhadap Konflik Peran	0.22	Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan jumlah 561 responden ditemukan hasil dengan nilai $0.22 > 0.05$. artinya data yang telah ditemukan berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas menggunakan Uji Anova, apabila nilai signifikansi *linearity* $> 0,05$ dan nilai *Deviation from linearity* $< 0,5$ maka hubungan antara variabel independen terhadap dependen adalah linear.

Tabel 3.11 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig.f (p)**	
Regulasi Diri terhadap Konflik Peran	1.255	0.119	Linear

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan jumlah 561 responden ditemukan hasil dengan nilai $0.19 > 0.05$. artinya terdapat hubungan yang linear antar variabel dependen dan variabel independen.

3.6.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS* dengan ketentuan nilai signifikansi < 0.05 . maka dapat dikatakan bahwa terdapat kontribusi antara variabel independen terhadap dependen. Jika, signifikansi > 0.05 . Maka, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat kontribusi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak Ada Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Konflik

Peran Mahasiswa Aktif Organisasi Di Kota Makassar

H_1 : Ada Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran Mahasiswa Aktif Organisasi Di Kota Makassar

3.7. Jadwal Penelitian

Tabel 3.12 Jadwal Penelitian

	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Penyusunan Proposal	■	■																					
Penyusunan Skala									■	■													
Pengambilan Data											■												
Menginput Data												■											
Uji Instrumen																	■	■					
Penyusunan Laporan																			■	■	■	■	
Revisi Skripsi																							■

UNIVERSITAS
BOSOWA

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

4.1.1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor

Deskriptif tabel hasil pengolahan data berdasarkan tingkat skor dengan menggunakan aplikasi lisrel IBM SPSS *Statistic 22* dan *Microsoft Excel*. Terdapat 5 kategorisasi yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini, yakni Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah dan Sangat Rendah.

Tabel 4.1 Kategorisasi Skor

Kategori	Rumus Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > X + 1.5 SD$
Tinggi	$X + 1 SD < x < X + 1.5 SD$
Sedang	$X + 0.5 SD < x < X + 0.5 SD$
Rendah	$X - 1.5 SD < x < X - 0.5 SD$
Sangat Rendah	$X - 1.5 SD > x$

1. Konflik Peran

Hasil analisis deskriptif pada tingkat skor variabel konflik peran dalam bentuk tabel rangkuman yang diperoleh berdasarkan analisis, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Analisis Konflik Peran Pada Mahasiswa

Distribusi Skor	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Konflik Peran	561	28	70	49.57	7.605

Berdasarkan hasil analisis distribusi skor Konflik Peran dengan jumlah 561 responden mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di kota Makassar dengan rentan usia 18-25 tahun,

yaitu diperoleh skor terendah atau minimum sebesar 28, nilai tertinggi atau maksimum sebesar 70 dengan nilai rata-rata sebesar 49.57 serta standar deviasi sebesar 7.605.

Tabel 4.3 Kategorisasi Konflik Peran pada Mahasiswa

Kriteria Statistik	Rentang Skor	Keterangan	N	Persen (%)
$X > (\bar{X} + 1,5 \text{ sd})$	$X > 59.41$	Sangat Tinggi	3	0,3
$(\bar{X} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} + 1,5 \text{ SD})$	$52.50 < X \leq 59.41$	Tinggi	38	6,8
$(\bar{X} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} + 1,5 \text{ SD})$	$45.58 < X \leq 52.50$	Sedang	130	23,3
$(\bar{X} - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} - 0,5 \text{ SD})$	$38.67 < X \leq 45.58$	Rendah	141	25,1
$(\bar{X} - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} - 0,5 \text{ SD})$	$38.36 \leq X$	Sangat Rendah	249	44,4

Berdasarkan dari data yang telah diperoleh diketahui bahwa terdapat 3 responden yang berada pada kategori sangat tinggi, 38 responden yang berada pada kategori tinggi, 130 responden yang berada pada kategori sedang, 141 responden yang berada pada kategori rendah dan 249 responden yang berada pada kategori sangat rendah.

2. Regulasi Diri

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regulasi Diri Pada Mahasiswa

Distribusi Skor	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Regulasi Diri	561	51	104	81.68	11.455

Berdasarkan hasil analisis distribusi skor regulasi diri dengan jumlah 561 responden mahasiswa yang menjadi pengurus

organisasi di kota Makassar dengan rentan usia 18-25 tahun, yaitu diperoleh skor terendah atau minimum sebesar 51, nilai tertinggi atau maksimum sebesar 104 dengan nilai rata-rata sebesar 81.68 serta standar deviasi sebesar 11.455.

Tabel 4.5 Kategorisasi Regulasi Diri pada Mahasiswa

Kriteria Statistik	Rentang Skor	Keterangan	N	Persen (%)
$X > (\bar{X} + 1,5 \text{ sd})$	$X > 99.35$	Sangat Tinggi	0	0
$(\bar{X} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} + 1,5 \text{ SD})$	$88.39 < X \leq 99.35$	Tinggi	80	14,3
$(\bar{X} + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} + 1,5 \text{ SD})$	$77.42 < X \leq 88.39$	Sedang	167	29,8
$(\bar{X} - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} - 0,5 \text{ SD})$	$66.46 < X \leq 77.42$	Rendah	196	34,9
$(\bar{X} - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (\bar{X} - 0,5 \text{ SD})$	$66.46 \leq X$	Sangat Rendah	118	21

Berdasarkan dari data yang telah diperoleh diketahui bahwa jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 561 responden mahasiswa dari jurusan berbeda yang aktif organisasi (Pengurus). Gambaran tingkat skor konflik peran menunjukkan bahwa terdapat 80 responden yang berada pada kategori tinggi, 167 responden yang berada pada kategori sedang, 196 responden yang berada pada kategori rendah dan 118 responden yang berada pada kategori sangat rendah. Sedangkan pada skor sangat tinggi tidak ditemukan responden yang berada pada kategori tersebut.

4.1.3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

1. Demografi Variabel Konflik Peran Berdasarkan Demografi

Tabel 4.6 Kategorisasi Berdasarkan Demografi

Deskriptif Konflik Peran Berdasarkan Demografi	Karakteristik	Kategorisasi Konflik Peran				
		ST	T	S	R	SR
Jenis Kelamin	Laki-Laki	3	26	71	65	98
	Perempuan	0	12	59	76	151
Usia	18-19 Tahun	0	0	1	11	24
	20-23 Tahun	3	37	12 7	13 0	224
	24-25 Tahun	0	0	2	0	1
Universitas	Swasta	2	30	89	10 5	177
	Negeri	1	8	41	36	72
Jurusan	Sains dan Teknologi	3	21	40	49	74
	Sosial Humaniora	0	13	51	37	62
	Ilmu Kesehatan	0	4	22	48	88
	Ilmu Pertanian	0	0	16	7	25
	Internal	3	32	10 7	11 5	219
Lingkungan Organisasi	Eksternal	0	0	1	0	4
	Keduanya	0	6	22	26	26
Jenis Organisasi	BEM	0	8	29	38	81
	Himpunan	3	22	76	80	129
	DLL	0	8	25	23	39

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada demografi jenis kelamin, konflik peran kategori paling tinggi terjadi pada karakteristik laki-laki. Demografi usia, konflik peran paling tinggi terjadi pada karakteristik 20-23 tahun. Demografi universitas, konflik peran paling tinggi terjadi pada karakteristik swasta. Demografi jurusan, konflik peran paling tinggi terjadi

pada karakteristik sains dan teknologi. Demografi lingkungan organisasi, konflik peran paling tinggi terjadi pada karakteristik organisasi internal. Demografi jenis organisasi, konflik peran paling tinggi terjadi pada karakteristik himpunan.

2. Demografi Variabel Regulasi Diri Berdasarkan Demografi

Tabel 4.7 Kategorisasi Berdasarkan Demografi

Deskriptif Regulasi Diri Berdasarkan Demografi	Karakteristik	Kategorisasi Regulasi Diri				
		ST	T	S	R	SR
Jenis Kelamin	Laki-Laki	0	24	68	97	74
	Perempuan	0	56	99	99	44
Usia	18-19 Tahun	0	15	8	13	0
	20-23 Tahun	0	65	15 8	182	11 6
	24-25 Tahun	0	0	1	1	2
Universitas	Swasta	0	63	11 8	137	85
	Negeri	0	17	49	59	33
Jurusan	Sains dan Teknologi	0	22	58	56	51
	Sosial Humaniora	0	22	38	60	44
	Ilmu Kesehatan	0	34	55	62	11
	Ilmu Pertanian	0	2	16	18	12
Lingkungan Organisasi	Internal	0	67	15 1	170	88
	Eksternal	0	1	1	2	1
	Keduanya	0	12	15	24	29
Jenis Organisasi	BEM	0	26	51	53	26
	Himpunan	0	40	96	114	60
	DLL	0	14	20	29	32

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada demografi jenis kelamin, regulasi diri kategori paling tinggi terjadi pada karakteristik perempuan. Demografi usia, regulasi diri paling

tinggi terjadi pada karakteristik 20-23 tahun. Demografi universitas, regulasi diri paling tinggi terjadi pada karakteristik swasta. Demografi jurusan, regulasi diri paling tinggi terjadi pada karakteristik ilmu kesehatan. Demografi lingkungan organisasi, regulasi diri paling tinggi terjadi pada karakteristik organisasi internal. Demografi jenis organisasi, regulasi diri paling tinggi terjadi pada karakteristik himpunan.

2.1.4. Hasil Analisis Hipotesis

Hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi ($p=0,00<0,005$) dengan tingkat signifikansi 5%. Maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

H0 : Tidak ada pengaruh regulasi diri terhadap konflik peran mahasiswa aktif organisasi di Kota Makassar.

H1 : Ada pengaruh regulasi diri terhadap konflik peran mahasiswa aktif organisasi di Kota Makassar.

Hasil analisis data untuk menguji hipotesis pada penelitian ini:

1. Kontribusi Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran pada Mahasiswa Aktif Organisasi di Kota Makassar Kontribusi regulasi diri terhadap konflik peran mahasiswa aktif organisasi di kota Makassar dijelaskan dalam bentuk tabel serta uraian, sebagai berikut: (Tabel Hasil Uji Hipotesis pada hal 61).

