

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI
RESIMEN MAHASISWA DENGAN KECENDERUNGAN PERILAKU
AGRESI DAN KECENDERUNGAN PERILAKU ASSERTIF PADA
ANGGOTA RESIMEN MAHASISWA DI KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



DISUSUN OLEH :
WAHYU AZZAKY
07.204.0611

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2010

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI
RESIMEN MAHASISWA DENGAN KECENDRONGAN PERILAKU
AGRESI DAN KECENDERUNGAN PERILAKU ASSERTIF PADA
ANGGOTA RESIMEN MAHASISWA DI KOTA SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Wahyu Azzaky
07.204.0611

Telah Disetujui Untuk Diuji Dan Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Guna
Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan Untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing Utama

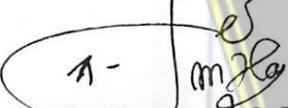
Tanggal


Abdurrohman, S. Psi, M. Si

18 - 03 - 2010

Pembimbing Pendamping

Tanggal


Agustin Handayani, S. Psi, M. Si

19 - 03 - 2010

Semarang, Maret 2010



Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
UNISSULA


Dr. Amir Asrikin Hisbuan, M. Psi

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI
RESIMEN MAHASISWA DENGAN KECENDRONGAN PERILAKU
AGRESI DAN KECENDERUNGAN PERILAKU ASSERTIF PADA
ANGGOTA RESIMEN MAHASISWA DI KOTA SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Wahyu Azzaky
07.204.0611

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 01 April 2010

Dewan Penguji

1. ~~Joko Kuncoro S. Psi, M. Si~~

2. Abdurrohlim, S.Psi, M.si

3. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 19 April 2010

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Amir Asyikin Hisbuan, M. Psi

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Ku persembahkan dengan segenap hati karya sederhana ini
untuk :*

Ayah dan Ibu tercinta

Adikku Ajeng dan adienkku Rifa yang selalu kusayangi

Keluarga Besarku yang kucintai

Teman-temanku (We are The Best)

Almamaterku Unissula...



MOTTO

”Sungguh telah beruntunglah orang-orang yang membersihkan jiwanya – dari segala kekurangan dandosa. Dan sungguh rugilah orang-orang yang mengotori jiwanya – dengan jalan durhaka kepada Allah.”

(QS: Asy – Syams : 9-10)

”Nabi telah bersabda : Orang yang dalam urusan agamanya melihat kepada orang yang lebih tinggi darinya, lalu dia mengikutinya, sedangkan untuk urusan dunianya dia melihat kepada orang yang lebih rendah darinya, lalu dia bersyukur kepada Allah, karena Allah telah melebihkan dia. Orang inilah yang berhak dicatat Allah sebagai orang yang bersyukur dan penyabar.”

(Ibnu Hajar Al Asqalani)

“Orang yang kuat dan keras adalah calon pribadi yang hebat. Karena dia akan mempunyai jawaban, pendapat, dan prinsipnya sendiri yang benar dan selalu dipegang teguh. Walaupun terkadang hal itu orang lain sakit dan bingung. Akan tetapi jadilah orang kuat dan keras yang mudah untuk ditempa menjadi pribadi yang hebat. Ketika kamu bertemu dengan orang yang demikian maka tersenyumlah, karena orang tersebut adalah calon orang hebat.”

(Mario Teguh)

“Sahabat yang adalah seorang sahabat yang bisa menikmati keberhasilanmu tanpa harus cemburu, seseorang yang bisa berkata “Hebat !!Kau bisa melakukannya sekali lagi bahkan lebih baik lagi kalau saja kamu mau” dan dia mengatakan itu dengan tulus”

(G. Kingsley Ward)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur tak henti-hentinya penulis panjatkan kepada Allah SWT atas kasih sayang-Nya yang memberikan penulis ketegaran, kekuatan, dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat dan Salam senantiasa pula penulis haturkan kepada teladan terbaik bagi manusia Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan warisan yang terbaik kepada umatnya berupa Islam.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus ditempuh untuk menyelesaikan program S1 Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ayah dan Ibu tercinta, yang tidak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungannya berupa material, moral, dan spiritual yang tidak terbatas kepada penulis. Semoga Allah SWT mengampuni dan melimpahkan kasih sayang-Nya kepada beliau berdua.
2. Dr. Amir Asyikin Hasibuan, M. Psi Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan kesempatan dan membantu penulis serta doa hingga sampai tahap akhir.
3. Bapak Abdurrohman, S.Psi, M.Si, sebagai pembimbing utama yang dengan penuh kesabaran telah bersedia meluangkan waktu, membagi ilmu, dan