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran

Variabel	R Square*	Kontribusi	Sig. F	Ket.
Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran	0.101	10,1%	0.000	Signifikan

Keterangan: *R Square Change = Koefisien Determinan
 **Sig. F Change = Nilai Signifikansi F, $P < 0.05$

Berdasarkan nilai *R Square* pada tabel analisis di atas menunjukkan bahwa regulasi diri terhadap konflik peran adalah 0.101, artinya bahwa sumbangsih relatif yang diberikan variabel regulasi diri terhadap konflik peran pada mahasiswa aktif organisasi (pengurus) di Kota Makassar sebesar 10,1% sehingga masih terdapat 89,9% yang berkontribusi pada faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti .

Adapun nilai yang berkontribusi menghasilkan nilai F sebesar 62.827 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari kriteria taraf signifikansi 0.05 (5%). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh regulasi diri terhadap konflik peran mahasiswa aktif organisasi di Kota Makassar, diterima. Dengan kata lain, regulasi diri memiliki pengaruh terhadap konflik peran.

2. Koefisien Pengaruh Konflik Peran Terhadap Regulasi Diri Pada Mahasiswa Aktif Organisasi di Kota Makassar

Berikut yang dilakukan oleh peneliti adalah menentukan koefisien pengaruh dari variabel regulasi diri terhadap konflik peran yang dijelaskan dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran

Variabel	Constant*	B**	Arah Pengaruh
Regulasi Diri terhadap Konflik Peran	66.805	-211	Negatif

Keterangan: *Constant = Nilai Konstanta

**B = Nilai Koefisien Pengaruh

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien pengaruh untuk regulasi diri terhadap konflik peran bahwa nilai konstanta sebesar 66.805, dengan nilai koefisien regresi -0.211 dengan arah pengaruh yang negatif. Hal ini berarti semakin tinggi regulasi diri maka konflik peran akan semakin menurun.

Dari nilai konstanta dan koefisien pengaruh yang dihasilkan dapat dibuat garis persamaan regresi, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$\text{Regulasi Diri} = 66.805 + -0.211 (\text{Konflik Peran})$$

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Konflik Peran Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Di Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa regulasi diri memberikan pengaruh terhadap konflik peran pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar menunjukkan hasil yang signifikan sehingga bisa dikatakan bahwa terdapat pengaruh regulasi diri terhadap konflik peran pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar. Hasil lainnya diperoleh nilai negatif dari koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara regulasi diri terhadap konflik peran, artinya semakin tinggi regulasi diri maka konflik peran akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas maka dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar menunjukkan hipotesis tersebut diterima, artinya terdapat pengaruh regulasi diri terhadap konflik peran dengan arah pengaruh negatif, artinya semakin tinggi regulasi diri maka konflik peran akan semakin menurun pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di kota makassar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nihil ditolak dan hipotesis penelitian diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan kepada mahasiswa organisatoris di FKM dan FISIP universitas diponegoro di Kota Semarang. Penelitian tersebut menunjukkan hasil signifikansi negatif pada regulasi diri terhadap konflik peran dengan nilai -0.39. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengontrol segala aktivitas yang akan dilakukan maka akan semakin kecil kemungkinan konflik peran yang akan dialami (Naibaho dan Sawitri, 2017). Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Bandura (1991) bahwa regulasi diri yang baik adalah ketika individu mampu mengatur suatu tindakan yang akan dilakukan, sehingga akan mampu dalam mengantisipasi kemungkinan konsekuensi dari tindakan yang dilakukan.

Hasil penelitian lainnya yang mendukung adanya signifikansi negatif pada regulasi diri terhadap konflik peran oleh Hamizah *et al.* (2018) penelitian yang dilakukan pada 384 mahasiswa di Malaysia, mendapatkan hasil bahwa kemampuan regulasi diri yang rendah akan memicu permasalahan-permasalahan konflik yang akan dihadapi di dunia kampus. Masalah yang sering terjadi pada mahasiswa pengurus organisasi, yaitu kesulitan dalam mengimbangi kedua peran dalam waktu yang bersamaan, ketidakmampuan dalam mengontrol aktivitas antara perkuliahan dan organisasi, adanya ketidaksesuaian peran yang didapatkan dalam struktur organisasi,

sehingga bertambahnya tekanan yang diterima Sehingga mengakibatkan terjadinya kelelahan fisik dan kelelahan mental.

Konflik peran yang terjadi pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi memiliki skor sangat tinggi berjumlah 0,3% responden, skor konflik peran yang tinggi berjumlah 6,8% responden dan konflik peran dengan skor sedang berjumlah 23,3% responden (Lihat hal. 55 Tabel 4.3). Berdasarkan hasil tersebut bahwa beberapa mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi belum cukup memiliki kesiapan dan menstabilkan peran yang dilakukan, antara organisasi dan proses perkuliahan. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti tidak memiliki kemampuan dalam mengatur aktivitas dan memiliki banyak peran seperti mengikuti banyak organisasi atau dari aktivitas lainnya. Sehingga dengan begitu banyaknya peran yang dilakukan menyebabkan individu mendapatkan banyak tekanan yang berlebihan yang berdampak pada psikologis dan fisiologis individu seperti rasa stres (Dewi, T., Herman, & Mansyur, A, 2018), cemas (Greenhause dan Beutell, 1985) dan kelelahan (Herdiani, Rahardja, & Yuniawan, 2017).

Berdasarkan studi kasus yang telah dilakukan oleh Caesari, Listiara dan Ariati (2018), mendapatkan hasil bahwa mahasiswa saat ini banyak yang bergabung dan mengikuti banyak organisasi, tanpa memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola, mengendalikan dan mengontrol aktivitas akademik dan non-akademik yang baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hammond (2006), mendapatkan hasil bahwa melakukan dua peran antara perkuliahan dan peran lainnya berdampak ke salah satu peran yang dilakukan.

Jenis organisasi seperti BEM, himpunan dan yang lainnya memiliki beban kerja yang berbeda. Tingkat konflik peran pada jenis organisasi BEM dengan skor tinggi berjumlah 1,4% dan sedang berjumlah 5,2%. Tingkat konflik peran pada jenis organisasi Himpunan dengan skor sangat tinggi berjumlah 0,5%, tinggi berjumlah 3,9% dan skor sedang berjumlah 13,5%. Tingkat konflik peran pada jenis organisasi diluar bem dan himpunan dengan skor tinggi berjumlah 1,4% dan skor sedang berjumlah 4,5% (Lihat hal. 55 Tabel 4.3).

Berdasarkan data tersebut bahwa beban kerja dan kompetensi yang tidak sesuai menjadi faktor individu mengalami konflik peran. Mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuan di organisasi akan mengakibatkan ketidakjelasan yang membuat individu kesulitan dalam menjalankan peran yang dilakukan. Ketidakmampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab antara perkuliahan dan pengurus organisasi akan berakibat pada keadaan emosional individu, seperti kelelahan, kejenuhan stres, kecemasan bahkan sampai menghindar dari lingkungan sosial yang dihasilkan oleh satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat performa peran lain. Hal ini didukung

penelitian oleh Hermaini, Anastasia, Agung dan Muthe (2016) menemukan hasil bahwa sumber konflik peran terjadi karena situasi dan kompetensi yang tidak selaras, yaitu ketika seseorang memiliki dua tanggung jawab dalam kurun waktu yang bersamaan, sehingga akan mengakibatkan seseorang kesulitan dalam membagi waktu dan melaksanakan tuntutan peran karena saling bertentangan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi konflik peran pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi adalah jenis kelamin (Lihat hal. 55 Tabel 4.3). Hal ini berarti bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh dalam menurunkan konflik peran. Mahasiswa berjenis kelamin perempuan cenderung lebih memperlihatkan sifat-sifat hangat dalam menyelesaikan masalah, seperti lebih tenang, mampu berkompromi dengan masalah yang dihadapi dalam dirinya dan kemampuan komunikasi dengan lingkungan sekitar sehingga masalah yang dihadapi tidak berlarut-larut dirasakan dan dampak yang terjadi tidak begitu besar. Sedangkan laki-laki dalam menghadapi konflik cenderung lebih asertif, kurang responsif, dan kesulitan dalam mengontrol emosi yang dirasakan.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab sehingga konflik peran pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi memiliki tingkat skor yang bervariasi. Kebervarian tingkat skor konflik peran pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar disebabkan karena beberapa faktor, salah satunya

adalah kelelahan. Hal tersebut terjadi karena begitu banyaknya kegiatan organisasi atau kegiatan lainnya yang dilakukan oleh individu sehingga mengurangi waktu untuk beristirahat yang berakibat pada kondisi tubuh. Konflik peran yang terjadi karena individu mengalami kendala atau hambatan dalam mencapai tujuannya. Apabila seseorang tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tidak mampu dalam memahami situasi, sehingga mengalami konflik dalam perannya sebagai mahasiswa antara akademik dan organisasi. Berdasarkan pernyataan Walgito (2002), hal tersebut mengakibatkan terjadinya kelelahan fisik dan kelelahan mental.

Regulasi diri pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar memiliki tingkatan kategorisasi yang berbeda-beda (Lihat hal. 56 Tabel 4.5). Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab sehingga regulasi diri pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi memiliki tingkat skor yang bervariasi. Kebervarian tingkat skor regulasi diri pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar disebabkan karena beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan dan situasi. Mahasiswa yang mengikuti organisasi akan menjalani kegiatan dan intensitas aktivitas yang berbeda dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi.

Banyaknya kegiatan yang dilakukan maka tanpa sadar individu melakukan latihan tersendiri untuk mampu mengatur dirinya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh alfiana (2013), menunjukkan hasil bahwa mahasiswa yang mengikuti organisasi memiliki tingkat regulasi yang lebih tinggi dan kemampuan mengatur segala aktivitas dengan baik. Penelitian ini juga didukung oleh Baumeister, *et al.* (2006), menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya latihan pengendalian diri yang teratur dan dilakukan secara berulang akan membentuk regulasi diri seseorang. Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kualitatif yang telah dilakukan Yuli Setiawati (2019), menunjukkan hasil bahwa kondisi setiap organisasi berbeda sehingga akan mempengaruhi faktor dalam diri, yang menjadi perbedaan adalah tugas dan tanggung jawab antara menjalankan tugas organisasi dan tugas akademik seperti pengaruh dari jenis kegiatan dan organisasi maupun dari intensitas kegiatan yang dilakukan sehingga membentuk kemampuan regulasi diri yang berbeda setiap orang.

Mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar memiliki konflik peran dengan skor sangat rendah berjumlah 25,1% responden dan skor konflik peran rendah berjumlah 44,4% responden (Lihat hal. 57 Tabel 4.3). Berdasarkan hasil tersebut bahwa beberapa mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar sudah memiliki kemampuan dalam menstabilkan dan

memiliki kesiapan dalam menjalankan peran, kemampuan komunikasi, sosialisasi yang dilakukan dengan baik dalam lingkup organisasi ataupun proses perkuliahan, sehingga konflik semakin kecil terjadi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bandura (1991), bahwa kestabilan peran karena kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengontrol segala aktivitas yang hendak dilakukan sehingga meminimalisir konflik yang akan terjadi. Namun terdapat juga bahwa mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar mendapatkan skor konflik peran yang sangat tinggi.

Mahasiswa yang memiliki banyak peran lainnya sangat membutuhkan regulasi diri yang baik agar aktivitas yang dilakukan tidak menimbulkan masalah dan pengaruh dari banyak peran. Mahasiswa harus memberikan usaha yang lebih dalam meningkatkan regulasi diri dibandingkan dengan individu lain yang tidak memiliki peran sosial lainnya, dengan cara mengatur segala aktivitas yang hendak dilakukan, menambah wawasan tentang tugas yang didapatkan, mengembangkan kompetensi, seperti kepercayaan diri, disiplin, tanggung jawab, rasa peduli, dan kemampuan kerjasama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Schaie dan Carstense (2006) mengungkapkan bahwa setiap individu yang memiliki banyak aktivitas memerlukan regulasi diri. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Naibaho dan Sawitri

(2017), ditemukan hasil bahwa semakin tinggi kemampuan regulasi diri maka semakin rendah konflik peran mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi. Sebaliknya jika kemampuan regulasi diri maka semakin tinggi konflik peran mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi.

Kemampuan regulasi diri yang baik mampu membuat individu dapat mencapai tujuan hidupnya. Adapun kemampuan regulasi diri mencakup kemampuan dalam mengendalikan pikiran dan kemampuan dalam mengendalikan tindakan. Kemampuan regulasi diri yang baik membuat individu mampu mengatur segala pikiran dan tindakannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan dalam melakukan regulasi diri pada mahasiswa yang menjadi pengurus dalam organisasi adalah hal yang sangat penting dan dibutuhkan dalam menjalankan tugas sebagai mahasiswa yang harus mengikuti setiap proses perkuliahan dan pengurus organisasi. Mahasiswa yang memiliki kemampuan dalam melakukan regulasi diri, seperti kemampuan dalam mengatur dan merencanakan aktivitas yang akan dilakukan mampu meminimalisir dampak dari konflik peran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosliani dan Ariati (2016), menunjukkan hasil bahwa semakin baik kemampuan regulasi diri maka akan semakin rendah tingkat konflik yang akan terjadi. Sedangkan hasil penelitian oleh Alfiana (2013), menunjukkan hasil

bahwa mahasiswa yang mengikuti organisasi memiliki tingkat regulasi diri yang lebih tinggi.

Perilaku konflik peran apabila dibiarkan tentunya menimbulkan dampak yang sangat merugikan, diperlukan adanya kemampuan dalam merencanakan, mengontrol dan mengendalikan segala aktivitas yang hendak dilakukan untuk meminimalisir konflik yang terjadi. Kemampuan dalam merencanakan, mengontrol dan mengendalikan segala aktivitas sangat penting dimiliki oleh mahasiswa, terutama pada mahasiswa yang memiliki dua peran yang berarti tuntutan dan tanggung jawab dilakukan sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa aktif perkuliahan dan pengurus organisasi. Mahasiswa saat ini kesulitan dalam menentukan skala prioritas dan non-prioritas, kurangnya pemahaman tentang tugas-tugas yang didapatkan di organisasi, kurangnya kemampuan dalam mengatur waktu dan aktivitas.

Hal tersebut menggambarkan bahwa regulasi diri pada seorang mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi di Kota Makassar tidak begitu tinggi namun juga tidak begitu rendah sehingga konflik peran yang dirasakan mahasiswa dapat diredam namun tetap ada. Berdasarkan pendapat Luthans (2011) konflik tersebut adalah konflik peran dimana kondisi yang ditimbulkan karena adanya kekuatan yang saling bertentangan antara peran pertama dengan peran lainnya.

4.3. Limitasi Penelitian

Keterbatasan penelitian adalah terletak pada subjek penelitian, karena tidak melihat jabatan mahasiswa dalam struktur organisasi, sehingga akan mempengaruhi hasil penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sunarti (2010) menyatakan bahwa mahasiswa yang menjadi fungsionaris organisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat konflik peran yang akan dialami. Dengan demikian, hasil penelitian ini hanya menggambarkan kondisi pada mahasiswa organisasi secara umum tanpa melihat jabatan dalam struktur organisasi. Hal ini disebabkan karena proses pengambilan sampel yang tidak dilakukan secara random dan memiliki kriteria tertentu.

BOSOWA



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh konflik peran terhadap regulasi diri pada mahasiswa aktif organisasi di Kota Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konflik peran terhadap regulasi diri pada mahasiswa aktif organisasi di Kota Makassar. Artinya terdapat pengaruh antara regulasi diri terhadap konflik peran pada mahasiswa aktif organisasi di Kota Makassar.
2. Regulasi diri berpengaruh terhadap konflik peran pada mahasiswa di Kota Makassar, yaitu terdapat pengaruh negatif terhadap konflik peran. Artinya bahwa semakin tinggi regulasi diri, maka semakin rendah konflik peran.
3. Regulasi diri memiliki kontribusi 10,1% terhadap konflik peran pada mahasiswa aktif berorganisasi di Kota Makassar. Artinya bahwa pengaruh regulasi hanya sebesar 10,1% terhadap konflik peran sedangkan 89,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2. Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi diri dapat mempengaruhi konflik peran. Sehingga, mahasiswa yang melakukan peran berlebih diharapkan untuk terlebih dahulu dalam mempelajari cara dalam merencanakan dan mengelola segala aktivitas dengan baik sebelum melakukan peran yang berlebih agar saat melakukan peran lebih dari satu, konflik yang terjadi dapat dikendalikan atau tidak begitu besar dan tidak merugikan diri sendiri.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti tentang konflik peran dengan variabel regulasi diri dan variabel yang lain dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, sehingga lebih mengoptimalkan variabel satu dengan variabel lainnya dalam menggambarkan dan menjelaskan sesuatu yang dapat mempengaruhi konflik peran.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti mengembangkan penelitian ini, karena peneliti sadar masih ada beberapa kekurangan seperti, minimnya populasi, penyebaran yang tidak merata dan faktor atau variabel hanya ditinjau dari satu sisi.

c. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian tentang konflik peran berdasarkan jabatan pada saat menjadi pengurus dalam organisasi.

3. Bagi Instansi

Diharapkan bagi institusi, yaitu Universitas yang ada di Kota Makassar melihat dan memperhatikan mahasiswa dalam mengikuti organisasi baik dalam lingkup universitas maupun di luarnya agar konflik yang dialami oleh setiap mahasiswa akibat organisasi dan akademik tidak terjadi.



BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik Yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four Di Wilayah Dki Jakarta). *Jurnal Sosia Akuntansi*, 40-70.
- Ahmadi, A. (2009). *Psikologi Umum*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Amar, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Alfiani, & Dwi, A. (2013). Regulasi Diri Mahasiswa Ditinjau dari Keikutsertaan Dalam Organisasi Kemahasiswaan. *Ilmiah Psikologi Terapan*, 50-61.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika: Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi: Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bandura, A. (1991). Self-Efficacy Conception Of Anxiety And Self-Focused Attention. *Psychology Journal*, 89-110.
- Baummeiter, & Vohs. (2006). Self-Regulated, Ego Depletion And Motivation Social And Personality. *Psychology Compas*, 1-11.
- Baumeisteir, Galliot, R., DeWall, Nathan, Oaten, & Megan. (2006). Self-Regulated and Personality: How Intervention Increase Regulatory Succes, and How depletion moderates the effect of traits on behavior. *Journal of Personality*, 1467-6494.
- Caesaria, K., Listiara, A., & Ariati, J. (2018). Kuliah Versus Organisasi: Studi Kasus Mengenai Strategi Belajar Pada Mahasiswa Yang Aktif Dalam Organisasi Mahasiswa Pecinta Alam Universitas Diponegoro. *Jurnal Organisasi*, 165-178.
- Daulay S.F. (2009). Perbedaan Self Regulated Learning Antara Mahasiswa Yang Bekerja Dan Yang Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 1-10.
- Daulay, S. (2018). *Administrasi Dan Manajemen Organisasi*. Yogyakarta: Stiamik Hunting.
- Dewi, T., Herman, & Mansyur, A. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Employee Performance*, 1-18.

- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish Budi Utama.
- Fatwakiningsih, N. (2020). *Psikologi Kepribadian Manusia*. Yogyakarta: Cv. And Offset.
- Forgas, J., & Baumeister, R. (2009). *Psychology Of Self-Regulation: Cognitive, Affective, And Motivation*. New York: Pscyh Ny Press.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Source Of Conflict Between Work And Family Roles. *The Academy*, 76-88.
- Hamizah, e. (2018). Behavioral sciences Academic Stress and Self-Regulation among University Students in Malaysia : Mediator Role of Mindfulness. *Psychology Journal*, 71-98.
- Hammond, C. (2006). Are those who flourished at school healthier adults? What role for adult education?. Wivenhoe Park, United Kingdom. Centre for Research on the Wider Benefits of Learning Institute of Education.
- Hartiani, S. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Pln (Persero)Wilayah Sulsel, Sultra Dan Sulbar Area Baubau. *Ilmu Manajemen*, 1-9.
- Herdiani, Rahardja, & Yuniawan. (2017). Effect Of Role Conflict And Role Overload To Burnout And Its Impact On Cyberloafing (Study On Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi. *Jurnal Bisnis Strategi*, 89-99.
- Hermaini, Anastasia, Agung, & Munthe. (2016). *Psikologi Kelompok: Integrasi Psikologi dan Islam*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hocker, J., & Wilmot, W. (2007). *Interpersonal Conflict*. Amerika: McGraw-Hill.
- Ibnu, M. (2019). *Kuliah Dan Organisasi*. Bogor: Guepedia.
- Jax, S., & Britt, T. (2008). *Organizational Psychology- A Scientist Practioner Approach*. New Jersey: John Willey & Sons Inc.
- Jones, P., Bradbury, L., & Boutiller, S. (2011). *Pengantar Teori Sosial*. Inggris: Polity Press.
- Khairiyah, N., Kusuma, F., & Rahayu, W. (2017). Hubungan Peran Ganda Dengan Stres Pada Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Tugas Belajar Di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang. *Jurnal Psikologi*, 207-219.
- Kristiyani, T. (2016). *Self Regulated Learning*. Depok: Sanata Dharma Press.
- Kuntjojo. (2016). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kunt Press.

- Kurnia, H. (2014). Pengaruh Keaktifan berorganisasi terhadap indeks Prestasi kumulatif mahasiswa universitas cokroaminoto yogyakarta. *Pendidikan Pancasila*, 91-105.
- Kurnia, & Sawitri. (2017). Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Konflik Peran Pada Mahasiswa Organisatoris Di FKM Dan Fisip Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 204-211.
- Kusumah, J. (2007). *Risalah Pegerakan Mahasiswa*. Bandung: Indydec Press.
- Lenaghan, J., & Sengaputa, K. (2007). Role Conflict, Role Balance and Affect: A Model of Well-being of the Working Student. *Journal of Behavioral and Applied Management*. Volume 9 (Nomor 1), Halaman 88-109.
- Luszczynska, & Schwarzer. (2011). Self-Efficacy As A Moderator Of The Planning- Bahavior Relationship In Interventions Designed To Promote Physical Activity. *Psychology And Health Journal*, 151-166.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Miller, W., & Brown, J. (1991). *The Self-Regulation Questionnaire (Srj)*. Los Anggles: Treaning Behavior Press.
- Mirza, A. (2019). *Millenial Fins*. Sukabumi: Cv. Jejak.
- Markel, K., & Frone, M. (1998). Job Characteristics, Work-School Conflict, and School Outcomes Among Adolescents Testing a Structural Model. *Jurnal of Applied Psychology*. Volume 83 (Nomor 1), Halaman 277-287.
- Motte, A., & Schwartz, S. (2009). Are Student Employment and Academic Success Linked?. *Millennium Scholarships Research*.
- Naibaho, K. F., & Sawitri, D. (2017). Ubungan Antara Regulasi Diri Dengan Konflik Peran Pada Mahasiswa Organisatoris Di Fkm Dan Fisip Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 204-211.
- Nurmilanto. (2004). *Ergonomi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya CV.
- Patunru, S., Jam'an, A., & Madani, M. (2020). Analisis Keaktifan Berorganisasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Program Studi Teknologi Laboratorium Medis Politeknik Kesehatan Muhammadiyah Makassar. *Ilmu Sosial*, 151-164.
- Pertiwi, C., Sulistiyawan, A., Rahmawati, I., & Kultsum, U. (N.D.). Hubungan Organisasi Dengan Mahasiswa Dalam Menciptakan Leadership. *Pendidikan Leading*, 227-234.

- Pradipto. (2016). Think Again Before You Buy: The Relationship Between Self-Regulation And Impulsive Buying Behaviors Among Jakarta Young Adults. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 177-185.
- Rismi. (2014). *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosliani, & Ariati. (2016). Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI) . *Jurnal Empat*, 744-749.
- Saefuddin, W. (2020). *Psikologi Pemasarakatan*. Jakarta: Kencana Press.
- Santrock, J. (2002). *Adolescence: Perkembangan Remaja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sarwono, S. (2007). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Schaie, & Carstense. (2006). *Social Structure, and Self-Regulation In The Elderly*. New York: Springer Publishing Company.
- Setiyawati, Y. (2019). Regulasi Diri Mahasiswa Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Suatu Organisasi. *Psikologi*, 40-51.
- Setyaningrum, F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasibelajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoranangkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Administrasi Perkantoran*, 1-12.
- Setiyawati, Y. (2019). Regulasi Diri Mahasiswa Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 71-82.
- Sitti Azzahrah Abdullah. (2019). Hubungan Regulasi Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Mahasiswa Di Kota Makassar. *Psikologi*, 62-74.
- Soekanto, S. (2002). *Psikologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D* . Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta Bandung.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta Bandung.
- Suhada, D., Ardiani, T., & Ramadhani. (2020). Dampak konflik peran dan interpersonal stress terhadap kinerja karyawan non manajer di bank bjb syariah cabang tasikmalaya. *Jurnal Perbankan*, 47-57.
- Sunarti. (2010). Konflik Dalam Organisasi. *Organisasi*, 56-72.
- Susan, N. (2019). *Sosiologi: Konflik Dan Teori*. Jakarta Timur: Kencana Grup.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prana Media.
- Sukirman, S. (2004). *Tuntunan Belajar di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Pelangi Cendikia.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoresen, C., & Mahoney, M. (1974). *Behavioral Self-Control*. New York: Holt Rinehart & Winston Press.
- Titik, K. (2020). *Self Regulated Learning: Konsep, Implikasi Dan Tantangannya Bagi Siswa Di Indonesia*. Yogyakarta: APPTI.
- Vohs, & Baumeister. (2004). *Self-Regulation And Self-Control*. New York: Routledge.
- Walgito, B. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito, B. (2007). *Psikologi Sosial: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito, B. (2007). *Psikologi Sosial: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winardi, J. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulan, C., Yasmi, Y., Purba, C., & Wollenburg, E. (2004). *Analisa Konflik Di Indonesia*. Bogor: Center For Internasional.
- ZamnasWadi. (2020). Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Konflik Peran Pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Di Universitas Islam Riau. *Psikologi*, 50-62.

Zimmerman, B., & Schunk, D. (2011). *Handbook Of Self-Regulated Of Learning And Performance*. New York: Simultane Published.

Zimmerman, & Pons. (2011). A Social Cognitive View Of Self-Regulated Academic Learning. *Journal Of EducationPsychology*, 22-63.

Zimmerman, & Schunk. (2011). *Handbook Of Self-Regulation Of Learning And Performance (Educational Psychology Handbook)*. New York: Routledge.

Zimmerman, & Schunk. (2012). *Motivation And Self-Regulated Learning: Theory, Research And Applications*. New York: Routledge.

Zimmerman, B. (1990). Self-Regulated Learning And Academic Achievement: An Overview. *Journal Of Educational Psychology*, 3-17.

Zimmerman, B., & Pons, M. (1990). Student Differences In Self-Regulated Learning: Relating Grade, Sex, And Giftedness To Self-Efficacy And Strategy Use. *Journal Of Educational Psychology*, 51-59.

BOSOWA





LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN

Skala Konflik Peran

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Responden yang terhormat,
Perkenalkan saya Laode M. Fikri Akbar, merupakan peneliti dari Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data dalam rangka penelitian terkait dengan regulasi diri dan konflik peran pada mahasiswa. Untuk maksud tersebut, saya memohon kesediaan anda untuk mengisi skala berikut.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan yaitu:

1. Mahasiswa(i) aktif yang menjadi pengurus organisasi
2. Usia 18-25 tahun
3. Berlokasi di Kota Makassar

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,
Laode M. Fikri Akbar

Identitas Responden:

Sebelum mengisi Skala ini, silahkan melengkapi identitas diri pada bagian di bawah ini.

Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.

Nama (Inisial) :
 Jenis Kelamin : **L/P**
 Usia :
 Asal Universitas (contoh: Universitas Bosowa) :
 Fakultas/Jurusan :
 Apakah anda aktif dalam organisasi : Ya/Tidak
Bentuk Organisasi yang anda ikuti : Organisasi Internal Kampus/
 Organisasi Eksternal Kampus/
 Keduanya

Bentuk Lembaga Organisasi Yang Anda Aktif Saat Ini (Misal mengikuti dua organisasi in/eksternal kampus: Himpunan/UKM/BEM dan HMI/KNPI/KAMMI, dll) : BEM/ Himpunan/ UKM/ Lainnya

Penelitian ini terdiri dari dua skala dengan jumlah sebanyak 42 item.

Petunjuk Pengerjaan

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan, mohon saudara(i) untuk membaca dan memahami setiap pernyataan yang ada, kemudian memilih satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia. Semua jawaban adalah benar selama hal tersebut mencerminkan kondisi/keadaan saudara(i) yang sebenarnya.

Pilihlah "Sangat Sesuai" jika pernyataan tersebut Sangat Sesuai menggambarkan kondisi anda yang sebenarnya.

Pilihlah "Sesuai" jika pernyataan tersebut Sesuai menggambarkan kondisi anda yang sebenarnya.

Pilihlah "Netral" jika pernyataan tersebut Netral menggambarkan kondisi anda yang sebenarnya.

Pilihlah "Tidak Sesuai" jika pernyataan tersebut Tidak Sesuai menggambarkan kondisi anda yang sebenarnya.

Pilihlah "Sangat Tidak Sesuai" jika pernyataan tersebut Sangat Tidak Sesuai menggambarkan kondisi anda yang sebenarnya.

NO	Aitem	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tetap ke kampus untuk urusan organisasi meskipun tidak ada mata kuliah				
2	Saya menghilang dari kegiatan organisasi ketika mendapatkan banyak tugas kuliah				
3	Diwaktu libur saya tidak ikut mengurus organisasi				
4	Saya selalu melewatkan tugas kuliah karena bertepatan dengan kegiatan organisasi				
5	Saya lebih memilih tidak aktif dalam organisasi ketika mendapatkan posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
6	Saya lebih memilih tidak ikut serta dalam mengkritik universitas.				