membimbing serta mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

4. Ibu Agustin Handayani, S.Psi, M.Si, selaku pembimbing pendamping yang dengan penuh kesabaran telah bersedia meluangkan waktu, membagi ilmu, dan membimbing serta mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Ibu Falasifatul Falah , S.Psi, MA selaku dosen wali yang telah memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama menempuh perkuliahan dan memberikan semangat kepada penulis untuk terus menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Unissula yang telah mencurahkan segenap ilmu dan kemampuannya sehingga penulis memperoleh pengetahuan serta pengalaman selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang telah membantu penulis dalam hal administrasi dan surat perijinan.
8. Komandan dan anggota satuan menwa 901 Undip, 902 Unnes, 906 IAIN Walisongo, 908 Unissula yang telah memperbolehkan dan memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dimasing-masing satuan menwa.
9. Adikku Ajeng dan Adienkku Rifa rahmatika yang selalu kusayangi. Terima kasih, karena kamulah aku selalu bersemangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

10. Sahabat-sahabatku Singgih, Muqit, Ni'am, Evi, Aji, Ragil, Supry, Vonda, misbah, dkk terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan doanya kepada penulis.
11. Teman-temanku Psikopat lainnya terima kasih atas privat dan buku SPSSnya. Terima kasih atas semua pengalaman, ilmu, dan kebersamaannya.
12. Mas Handrix dan teman-teman lainnya terima kasih atas kesediaannya untuk berdiskusi. Saudara Ucup, Zie, Putri dll, terima kasih atas doa, bantuan-bantuannya. Maaf kalau sering merepotkan kalian.
13. Anak-anak kost Gebang Anom 3 yang selama ini selalu menemani penulis dan selalu direpotkan oleh penulis.
14. Berbagai pihak yang telah turut membantu, memberikan dukungan serta doa kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Proses penyelesaian skripsi ini telah dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya, meskipun demikian penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan Psikologi dan semua pihak yang tertarik dengan ilmu ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, April 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	17
C. Manfaat Penelitian.....	17
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Kecenderungan Perilaku Agresi	18
1. Pengertian Kecenderungan Perilaku Agresi.....	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Agresi..	21
3. Aspek – aspek Perilaku Agresi	25
4. Pandangan Islam Tentang Perilaku Agresi	27
B. Kecenderungan Perilaku Assertif.....	30

1. Pengertian Kecenderungan Perilaku Assertif.....	30
2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Assertif	32
3. Aspek- aspek Perilaku Assertif.....	34
4. Pandangan Islam tentang Perilaku Assertif.....	36
C. Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa	
1. Pengertian persepsi	38
2. Pengertian Budaya Organisasi	39
3. Pengertian persepsi terhadap budaya organisasi Menwa	42
4. Aspek-aspek budaya organisasi Menwa	43
5. Ciri-ciri budaya organisasi	47
6. Pandangan islam tentang persepsi terhadap budaya organisasi	50
D. Hubungan Antara persepsi terhadap budaya organisasi Menwa dengan kecenderungan perilaku agresi	53
E. Hubungan Antara persepsi terhadap budaya organisasi Menwa dengan kecenderungan perilaku assertif	57
F. Hipotesis.....	59
BAB III METODE PENELITIAN.....	60
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	60
B. Definisi Operasional Variabel.....	61
1. Pengertian Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa	61
2. Pengertian Kecenderungan Perilaku Agresi.....	63

3. Pengertian Kecenderungan Perilaku Assertif	64
C. Populasi, Sampel dan <i>Sampling</i>	65
1. Populasi	65
2. Sampel	66
3. <i>Sampling</i>	66
D. Metode Pengumpulan Data	67
1. Skala Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa	67
2. Skala Kecenderungan Perilaku Agresi	68
3. Skala Kecenderungan Perilaku Assertif	70
E. Uji Daya Diskriminasi dan Realibilitas	71
1. Validitas Skala	71
2. Uji Daya Diskriminasi Aitem	72
3. Estimasi Realibilitas	73
F. Metode Analisis Data	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
A. Orientasi Kancah, Penelitian	76
B. Pelaksanaan Penelitian	82
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	83
1. Uji Asumsi	83
2. Uji Hipotesis	91
3. Deskripsi Data Penelitian	92
D. Pembahasan	101

DAFTAR TABEL

Gambar	Halaman
Tabel 1 Rancangan Skala Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa ..	68
Tabel 2 Rancangan Skala Kecenderungan Perilaku Agresi	69
Tabel 3 Rancangan Skala Kecenderungan Perilaku Assertif	71
Tabel 4 Sebaran Aitem Skala Kecenderungan Perilaku Agresi	78
Tabel 5 Sebaran Aitem Skala Kecenderungan Perilaku Assertif	80
Tabel 6 Sebaran Aitem Skala Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa	81
Tabel 7 Sebaran Nomor Aitem Daya Diskrimansi Tinggi dan Rendah Skala Kecenderungan Perilaku Agresi	85
Tabel 8 Sebaran Nomor Aitem Daya Diskrimansi Tinggi dan Rendah Skala Kecenderungan Perilaku Assertif	87
Tabel 9 Sebaran Nomor Aitem Daya Diskrimansi Tinggi dan Rendah Skala Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa	89
Tabel 10 Hasil Analisis Estimasi Normalitas	90
Tabel 11 Deskripsi Skor Skala Kecenderungan Perilaku Agresi	94
Tabel 12 Kategori Skor Subyek (Skala Kecenderungan Perilaku Agresi) ..	96
Tabel 13 Deskripsi Skor Skala Kecenderungan Perilaku Assertif	97
Tabel 14 Kategori Skor Subyek (Skala Kecenderungan Perilaku Assertif)..	98
Tabel 15 Deskripsi Skor Skala Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa	99

Tabel 16 Kategori Skor Subyek (Skala Persepsi Terhadap Budaya

Organisasi Menwa) 101



DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 1	Rentang Skor Skala Kecenderungan Perilaku Agresi.....	95
Gambar 2	Rentang Skor Skala Kecenderungan Perilaku Assertif.....	97
Gambar 3	Rentang Skor Skala Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa	100



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran A Skala Penelitian	116
Lampiran B Tabulasi Data Penelitian	
B-1 Tabulasi Data Penelitian Skala Kecenderungan Perilaku Agresi	125
B-2 Tabulasi Data Penelitian Skala Kecenderungan Perilaku Assertif	127
B-3 Tabulasi Data Penelitian Skala Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa	129
Lampiran C Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Skala Penelitian	
C-1 Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Penelitian Skala Kecenderungan Perilaku Agresi	131
C-2 Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Penelitian Skala Kecenderungan Perilaku Assertif	136
C-3 Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Penelitian Skala Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa	142
Lampiran D Analisis Data	
D-1 Uji Normalitas Sebaran.....	145
D-2 Uji Lineritas Hubungan	145
D-3 Uji Hipotetis.....	147
D-4 Histogram.....	149

Lampiran E Surat Keterangan Penelitian

Surat Izin Penelitian

Surat Bukti Penelitian



HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI MENWA DENGAN KECENDERUNGAN PERILAKU AGRESI DAN KECENDERUNGAN PERILAKU ASSERTIF PADA ANGGOTA MENWA DI KOTA SEMARANG

WahyuAzzaky

Universitas Islam Sultan Agung

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik hubungan antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku agresi dan kecenderungan perilaku assertif pada anggota menwa di kota Semarang.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis korelasi Product Moment dari Pearson. Populasi penelitian ini adalah anggota menwa aktif pada masing-masing satuan menwa, telah mengikuti pendidikan dasar menwa, minimal satu tingkat diatas yudha terakhir. Sampel penelitian berasal dari anggota satuan menwa 901 Undip, anggota satuan menwa 902 Unnes, anggota satuan menwa 906 IAIN Walisongo, dan anggota satuan menwa 908 Unissula. Subjek penelitian berjumlah 37 orang. Data penelitian yang dikumpulkan ini menggunakan skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa, skala kecenderungan perilaku agresi, dan skala kecenderungan perilaku assertif.

Hasil uji hipotesis diperoleh: 1). Ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku agresi pada anggota menwa di kota Semarang, dengan nilai $r_{xy} = -0,632$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil lain yang diperoleh adalah persepsi terhadap budaya organisasi menwa memiliki kontribusi pada kecenderungan perilaku agresi pada anggota menwa di kota Semarang sebesar 39,9%. 2). Ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku assertif pada anggota menwa di kota Semarang, dengan nilai $r_{xy} = 0,732$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil lain yang diperoleh adalah persepsi terhadap budaya organisasi menwa memiliki kontribusi pada kecenderungan perilaku assertif pada anggota menwa di kota Semarang sebesar 53,5%.