7	Saya terlalu sibuk dengan kegiatan organisasi, Sehingga tidak memiliki waktu luang untuk mengerjakan tugas kuliah				
8	Saya merasa tertantang ketika mendapatkan tugas secara bersamaan antara organisasi dan perkuliahan				
9	saya pergi kuliah sekaligus untuk menjalankan tugas organisasi				
10	Saya tetap menjaga loyalitas terhadap organisasi meskipun hati sedang kacau				
11	Saya tidak ikut acara organisasi yang tidak saya sukai				
12	Saya tetap ikut rapat organisasi meskipun banyak tugas				
13	Saya tetap ikut acara organisasi hingga selesai larut malam walaupun saya akan kuliah paginya.				
14	Meskipun mendapatkan tugas berlebih di organisasi, saya selalu menyempatkan diri untuk menyelesaikan tugas perkuliahan				
15	Saya tidak mengikuti acara organisasi karena ada acara yang lebih menarik				
16	Saya tidak bisa menikmati waktu senggang karena ikut organisasi				
17	Saya akan kesulitan ketika mendapatkan tugas dan tanggung jawab baru dalam kegiatan organisasi				
18	Saya antusias dalam setiap acara organisasi				

Skala Regulasi Diri

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Responden yang terhormat,
Perkenalkan saya Laode M. Fikri Akbar, merupakan peneliti dari Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data dalam rangka penelitian terkait dengan regulasi diri dan konflik peran pada mahasiswa. Untuk maksud tersebut, saya memohon kesediaan anda untuk mengisi skala berikut.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan yaitu:

1. Mahasiswa(i) aktif yang menjadi pengurus organisasi
2. Usia 18-25 tahun
3. Berlokasi di Kota Makassar

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,
Laode M. Fikri Akbar

Identitas Responden:

Sebelum mengisi Skala ini, silahkan melengkapi identitas diri pada bagian di bawah ini.

Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.

Nama (Inisial) :
 Jenis Kelamin : **L/P**
 Usia :
 Asal Universitas (contoh: Universitas Bosowa) :
 Fakultas/Jurusan :
 Apakah anda aktif dalam organisasi : Ya/Tidak
Bentuk Organisasi yang anda ikuti : Organisasi Internal Kampus/
 Organisasi Eksternal Kampus/
 Keduanya

Bentuk Lembaga Organisasi Yang Anda Aktif Saat Ini (Misal mengikuti dua organisasi in/eksternal kampus: Himpunan/UKM/BEM dan HMI/KNPI/KAMMI, dll) : BEM/ Himpunan/ UKM/ Lainnya

Penelitian ini terdiri dari dua skala dengan jumlah sebanyak 42 item.

Petunjuk Pengerjaan

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan, mohon saudara(i) untuk membaca dan memahami setiap pernyataan yang ada, kemudian memilih satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia. Semua jawaban adalah benar selama hal tersebut mencerminkan kondisi/keadaan saudara(i) yang sebenarnya.

Pilihlah "Sangat Sesuai" jika pernyataan tersebut Sangat Sesuai menggambarkan kondisi anda yang sebenarnya.

Pilihlah "Sesuai" jika pernyataan tersebut Sesuai menggambarkan kondisi anda yang sebenarnya.

Pilihlah "Netral" jika pernyataan tersebut Netral menggambarkan kondisi anda yang sebenarnya.

Pilihlah "Tidak Sesuai" jika pernyataan tersebut Tidak Sesuai menggambarkan kondisi anda yang sebenarnya.

Pilihlah "Sangat Tidak Sesuai" jika pernyataan tersebut Sangat Tidak Sesuai menggambarkan kondisi anda yang sebenarnya.

NO	Aitem	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mengatur jadwal pengerjaan tugas saya di kampus				
2	Saya memeriksa kembali hasil pekerjaan untuk memastikan saya mengerjakannya dengan benar				
3	Saya akan tetap menyelesaikan tugas walaupun film kesukaan saya sedang tayang				
4	Saya akan belajar dengan maksimal untuk mendapatkan nilai yang baik				
5	Saya membuat catatan-catatan dan menempelkannya di dalam kamar agar mudah di baca dan mengingatnya				
6	Jika nilai ujian saya turun, saya akan lebih memperhatikan waktu belajar				

	dan pengerjaan tugas				
7	Saya mencari topic yang berhubungan dengan tugas yang akan saya kerjakan				
8	Setelah saya mengerjakan tugas perhitungan, saya akan menghitungnya kembali untuk memastikan				
9	Saya akan tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun tugasnya sulit				
10	Saya sudah mengatur waktu dan kegiatan-kegiatan agar semua pekerjaan dapat terselesaikan				
11	Saya memberikan tanda (Pada buku) untuk memudahkan saya membaca				
12	Saya membatasi waktu bersantai jika saya mempunyai banyak tugas				
13	Saat ujian saya akan mengerjakan soal yang mudah terlebih dahulu				
14	Jika tugas yang saya kerjakan salah, maka saya akan mencari jawaban yang benar				
15	Saya bisa menyelesaikan tugas dengan waktu yang ditentukan				
16	Saya mengunjungi perpustakaan mencari buku-buku untuk mengerjakan tugas				
17	Saya selalu merapikan catatan-catatan agar mudah untuk membacanya				
18	Saya membaca buku-buku pelajaran saya sebelum tidur pada malam hari				
19	Saya akan belajar sesuka hati saya tanpa jadwal tertentu				
20	Saya tidak bertanya pada dosen walaupun materi yang telah				

	dijelaskan belum saya pahami				
21	Saya akan tetap melakukan hobby sampai selesai walaupun tugas belum dikerjakan				
22	Saya mengerjakan sesuatu tanpa mempertimbangkan manfaatnya				
23	Saya tidak memperhatikan tugas-tugas saya				
24	Meskipun nilai ujian buruk saya tetap bermain dan bersenang-senang dengan teman-teman saya.				





LAMPIRAN 2
INPUT DATA

Demografi Responden

Nama (Boleh Inisial)	Jenis Kelamin	Usia (misal: 20)	Universitas	Jurusan	Apakah Anda Aktif dalam Berorganisasi ?	Bentuk Organisasi Apa Yang Anda Telah Ikuti?	Anda aktif (Misal mengikuti dua organisasi in/eksternal kampus: Himpunan/Bem dan organisasi luar kampus)
Responden 1	Laki-Laki	22	Universitas Muslim Indonesia	Teknik Mesin	Yes	Internal Kampus	HMS teknik mesin
Responden 2	Perempuan	22	Universitas Bosowa	Psikologi	Yes	Internal Kampus	Bem Psikologi
Responden 3	Perempuan	22	Bosowa	Psikologi	Yes	Keduanya	Bem Psikologi
Responden 4	Perempuan	21	Universitas Bosowa	Psikologi	Yes	Keduanya	KSR-PMI Unit 105 Universitas Bosowa, BEM Fakultas Psikologi Universitas Bosowa dan KMP 45 UNIBOS
Responden 5	Perempuan	20	Universitas bosowa	Psikologi	Yes	Internal Kampus	BEM psikologi unibos
Responden 6	Laki-Laki	21	Universitas Bosowa	Psikologi	Yes	Internal Kampus	Bem Psikologi
Responden 7	Perempuan	20	Universitas Bosowa	Psikologi	Yes	Keduanya	BEM, HIPERMAWA, JSM
Responden 8	Perempuan	22	Universitas Bosowa	Psikologi	Yes	Internal Kampus	BEM Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Responden 9	Laki-Laki	23	Universitas Muslim	Teknik sipil	Yes	Internal Kampus	HMS teknik sipil
Responden 10	Laki-Laki	24	Universitas bosowa	Psikologi	Yes	Internal Kampus	BEM fakultas psikologi
Responden 11	Perempuan	21	Bosowa	Psikologi	Yes	Internal Kampus	BEM fk. Psikologi unibos
Responden 12	Perempuan	21	Universitas Bosowa	Psikologi	Yes	Keduanya	BEM dan ILMPI
Responden 13	Perempuan	22	Universitas Hasanuddin	Hukum dan sistem peradilan pidana	Yes	Internal Kampus	Alsa
Responden 14	Perempuan	23	Unhas	Hukum	Yes	Internal Kampus	ALSA
Responden 15	Laki-Laki	22	Unhas	Hukum	Yes	Keduanya	Bem dan imm
Responden 16	Perempuan	23	Universitas Hasanuddin	Ilmu hukum	Yes	Internal Kampus	Lembaga Penalaran dan Penulisan Karya Tulis Ilmiah
Responden 17	Perempuan	20	Universitas Hasanuddin	Ilmu Hukum	Yes	Keduanya	- Forum Anak Sulawesi Selatan - Lembaga Debat Hukum dan Konstitusi FH Unhas
Responden 18	Laki-Laki	22	Universitas Hasanuddin	Peternakan	Yes	Keduanya	Senat Mahasiswa Fakultas Peternakan Unhas, Himpunan Mahasiswa Nutrisi dan Makanan Ternak Unhas, Forum Studi Ilmiah Fapet-UH, Himpunan Mahasiswa Islam

Responden Skala Konflik Peran

Responden	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14
1	5	3	5	4	2	1	5	5	4	3	5	2	2	4
2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	3	4	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3	4
4	5	4	3	2	2	2	5	1	1	4	3	3	3	4
5	4	3	5	1	3	1	4	5	1	5	4	1	2	5
6	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3
7	2	1	5	1	1	1	5	5	5	1	5	5	1	3
8	4	3	4	1	3	1	4	4	5	4	4	3	2	4
9	2	3	2	1	2	4	4	2	3	3	4	2	4	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4
12	5	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	2	5
13	4	3	3	1	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3
14	4	2	2	2	3	2	3	4	1	3	4	3	3	4
15	5	3	3	3	4	3	5	4	2	5	5	3	4	5
16	5	4	5	1	5	1	4	4	4	3	4	4	2	4
17	5	4	4	2	3	1	5	4	3	5	5	5	3	4
18	4	4	4	2	3	1	5	5	1	5	4	5	2	5
19	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4
20	4	4	3	2	3	2	5	4	4	4	5	3	3	3
21	5	4	3	1	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4
22	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3
538	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5