Kata kunci : *persepsi terhadap budaya organisasi menwa, kecenderungan perilaku agresi, kecenderungan perilaku assertif.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) I resimen mahasiswa Indonesia yang dilaksanakan pada tanggal 24 - 26 Juli 2006 di Universitas Muhammadiyah Jakarta merupakan suatu babak baru dalam persejaraan organisasi menwa, terutama setelah mengalami ketidakjelasan status pada masa reformasi. Gerakan reformasi yang muncul pada tahun 1998 dan tuntutan demokrasi yang dihembuskan oleh mahasiswa-mahasiswa di seluruh pelosok negeri Indonesia tidak disangka membawa perubahan yang besar dalam perkembangan negara Indonesia. Aspek-aspek kehidupan dengan tiba-tiba berubah hampir 180 derajat. Negara yang dulunya bisa dikatakan sebagai negara berkembang yang berswasembada tiba-tiba mengalami fenomena meningkatnya inflasi, melemahnya nilai tukar rupiah terhadap mata uang asing, ditambah lagi dengan naik dan langkanya sembilan bahan pokok yang dibutuhkan oleh rakyat.

Ketidakpercayaan masyarakat pada tampuk pimpinan yang dipegang oleh Soeharto (karena kasus korupsi yang melekat erat pada diri beliau) dan adanya suatu pernyataan yang menyatakan bahwa dwifungsi ABRI hanyalah alat untuk memperkuat kedudukan sang pemimpin negara saat itu, membuat angin reformasi semakin kencang berhembus dan membuat peran militer dalam politik berakhir sudah. Gerakan reformasi tidak hanya merubah perkembangan negara Indonesia yang secara umum menyangkut hajat hidup orang banyak tetapi secara khusus juga

membawa perubahan di dalam dunia pendidikan. Salah satunya perubahan di dalam lembaga pendidikan yang bernama universitas, tempat dimana para penghembus angin reformasi (para mahasiswa) itu menuntut ilmu.

Senada dengan yang dikemukakan oleh Kris (2002, hal. 3) bahwa perubahan dalam masa reformasi pada sisi yang lebih khusus lagi juga dirasakan oleh organisasi atau Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Resimen Mahasiswa (MENWA) yang notabenebenyanya adalah unsur-unsur yang mendukung pendekatan militer di ruang sipil. Pada masa reformasi yang salah satu agendanya adalah penghapusan Dwi Fungsi TNI, berimbas pada keberadaan Resimen Mahasiswa Indonesia, karena Menwa dianggap merupakan perpanjangan tangan TNI di lingkungan perguruan tinggi. Kemudian muncul tuntutan pembubaran Menwa di berbagai perguruan tinggi pada awal tahun 2000. Hal diatas merupakan landasan pikiran utama atau yang melatar belakangi dari pelaksanaan Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) I resimen mahasiswa Indonesia yang dilaksanakan pada tanggal 24 - 26 Juli 2006 di Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Senada seperti yang dicantumkan dalam buku profil resimen mahasiswa (2009, hal. 6), dikatakan bahwa organisasi resimen mahasiswa ini berdiri berdasarkan Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri (Menteri Pertahanan, Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Dalam Negeri) dan Otonomi Daerah Nomor KB/14/M/X/2000, Nomor : 6/V/KB/2000, Nomor :39 Tahun 2000 tanggal 11 Oktober 2000 tentang Pembinaan dan Pemberdayaan Resimen Mahasiswa dalam Bela Negara. Resimen mahasiswa adalah suatu organisasi yang bersifat semi-militer, hal ini dikarenakan

untuk mempersiapkan anggota-anggota resimen mahasiswa sebagai satuan cadangan dalam program bela negara dan secara garis besar mempunyai fungsi didalam kampus adalah sebagai stabilisator dan dinamisator universitas. Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri ini adalah pembaharuan dari Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri yang lama. Hal ini dikarenakan adanya perkembangan situasi kondisi yang terjadi pada masa reformasi seperti yang disampaikan di atas.

Resimen mahasiswa dengan semboyan " *WIDYA CASTRENA DHARMA SIDDHA* " sudah sepatutnya menjadi contoh yang baik bagi orang-orang yang terlibat dan ada dalam lingkungan universitas. *Widya Castrena Dharma Siddha* berasal dari bahasa Sansekerta yang secara umum mempunyai makna prajurit-prajurit muda yang memiliki kemampuan intelektual dan kepemimpinan yang tinggi. Alangkah sempurnanya konsep yang telah ditetapkan dan ingin dicapai oleh anggota resimen mahasiswa (2009, hal. 1).

Resimen mahasiswa sebagai salah satu UKM yang ada dalam lingkungan kampus memiliki kedudukan yang setara dengan unit kegiatan kemahasiswaan yang lainnya, sedangkan hubungan dengan UKM lainnya adalah bersifat koordinatif yang bertanggung jawab secara langsung kepada pimpinan universitas, dan secara khusus mempunyai garis komando dan koordinasi ke komando resimen mahasiswa secara kewilayahan di setiap propinsi (Thayeb. P, Machmud.A, 1977, hal. 21).

Senada dengan yang dikatakan Riza P selaku komandan komando nasional (Dan Konas) Menwa se-Indonesia dalam buku profil resimen mahasiswa (2009, hal. 1), resimen mahasiswa adalah suatu organisasi yang sedikit banyak mengacu pada

sistem organisasi yang bersifat semi-militer, maka dari itu resimen mahasiswa mampu menjadi suatu organisasi dan UKM yang fleksibel yaitu dengan tetap menjiwai asas demokrasi yang dominan dilakukan oleh organisasi-organisasi lainnya ditambah dengan pelatihan kemiliteran dan kepemimpinan, sehingga bisa lebih tegas dalam menjalankan, mengambil keputusan dan dalam menghadapi perkembangan situasi dan kondisi dilapangan, dengan sifat semi-militer ini mampu membuat para anggotanya lebih unggul dalam berorganisasi baik dalam mental, kreatifitas, tanggung jawab, dan jiwa kepemimpinan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti selama ini, merujuk bahwa resimen mahasiswa dengan sifatnya yang semi-militer secara konseptual adalah hal yang sempurna tetapi mungkin ini jugalah letak kelemahan yang membuat masyarakat umum menganggap anggota resimen mahasiswa sebagai orang yang beringas, identik dengan kekerasan. Kesalahan bukanlah terletak pada konseptual yang telah ada sejak dulu, tetapi terletak pada anggota-anggota yang salah menafsirkan, menjalankan doktrin-doktrin yang ada. Doktrin-doktrin yang membutuhkan kemampuan komperehensif yang tinggi hanya ditafsirkan secara sepihak tanpa ditelaah lebih dalam lagi. Misalnya, penerapan salah satu doktrin yang disalah tafsirkan adalah tentang doktrin "Menjaga Wibawa" didepan umum. Doktrin ini memang sederhana tetapi harus dikaji lebih dalam lagi untuk bisa mendapatkan, menjalankan maksud dari doktrin ini.

Sistem organisasi yang bersifat semi-militer ini mau tidak mau membentuk adanya suatu struktur organisasi yang ketat, dimana struktur organisasi yang ketat ini

disusun untuk menciptakan suatu keadaan yang stabil, dan fokusnya adalah mempertahankan sistem (Simon-Brown dalam INSAN, 2002, hal.164). Hal ini dapat dilihat dengan: adanya rangkaian komando, keputusan-keputusan secara umum dibuat oleh individu-individu pada jajaran atas (*Top People*), dengan anggota-anggota yang melaksanakan aturan-aturan, hukum-hukum, dan peraturan yang mereka tidak memiliki otoritas untuk mengubahnya. Didalam struktur organisasi yang semacam ini, kesuksesan tergantung pada dua faktor, yaitu : kontrol yang ketat atau teliti, dan lingkungan yang amat stabil sehingga perubahan merupakan penghalang yang besar bagi organisasi. Hal ini dikarenakan mustahilnya kita untuk bergerak cepat dalam menghadapi situasi-situasi yang belum pernah dihadapi sebelumnya.