539	2	1	1	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3
540	3	2	2	2	4	2	2	3	2	1	1	2	5	2
541	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5
542	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4
543	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	1	5
544	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5
545	3	2	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
546	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4
547	2	4	1	2	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
548	5	2	2	4	4	4	3	5	3	2	3	3	4	4
549	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5
550	2	1	1	3	5	2	2	3	2	2	1	2	5	3
551	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
552	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	4	3
553	4	4	1	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
554	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5
555	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
556	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	5	3
557	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4
558	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
559	4	5	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4
560	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	1	5
561	5	2	1	4	2	4	4	4	2	1	3	1	4	2

Skala Regulasi Diri

Responden	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22
1	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	2	1	2	2	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	5	2
4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	2	2	4	2	2	3
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	1	4	3	2	5	2
6	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	4	2
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
8	4	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3
9	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3
12	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2
13	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	4	4
15	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2
16	4	3	5	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	5
17	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	3	5	4	3	2	5	3	4	4	4	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
20	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
23	3	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	5	2	2	1	3	3	3	5	3
24	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	4	2

Responden	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22
25	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	2	5	3
539	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	5	4	4	2	5	3	4	1	4	3	1
540	5	4	5	4	2	4	4	4	5	2	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	5	3
541	4	5	4	5	3	3	4	5	3	1	3	4	4	5	3	1	2	4	1	4	3	2
542	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	2	5	5	5
543	3	4	4	5	4	4	2	4	3	2	2	5	5	5	5	2	2	4	2	5	4	1
544	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	5	4	3
545	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5
546	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	5	4	3	2	2	3	4	1	4	5	1
547	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	2
548	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
549	3	4	5	5	4	5	4	3	3	2	2	4	4	5	3	3	2	4	2	5	4	1
550	4	5	5	5	4	2	4	5	5	1	2	5	4	1	2	1	2	4	1	5	4	2
551	4	5	5	4	2	4	5	4	3	3	3	5	4	3	1	2	3	4	2	4	5	3
552	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	1	4	5	2	1	2	1	5	2	5	4	3
553	4	5	4	5	3	4	4	4	4	1	4	4	5	4	3	3	2	5	3	4	5	3
554	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	1	3	4	4	5	5
555	5	5	5	4	2	2	3	5	4	2	2	5	3	4	2	1	2	4	2	5	4	1
556	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	2	5	5	1
557	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	3	5	4	1	4	3	4	5	4
558	3	3	4	5	2	4	2	4	3	1	2	5	3	5	3	2	2	3	1	4	4	2
559	4	4	4	5	3	5	4	4	3	2	5	4	5	4	3	3	2	4	1	4	5	2
560	3	4	3	4	2	3	4	5	3	1	1	5	3	4	2	2	2	4	1	5	4	1
561	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5

Skor Skala Konflik Peran

No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore
1	50	43	54	85	43	127	47
2	50	44	37	86	58	128	51
3	44	45	40	87	56	129	53
4	42	46	50	88	47	130	50
5	44	47	38	89	59	131	42
6	48	48	37	90	35	132	51
7	41	49	49	91	50	133	56
8	46	50	39	92	47	134	49
9	38	51	49	93	41	135	52
10	42	52	45	94	43	136	48
11	49	53	56	95	42	137	50
12	53	54	43	96	49	138	53
13	39	55	51	97	50	139	51
14	40	56	52	98	60	140	52
15	54	57	39	99	58	141	51
16	50	58	60	100	49	142	49
17	53	59	58	101	53	143	48
18	50	60	55	102	56	144	49
19	46	61	52	103	61	145	46
20	49	62	54	104	43	146	47
21	48	63	57	105	50	147	44
22	42	64	61	106	43	148	46
23	49	65	52	107	48	149	45
24	49	66	39	108	45	150	53
25	39	67	53	109	44	151	45
26	50	68	46	110	51	152	51
27	47	69	35	111	43	153	46
28	39	70	60	112	42	154	51
29	56	71	56	113	59	155	43
30	52	72	57	114	54	156	46
31	35	73	41	115	56	157	50
32	47	74	32	116	42	158	40
33	52	75	55	117	49	159	47
34	53	76	49	118	50	160	48
35	51	77	61	119	46	161	43
36	63	78	45	120	46	162	41
37	48	79	60	121	47	163	52
38	54	80	55	122	49	164	43
39	44	81	47	123	55	165	50
40	40	82	70	124	55	166	40
41	57	83	41	125	54	167	56
42	46	84	54	126	55	168	45

No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore
169	41	211	49	253	50	295	50
170	44	212	43	254	38	296	47
171	38	213	48	255	56	297	42
172	46	214	50	256	45	298	58
173	57	215	47	257	55	299	50
174	45	216	45	258	45	300	58
175	61	217	60	259	41	301	53
176	44	218	57	260	57	302	60
177	60	219	58	261	57	303	53
178	58	220	54	262	50	304	58
179	54	221	43	263	38	305	63
180	44	222	58	264	53	306	43
181	52	223	37	265	51	307	52
182	55	224	46	266	61	308	41
183	48	225	44	267	53	309	56
184	41	226	46	268	42	310	44
185	47	227	59	269	55	311	43
186	47	228	35	270	55	312	41
187	50	229	58	271	56	313	56
188	48	230	40	272	43	314	60
189	49	231	60	273	57	315	48
190	50	232	49	274	44	316	51
191	47	233	41	275	56	317	35
192	58	234	38	276	54	318	56
193	53	235	48	277	54	319	53
194	52	236	48	278	46	320	61
195	38	237	47	279	52	321	55
196	44	238	41	280	46	322	58
197	39	239	40	281	57	323	58
198	41	240	40	282	46	324	51
199	38	241	48	283	47	325	38
200	44	242	47	284	56	326	52
201	41	243	50	285	52	327	48
202	39	244	45	286	52	328	41
203	44	245	50	287	55	329	56
204	52	246	41	288	45	330	48
205	53	247	46	289	56	331	42
206	40	248	61	290	48	332	57
207	45	249	41	291	59	333	55
208	38	250	41	292	56	334	53
209	43	251	58	293	53	335	41

No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore
337	46	379	46	421	55	463	51
338	38	380	45	422	56	464	62
339	58	381	43	423	54	465	61
340	56	382	50	424	39	466	46
341	55	383	56	425	39	467	51
342	45	384	38	426	48	468	55
343	58	385	33	427	52	469	61
344	48	386	56	428	40	470	63
345	40	387	51	429	42	471	55
346	53	388	48	430	36	472	50
347	54	389	57	431	58	473	55
348	42	390	36	432	32	474	56
349	56	391	53	433	39	475	54
350	55	392	64	434	34	476	44
351	42	393	51	435	67	477	63
352	58	394	47	436	51	478	39
353	56	395	44	437	38	479	59
354	47	396	46	438	36	480	62
355	59	397	47	439	61	481	48
356	40	398	50	440	51	482	33
357	44	399	54	441	61	483	52
358	46	400	41	442	58	484	36
359	55	401	41	443	60	485	64
360	44	402	58	444	39	486	40
361	42	403	45	445	45	487	60
362	41	404	59	446	44	488	60
363	50	405	56	447	50	489	42
364	56	406	53	448	51	490	36
365	45	407	56	449	55	491	57
366	42	408	45	450	43	492	47
367	44	409	51	451	60	493	61
368	62	410	41	452	55	494	58
369	39	411	53	453	54	495	32
370	42	412	54	454	51	496	39
371	57	413	58	455	40	497	34
372	58	414	51	456	57	498	67
373	56	415	61	457	58	499	51
374	43	416	46	458	47	500	38
375	41	417	51	459	51	501	36
376	48	418	55	460	54	502	61
377	50	419	55	461	63	503	51

No	Tscore	No	Tscore
505	61	547	51
506	58	548	48
507	60	549	60
508	61	550	34
509	39	551	64
510	45	552	32
511	62	553	57
512	44	554	61
513	50	555	66
514	51	556	36
515	60	557	53
516	55	558	64
517	43	559	51
518	60	560	61
519	55	561	39
520	54		
521	51		
522	40		
523	57		
524	43		
525	41		
526	59		
527	61		
528	48		
529	50		
530	58		
531	46		
532	45		
533	59		
534	43		
535	50		
536	56		
537	28		
538	62		
539	38		
540	33		
541	62		
542	61		
543	60		
544	60		
545	56		

Skala Regulasi Diri

No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore
1	77	43	103	85	89	127	91
2	76	44	78	86	73	128	73
3	78	45	62	87	90	129	76
4	73	46	90	88	74	130	95
5	86	47	75	89	89	131	73
6	77	48	77	90	95	132	83
7	89	49	78	91	89	133	91
8	94	50	86	92	91	134	73
9	83	51	99	93	73	135	89
10	66	52	101	94	76	136	77
11	81	53	74	95	69	137	73
12	79	54	82	96	101	138	75
13	79	55	93	97	78	139	80
14	99	56	93	98	73	140	81
15	69	57	99	99	88	141	86
16	76	58	94	100	94	142	87
17	87	59	77	101	80	143	93
18	104	60	75	102	77	144	90
19	84	61	100	103	81	145	89
20	78	62	90	104	81	146	89
21	81	63	90	105	74	147	97
22	84	64	79	106	90	148	92
23	73	65	85	107	80	149	96
24	74	66	100	108	84	150	75
25	83	67	96	109	85	151	97
26	70	68	101	110	78	152	79
27	85	69	92	111	92	153	97
28	79	70	77	112	84	154	98
29	79	71	102	113	80	155	91
30	79	72	79	114	78	156	93
31	103	73	88	115	67	157	95
32	98	74	62	116	78	158	82
33	89	75	74	117	80	159	75
34	76	76	79	118	81	160	88
35	100	77	76	119	77	161	83
36	69	78	75	120	89	162	83
37	96	79	75	121	91	163	83
38	78	80	93	122	75	164	66
39	97	81	90	123	94	165	84
40	91	82	77	124	93	166	79
41	79	83	79	125	85	167	103
42	97	84	101	126	79	168	72

No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore
169	56	211	97	253	86	295	85
170	53	212	96	254	92	296	85
171	83	213	93	255	91	297	80
172	77	214	96	256	90	298	86
173	84	215	100	257	87	299	78
174	92	216	84	258	99	300	88
175	75	217	82	259	99	301	86
176	90	218	77	260	81	302	72
177	71	219	81	261	89	303	81
178	64	220	93	262	91	304	67
179	81	221	91	263	100	305	58
180	102	222	87	264	86	306	71
181	67	223	69	265	94	307	77
182	102	224	87	266	78	308	76
183	68	225	96	267	92	309	80
184	73	226	74	268	89	310	80
185	103	227	88	269	88	311	96
186	76	228	102	270	93	312	91
187	99	229	74	271	74	313	86
188	61	230	104	272	90	314	83
189	74	231	81	273	80	315	95
190	72	232	76	274	94	316	89
191	76	233	83	275	70	317	92
192	97	234	67	276	96	318	79
193	78	235	81	277	88	319	83
194	100	236	80	278	90	320	76
195	95	237	74	279	89	321	76
196	102	238	85	280	70	322	81
197	98	239	82	281	85	323	78
198	102	240	84	282	93	324	85
199	94	241	87	283	88	325	78
200	104	242	84	284	86	326	76
201	97	243	88	285	80	327	75
202	98	244	83	286	91	328	78
203	98	245	93	287	78	329	78
204	97	246	77	288	87	330	77
205	96	247	100	289	81	331	80
206	96	248	76	290	95	332	81
207	93	249	101	291	88	333	78
208	99	250	97	292	77	334	67
209	99	251	97	293	93	335	87
210	96	252	86	294	83	336	79

No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore	No	Tscore
337	70	379	85	421	70	463	85
338	74	380	75	422	59	464	68
339	93	381	80	423	91	465	65
340	72	382	82	424	93	466	85
341	94	383	73	425	93	467	71
342	87	384	87	426	74	468	96
343	76	385	101	427	76	469	82
344	77	386	73	428	95	470	88
345	66	387	72	429	86	471	76
346	86	388	83	430	87	472	90
347	84	389	67	431	72	473	70
348	97	390	99	432	80	474	59
349	77	391	79	433	71	475	91
350	70	392	67	434	82	476	68
351	57	393	73	435	60	477	67
352	71	394	89	436	71	478	93
353	80	395	71	437	90	479	67
354	62	396	58	438	78	480	72
355	79	397	80	439	62	481	74
356	77	398	86	440	73	482	87
357	83	399	60	441	56	483	76
358	94	400	96	442	60	484	86
359	100	401	101	443	69	485	52
360	76	402	55	444	71	486	95
361	74	403	72	445	67	487	51
362	93	404	58	446	64	488	71
363	69	405	68	447	78	489	86
364	94	406	71	448	82	490	87
365	77	407	72	449	69	491	68
366	64	408	101	450	101	492	51
367	62	409	77	451	57	493	87
368	74	410	98	452	66	494	72
369	88	411	77	453	66	495	80
370	97	412	88	454	67	496	71
371	68	413	84	455	97	497	82
372	94	414	85	456	62	498	60
373	95	415	65	457	71	499	71
374	81	416	85	458	63	500	90
375	65	417	71	459	87	501	78
376	91	418	96	460	88	502	62
377	86	419	76	461	70	503	73
378	85	420	90	462	84	504	61

No	Tscore	No	Tscore
505	56	547	72
506	60	548	83
507	69	549	95
508	77	550	72
509	71	551	79
510	67	552	90
511	72	553	67
512	64	554	80
513	78	555	66
514	82	556	99
515	61	557	79
516	69	558	67
517	101	559	73
518	57	560	64
519	66	561	53
520	66		
521	67		
522	97		
523	62		
524	81		
525	65		
526	96		
527	73		
528	91		
529	86		
530	85		
531	85		
532	75		
533	76		
534	80		
535	82		
536	73		
537	96		
538	77		
539	87		
540	101		
541	67		
542	81		
543	98		
544	77		
545	73		
546	78		



LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

UJI VALIDITAS

“VARIABEL KONFLIK PERAN”

Item	Faktor Loading	Error	T-Value	Dimensi	Keterangan
Item1	0.54	0.06	8.87	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item2	0.61	0.05	10.89	Konflik berdasarkan ketegangan	Valid
Item3	0.57	0.06	8.77	Konflik berdasarkan ketegangan	Valid
Item4	0.15	0.06	2.46	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item5	-0.69	0.05	-12.38	Konflik berdasarkan Waktu	Tidak Valid
Item6	0.54	0.05	9.42	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item7	0.50	0.06	8.17	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item8	-0.58	0.05	-10.14	Konflik berdasarkan Waktu	Tidak Valid
Item9	0.61	0.05	11.51	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item10	0.50	0.05	8.60	Konflik berdasarkan ketegangan	Valid
Item11	0.44	0.06	7.12	Konflik berdasarkan	Valid

				Waktu	
Item12	0.78	0.06	12.82	Konflik berdasarkan ketegangan	Valid
Item13	0.59	0.05	10.41	Konflik berdasarkan perilaku	Valid
Item14	-0.11	0.06	-1.93	Konflik berdasarkan perilaku	Tidak Valid
Item15	0.70	0.05	12.55	Konflik berdasarkan perilaku	Valid
Item16	0.53	0.05	8.16	Konflik berdasarkan Waktu	Valid
Item17	-0.13	0.06	-2.07	Konflik berdasarkan perilaku	Tidak Valid
Item18	0.63	0.05	11.18	Konflik berdasarkan ketegangan	Valid

Lamda Aspek 1

LAMBDA-X

ASPEK1

X1 0.540
(0.061)
8.877

X2 0.500
(0.061)
8.174

X3 -0.583

(0.057)
-10.143

X4 0.661
(0.057)
11.510

X5 0.440
(0.062)
7.129

X6 -0.536
(0.066)
-8.162

Syntax Aspek 1

UJI VALIDITAS ASPEK 1

DA NI=6 NO=350 MA=KM

LA

X1 X7 X8 X9 X11 X16

PM SY FI= Aspek1.COR

MO NX=6 NK=1 PH=ST LX=FR TD=SY

LK

ASPEK1

FR TD 6 2 TD 6 1 TD 6 5

PD

OU TV MI SS

Lambda Aspek 2

LAMBDA-X

ASPEK2

X1 0.615
(0.056)
10.890

X2 0.578
(0.066)
8.772

X3 0.501
(0.058)

8.607

X4 0.789
(0.062)
12.820

X5 0.636
(0.057)
11.180

Syntax Aspek 2

UJI VALIDITAS ASPEK 2

DA NI=5 NO=350 MA=KM

LA

X2 X3 X10 X12 X18

PM SY FI= Aspek2.COR

MO NX=5 NK=1 PH=ST LX=FR TD=SY

LK

ASPEK2

FR TD 5 3 TD 4 2

PD

OU TV MI SS

Lamda Aspek 3

LAMBDA-X

ASPEK3

X1 0.159
(0.064)
2.467

X2 -0.696
(0.056)
-12.386

X3 0.545
(0.058)
9.421

X4 0.593

(0.057)
10.411

X5 -0.119
(0.062)
-1.938

X6 0.705
(0.056)
12.554

X7 -0.131
(0.063)
-2.075

Syntax 3

UJI VALIDITAS ASPEK 3

DA NI=7 NO=350 MA=KM

LA

X4 X5 X6 X13 X14 X15 X17

PM SY FI= Aspek3.COR

MO NX=7 NK=1 PH=ST LX=FR TD=SY

LK

ASPEK3

FR TD 7 1 TD 3 1 TD 7 3 TD 4 1

PD

OU TV MI SS

“VARIABEL REGULASI DIRI”

Item	Faktor Loading	Error	T-Value	Dimensi	Keterangan
Item1	0.37	0.05	6.55	Metakognisi	Valid
Item2	0.60	0.05	11.10	Metakognisi	Valid
Item3	0.37	0.05	6.95	Motivasi	Valid
Item4	0.60	0.05	10.25	Motivasi	Valid
Item5	0.79	0.04	17.32	Perilaku	Valid
Item6	-0.04	0.05	-0.068	Perilaku	Tidak Valid
Item7	0.59	0.06	9.51	Metakognisi	Valid
Item8	0.74	0.05	12.65	Metakognisi	Valid
Item9	0.55	0.06	9.22	Motivasi	Valid
Item10	1.0	0.09	10.12	Motivasi	Valid
Item11	0.86	0.04	19.741	Perilaku	Valid
Item12	0.56	0.05	10.89	Perilaku	Valid
Item13	0.29	0.05	4.97	Metakognisi	Valid
Item14	0.63	0.06	11.46	Metakognisi	Valid
Item15	0.54	0.06	9.16	Motivasi	Valid
Item16	0.43	0.05	7.70	Motivasi	Valid
Item17	0.89	0.04	20.62	Perilaku	Valid
Item18	0.59	0.05	11.81	Perilaku	Valid
Item19	-0.12	0.06	-1.95	Metakognisi	Tidak Valid
Item20	0.30	0.05	5.23	Metakognisi	Valid
Item21	0.28	0.05	5.56	Motivasi	Valid
Item22	0.50	0.06	8.08	Motivasi	Valid
Item23	0.19	0.05	3.51	Perilaku	Valid
Item24	0.57	0.05	11.36	Perilaku	Valid

Lamda Aspek 1

LAMBDA-X

ASPEK1

 X1 0.379
 (0.058)
 6.555
 X2 0.604
 (0.054)
 11.100
 X3 0.592
 (0.062)
 9.514
 X4 0.741
 (0.059)
 12.652
 X5 0.290
 (0.058)
 4.974
 X6 0.632
 (0.055)
 11.469
 X7 -0.126
 (0.065)
 -1.959
 X8 0.300
 (0.057)
 5.236