Wutun (2004, hal. 17-18), mengatakan bahwa tantangan untuk melakukan perubahan akan lebih cocok dilakukan dengan meninjau ulang berbagai kekuatan dan kelemahan organisasi resimen mahasiswa itu sendiri dalam mencari solusi-solusi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan dinamisasi, fleksibilitas, dan adaptasi organisasi ini terhadap berbagai perubahan eksternal yang terjadi, sehingga diharapkan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif bagi pengembangan inisiatif, kreatifitas, dan motivasi yang lebih memuaskan karena itu, penelaahan budaya organisasi ini penting dan perlu untuk dilakukan. Jika mampu mengetahui ciri-ciri budaya organisasi resimen mahasiswa, upaya pengembangan ke arah pencapaian visi dan misinya lebih mudah dilakukan.

Kenyataan yang sebenarnya di lapangan masih terdapat pihak-pihak yang kontra terhadap keberlangsungan UKM ini. Pernyataan bahwa anggota Resimen

mahasiswa adalah orang-orang yang beringas, identik dengan kekerasan masih saja dilontarkan oleh lidah-lidah pihak yang kontra terhadap organisasi ini dan sedikit banyak menyebabkan kebekuan organisasi resimen mahasiswa. Organisasi yang dulu mudah dikenali dari pakaian hijau khas militer ini, menjadi rival bagi rekan mahasiswa lainnya.

Senada yang dikemukakan oleh Kris (2002, hal. 3) bahwa pada zaman reformasi hampir sebagian besar universitas yang ada di Indonesia melakukan protes menuntut pembubaran organisasi resimen mahasiswa. Pernyataan yang selalu dikemukakan adalah bahwa anggota resimen mahasiswa adalah orang-orang yang beringas, identik dengan kekerasan bukanlah suatu statement biasa. Organisasi yang berlindung dibalik kebesaran nama TNI pada masa orde baru bisa dikatakan sebagai suatu kekuatan yang memanfaatkan situasi dan kondisi, yang menjurus pada perilaku agresi.

Perilaku agresi dapat diartikan sebagai suatu perilaku fisik atau lisan yang disengaja dengan maksud untuk menyakiti, melukai, merugikan orang lain atau diri sendiri dengan tujuan untuk mempertahankan atau melindungi diri dari situasi yang menegangkan, tidak dikehendaki atau membuat frustrasi dengan menggunakan alat untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku ini memiliki dua bentuk, yaitu : fisik dan verbal (Myers dalam Sarlito, 1999, hal. 297). Hal senada juga disampaikan oleh Atkinson (1999, hal.58), yang menyatakan bahwa perilaku agresi adalah suatu bentuk perilaku yang dimaksudkan untuk melukai orang lain baik secara fisik ataupun secara verbal atau dengan tujuan untuk merusak harta benda orang lain.

Assertion theory secara tradisional dinyatakan bahwa perilaku yang muncul dalam menghadapi orang lain dibedakan menjadi 3 macam perilaku, yaitu non asertif, asertif, dan agresif (Towned dan Hare dalam Probowo, 1995, hal. 13). Menurut Towned perilaku agresif digambarkan sebagai orang yang mengekspresikan perasaan, pikiran, dan kepercayaannya secara berlebihan. Lange dan Jakubowski (Probowo, 1995, hal. 13), menambahkan bahwa orang agresif dalam mengatakan haknya kurang jujur, dan sering tidak menghormati hak orang lain.

Menengok kembali ke masa lalu, beberapa kasus perkelahian antara anggota resimen mahasiswa dengan mahasiswa kerap terjadi. Hal ini semakin membuat resimen mahasiswa itu sendiri terpojok dan seolah-olah *statement* bahwa anggota resimen mahasiswa orang-orang yang beringas, identik dengan kekerasan atau dengan kata lain sering melakukan perilaku agresi benar adanya yang terjadi antara tahun 1990 sampai dengan 1994, bentrokan sering terjadi mewarnai kampus. Bahkan hal ini masih berlanjut sampai sekitar tahun 2000-an. Misalnya berita yang diterbitkan oleh

Kompas pada hari Selasa 19 September 2000 mengenai tawuran antara mahasiswa dan anggota resimen mahasiswa YAI. Berita tersebut berisi tentang :

Kegiatan perkuliahan di Kampus Universitas Persada Indonesia (UPI) dan Akademi Akuntansi Indonesia (AAI) Yayasan Administrasi Indonesia (YAI) Salemba, terpaksa diliburkan sampai hari Rabu (20/9), menyusul terjadinya bentrok antara sekelompok anggota Resimen Mahasiswa (Menwa) YAI dengan mahasiswa YAI yang menggelar aksi menuntut pembubaran Resimen Mahasiswa di YAI, Senin. Dalam penyerangan yang mengakibatkan tiga mahasiswa menderita luka terkena

senjata tajam dan luka memar itu, kelompok Resimen Mahasiswa YAI yang berjumlah belasan orang itu menyerang dengan menggunakan samurai dan golok.

Beberapa anggota Satpam kampus UPI YAI Salemba dan Dyal Muhammad, salah seorang dosen di kampus itu, Senin (18/9), menjelaskan, pimpinan kampus memutuskan kegiatan kampus diliburkan mulai senin sampai rabu untuk melakukan perbaikan atas sejumlah kerusakan yang diakibatkan bentrok antarmahasiswa YAI itu, serta meredakan situasi di kampus tersebut.

Akibat penyerangan oleh sekelompok Resimen Mahasiswa YAI itu, kantor Resimen Mahasiswa YAI yang berada di Jalan Diponegoro pun diobrak-abrik oleh sejumlah mahasiswa YAI sendiri dan sejumlah dokumen di kantor itu dibakar. Akan tetapi sampai saat ini belum ada tindakan hukum terhadap belasan anggota Resimen Mahasiswa YAI yang melakukan penyerangan tersebut.

Sejauh ini *Kompas* belum bisa memperoleh konfirmasi dari pihak Resimen Mahasiswa.

Menurut sejumlah mahasiswa UPI YAI dan anggota Satpam di kampus UPI YAI Salemba, bentrok berawal dari kegiatan Orientasi Pengantar Studi dan Pengenalan Kampus (Opspek) mahasiswa baru di Kampus UPI YAI Kelapa Gading, yang diselenggarakan 14-16 September.

Akan tetapi, secara sepihak sejumlah anggota in kemudian membubarkan kegiatan Opspek tersebut, sehingga aksi demo menuntut pembubaran Resimen Mahasiswa pun digelar di Kampus UPI YAI Salemba oleh kelompok mahasiswa yang menamakan dirinya Forum Mahasiswa Antimiliter Kampus YAI (Formaks YAI). Formaks YAI menuntut agar lembaga Menwa di kampus YAI dibubarkan.

Menurut Ketua Bidang II Senat AAI Aries Kurniawan, Formaks menggelar orasi itu di kampus sejak sekitar pukul 10.00, dengan menggelar spanduk menuntut pembubaran Resimen Mahasiswa YAI. Di sela aksi tersebut, spanduk yang dibentangkan mahasiswa dalam orasi itu diturunkan oleh beberapa mahasiswa anggota Resimen Anggota. Karena penurunan spanduk itu, situasi menjadi panas dan terjadi bentrok. Akan tetapi, bentrokan lebih lanjut tidak sampai terjadi karena mahasiswa anggota Resimen Mahasiswa itu kemudian meninggalkan kampus YAI Salemba.

Ketiga mahasiswa yang menderita luka adalah Amirullah, Setia Budi Arwan, dan Maju Siahaan. Amirullah luka di bagian tangan kiri dan kaki terkena bayonet dan hidung berdarah terkena pukulan. Siahaan luka di tangan kanan, sedangkan Setia Budi terkena sayatan golok di leher belakang.

Berita yang serupa juga ditulis dalam surat kabar Kompas pada hari jum'at tanggal 23 Januari 2004. Berita tersebut berisi tentang

Yogyakarta, Kompas - Markas Resimen Mahasiswa Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, diserang anggota Resimen Mahasiswa perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, Rabu (21/1) sekitar pukul 23.45. Akibatnya, dua anggota Menwa UGM luka memar akibat pukulan dan tendangan penyerang. Kasus tersebut dilaporkan ke Kepolisian Sektor Depok Barat, Kamis dini hari. Dalam laporan itu disebutkan, anggota Menwa yang menyerang diduga berasal dari Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta. Wisnu, anggota Menwa UGM, kepada polisi mengatakan, penyerang sekitar 15 orang datang tiba-tiba ke markas. Sebagian berpakaian dinas lapangan warna hijau dan loreng, sebagian berpakaian biasa. Mereka langsung menggertak Wisnu yang malam itu sedang piket di Markas Menwa UGM. "Siapa yang melarang anak buahku latihan di lembah UGM," tutur Wisnu, menirukan ucapan seorang penyerang. Oleh karena Wisnu menjawab tidak tahu, penyerang langsung mendorong dan memukul wajah mahasiswa Fakultas Teknik UGM angkatan tahun 2000 itu. "Aku ini Yudha ke-17. Kamu tidak usah macam-macam," kata Wisnu, menirukan ucapan seorang penyerang. Beberapa penyerang lainnya masuk ke ruangan sambil menggertak dan menantang. Selanjutnya, penyerang memukul wajah Wisnu tiga kali. Pada saat yang sama, penyerang menarik dan memukuli Samsi, anggota Menwa UGM lainnya. Sebagian penyerang mengamuk sehingga pintu markas berlubang, kaca lemari pecah, dan televisi hancur dibanting. Penyerangan