Syntax 1

UJI VALIDITAS ASPEK 1
 DA NI=8 NO=350 MA=KM
 LA
 X1 X2 X7 X8 X13 X14 X19 X20
 PM SY FI= Aspek1.COR

MO NX=8 NK=1 PH=ST LX=FR TD=SY
 LK
 ASPEK1
 FR TD 4 3 TD 6 1 TD 7 4
 PD
 OU TV MI SS

Lamda Aspek 2

LAMBDA-X

ASPEK2

X1	0.504
	(0.059)
	8.553
X2	0.528
	(0.059)
	8.993
X3	0.562
	(0.064)
	8.743
X4	0.674
	(0.064)
	10.546
X5	0.565
	(0.059)
	9.644
X6	0.406
	(0.065)
	6.278

Syntax Aspek 2

UJI VALIDITAS ASPEK 2
 DA NI=8 NO=350 MA=KM
 LA
 X3 X4 X9 X10 X15 X16 X21 X22
 PM SY FI= Aspek2.COR
 MO NX=8 NK=1 PH=ST LX=FR TD=SY

LK
 ASPEK2
 FR TD 7 6 TD 8 6 TD 8 4 TD 4 3 TD 4 2
 PD
 OU TV MI SS

Lamda Aspek 3

LAMBDA-X

ASPEK3

 X5 0.791
 (0.046)
 17.260
 X6 0.018
 (0.056)
 0.312
 X11 0.869
 (0.044)
 19.739
 X12 0.566
 (0.052)
 10.874
 X17 0.890
 (0.043)
 20.653
 X18 0.595
 (0.050)
 11.805
 X23 0.194
 (0.055)
 3.521
 X24 0.578
 (0.051)
 11.406

Syntax Aspek 3

UJI VALIDITAS ASPEK 3

DA NI=8 NO=350 MA=KM

LA

X5 X6 X11 X12 X17 X18 X23 X24

PM SY FI= Aspek3.COR

MO NX=8 NK=1 PH=ST LX=FR TD=SY

LK

ASPEK3

FR TD 8 7 TD 7 2 TD 4 2 TD 4 3

PD

OU TV MI SS



UJI RELIABILITAS
SKALA KONFLIK PERAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	46.02	50.033	.403	.732
Item2	46.26	47.654	.507	.719
Item3	46.68	49.843	.346	.738
Item4	46.25	51.195	.277	.746
Item5	45.91	51.426	.365	.736
Item6	46.03	50.967	.295	.744
Item7	45.57	51.060	.523	.725
Item8	45.38	52.506	.425	.734
Item9	46.28	48.252	.497	.721
Item10	46.15	48.344	.520	.719
Item11	46.08	47.050	.570	.712
Item12	46.27	49.838	.399	.732
Item13	45.94	62.949	-.350	.805
Item14	45.52	50.539	.568	.722

SKALA REGULASI DIRI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	77.76	115.359	.650	.852
Item2	77.49	124.061	.391	.862
Item3	77.50	123.475	.383	.862
Item4	77.37	126.947	.252	.865
Item5	78.47	111.935	.674	.850
Item6	77.83	120.015	.434	.860
Item7	77.49	123.286	.453	.860
Item8	77.29	127.570	.226	.865
Item9	77.89	114.939	.650	.852
Item10	78.74	110.629	.697	.849
Item11	78.21	112.497	.633	.852
Item12	77.55	132.751	-.116	.875
Item13	77.46	122.213	.493	.859
Item14	77.57	123.245	.364	.862
Item15	78.44	112.576	.673	.850
Item16	78.66	111.042	.657	.851
Item17	79.27	121.235	.381	.862
Item18	77.75	129.450	.040	.872
Item19	78.85	115.725	.545	.856
Item20	77.49	130.279	.010	.872
Item21	77.50	126.358	.226	.866
Item22	78.77	111.368	.632	.852



LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS DEMOGRAFI

HASIL ANALISIS FREKUENSI DEMOGRAFI

		Statistics					
		Jenis Kelamin	Usia	Universitas	Jurusan	Lingkungan Organisasi	Jenis Organisasi
N	Valid	561	561	561	561	561	561
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.53	1.94	1.28	2.13	1.29	1.89
Median		2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00
Std. Deviation		.499	.261	.450	.975	.703	.661
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		2	3	2	4	3	3

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	263	46.9	46.9	46.9
	Perempuan	298	53.1	53.1	100.0
	Total	561	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-19	36	6.4	6.4	6.4
	20-23	521	92.9	92.9	99.3
	24-25	4	.7	.7	100.0
	Total	561	100.0	100.0	

		Universitas			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Universitas Swasta	403	71.8	71.8	71.8
	Universitas Negeri	158	28.2	28.2	100.0
	Total	561	100.0	100.0	

Jurusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sains dan Tegnologi	187	33.3	33.3	33.3
Sosial Humaniora	164	29.2	29.2	62.6
Ilmu Kesehatan	162	28.9	28.9	91.4
Ilmu Pertanian	48	8.6	8.6	100.0
Total	561	100.0	100.0	

Lingkungan Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Organisasi Internal Kampus	476	84.8	84.8	84.8
Organisasi Eksternal Kampus	5	.9	.9	85.7
Pengurus Organisasi Internal & Eksternal Kampus	80	14.3	14.3	100.0
Total	561	100.0	100.0	

Jenis Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid BEM	156	27.8	27.8	27.8
HIMPUNAN	310	55.3	55.3	83.1
DLL	95	16.9	16.9	100.0
Total	561	100.0	100.0	

HASIL ANALISIS CROSTAB

Variabel Konflik Peran

Jenis Kelamin * Total Konflik Peran Crosstabulation

Count

		Total Konflik Peran					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	98	65	71	26	3	263
	Perempuan	151	76	59	12	0	298
	Total	249	141	130	38	3	561

Usia * Total Konflik Peran Crosstabulation

Count

		Total Konflik Peran					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Usia	18-19	24	11	1	0	0	36
	20-23	224	130	127	37	3	521
	24-25	1	0	2	1	0	4
	Total	249	141	130	38	3	561

Universitas * Total Konflik Peran Crosstabulation

Count

		Total Konflik Peran					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Universitas	Universitas Swasta	177	105	89	30	2	403
	Universitas Negeri	72	36	41	8	1	158
	Total	249	141	130	38	3	561

Jurusan * Total Konflik Peran Crosstabulation

Count

		Total Konflik Peran					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Jurusan	Sains dan Teknologi	74	49	40	21	3	187
	Sosial Humaniora	62	37	52	13	0	164
	Ilmu Kesehatan	88	48	22	4	0	162
	Ilmu Pertanian	25	7	16	0	0	48
	Total	249	141	130	38	3	561

Lingkungan Organisasi * Total Konflik Peran Crosstabulation

Count

		Total Konflik Peran					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Lingkungan Organisasi	Organisasi Internal Kampus	219	115	107	32	3	476
	Organisasi Eksternal Kampus	4	0	1	0	0	5
	Pengurus Organisasi Internal & Eksternal Kampus	26	26	22	6	0	80
	Total	249	141	130	38	3	561

Jenis Organisasi * Total Konflik Peran Crosstabulation

Count

		Total Konflik Peran					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Jenis Organisasi	BEM	81	38	29	8	0	156
	HIMPUNAN	129	80	76	22	3	310
	DLL	39	23	25	8	0	95
Total		249	141	130	38	3	561

Variabel Regulasi Diri

Jenis Kelamin * Total Regulasi Diri Crosstabulation

Count

		Total Regulasi Diri				Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	74	97	68	24	263
	Perempuan	44	99	99	56	298
	Total	118	196	167	80	561

Usia * Total Regulasi Diri Crosstabulation

Count

		Total Regulasi Diri				Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	
Usia	18-19	0	13	8	15	36
	20-23	116	182	158	65	521
	24-25	2	1	1	0	4
	Total	118	196	167	80	561

Universitas * Total Regulasi Diri Crosstabulation

Count

		Total Regulasi Diri				Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	
Universitas	Universitas Swasta	85	137	118	63	403
	Universitas Negeri	33	59	49	17	158
	Total	118	196	167	80	561

Jurusan * Total Regulasi Diri Crosstabulation

Count

		Total Regulasi Diri				Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	
Jurusan	Sains dan Tegnologi	51	56	58	22	187
	Sosial Humaniora	44	60	38	22	164
	Ilmu Kesehatan	11	62	55	34	162
	Ilmu Pertanian	12	18	16	2	48
	Total	118	196	167	80	561

Lingkungan Organisasi * Total Regulasi Diri Crosstabulation

Count

		Total Regulasi Diri				Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	
Lingkungan Organisasi	Organisasi Internal Kampus	88	170	151	67	476
	Organisasi Eksternal Kampus	1	2	1	1	5
	Pengurus Organisasi Internal & Eksternal Kampus	29	24	15	12	80
	Total	118	196	167	80	561

Jenis Organisasi * Total Regulasi Diri Crosstabulation

Count

		Total Regulasi Diri				Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis Organisasi	BEM	26	53	51	26	156
	HIMPUNAN	60	114	96	40	310
	DLL	32	29	20	14	95
	Total	118	196	167	80	561



LAMPIRAN 5
UJI ASUMSI

UJI NORMALITAS

Assumption Checks

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.986	< .001
Kolmogorov-Smirnov	0.0441	0.224
Anderson-Darling	2.14	< .001

Note. Additional results provided by *moretests*

Heteroskedasticity Tests

	Statistic	p
Breusch-Pagan	8.37	0.004
Goldfeld-Quandt	1.41	0.002
Harrison-McCabe	0.419	0.003

Note. Additional results provided by *moretests*

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Konflik Peran * Regulasi Diri	Between Groups	(Combined)	6529.967	52	125.576	2.467	.000
		Linearity	3272.760	1	3272.760	64.286	.000
		Deviation from Linearity	3257.207	51	63.867	1.255	.119
	Within Groups		25861.908	508	50.909		
Total			32391.875	560			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Konflik Peran * Regulasi Diri	-.318	.101	.449	.202



LAMPIRAN 6
UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.099	7.217

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3272.760	1	3272.760	62.827	.000 ^b
	Residual	29119.115	559	52.091		
	Total	32391.875	560			

a. Dependent Variable: Konflik Peran

b. Predictors: (Constant), Regulasi Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.805	2.196		30.418	.000
	Regulasi Diri	-.211	.027	-.318	-7.926	.000

a. Dependent Variable: Konflik Peran