diduga terjadi karena salah paham antara anggota Menwa UGM dan penyerang. Sebelumnya, anggota Menwa UII latihan di lembah UGM. Anggota Menwa UGM menegur karena latihan tanpa izin di wilayah UGM. Penyerang merasa telah memberitahukan latihan itu pada satuan pengamanan UGM. Oni Djohan, Menwa UII yang sedang piket, mengatakan, Menwa UII tersinggung oleh teguran anggota Menwa UGM yang dilakukan secara kasar. Menwa UGM malam itu tidak mengenakan seragam. "Mereka juga mendorong komandan latihan. Akibatnya, anak-anak jadi panas," ujar Oni.

Senada yang dikatakan oleh Kris (2002, hal. 3) tidak dapat dipungkiri, militerisme dan kekerasan memang ada didalam organisasi Resimen Mahasiswa. Baik dalam pendidikan ataupun dalam keseharian yang dilakukan oleh para anggotanya, akan tetapi taraf militerisme itu sendiri tidak terlalu tinggi seperti didalam tubuh organisasi TNI. Militerisme yang ada hanya sebatas penekanan tentang kedisiplinan, tanggung jawab atau ilmu olah keprajuritan yang lain, yang selaras dengan semboyan menwa itu sendiri. Memang secara konseptual begitu adanya tetapi pada pelaksanaannya terkadang disalah artikan oleh beberapa para anggota menwa yang akhirnya malah menjurus ke arah kekerasan. Misalnya dalam pra pendidikan dasar (Pradiksar) yang dilakukan oleh satuan di masing-masing universitas yang ditujukan untuk anggota baru.

Berdasarkan obesrvasi peneliti selama ini, kegiatan pradiksar pada sebagian besar universitas biasanya difokuskan pada program Bintal (Bimbingan Mental), karena terdapat aliran militerisme dalam menwa, bintal biasanya dijadikan ajang para

senior untuk menggojlok juniornya (anggota baru). Berbagai kata kasar, tindakan fisik yang menjurus kearah agresi sering dilakukan oleh para senior. Niat awal program bintal ini memang untuk mendidik junior untuk tegas, disiplin, berfisik kuat. Tetapi kadang dengan tidak sadar, program bintal ini malah menjadi ajang balas dendam para senior. Terutama yang memang memiliki kepribadian yang keras.

Senada yang dikatakan oleh Kries (2002, hal 3), sekilas melihat kemasa lalu dimana saat gerakan reformasi belum terlaksana, organisasi menwa dianggap sebagai anak emasnya TNI. Hal ini dikarenakan dahulu menwa adalah salah satu organisasi yang "dilindungi" oleh TNI terutama oleh TNI AD. Pada perkembangan selanjutnya hal inilah yang menjadi bumerang bagi menwa disaat ini. Karena merasa terlindungi inilah yang membuat beberapa anggota menwa pada masa itu menjadi lupa akan jati dirinya sendiri. Dalam artian, tidak lagi memegang teguh makna dari resimen mahasiswa itu sendiri. Mereka berubah menjadi anggota yang beringas, menyelesaikan segala sesuatunya dengan kekerasan. Dan mereka tidak perlu khawatir akan efek selanjutnya, mereka tidak akan terkena sanksi pidana yang terlampau berat karena keterlindungan dibalik nama TNI AD.

Senada dengan hal di atas, pada perkembangan selanjutnya perasaan terlindungi ini makin lama semakin menjadi-jadi yang akhirnya memunculkan suatu fenomena kecenderungan *narcisme* didalam tubuh organisasi menwa. Orang yang narsistik seringkali mendapatkan perasaan aman melalui keyakinan subyektifnya mengenai kesempurnaan dirinya, keunggulannya atas orang lain, sifat-sifat luar biasanya, dan bukan melalui penilaian orang lain atas karya nyata atau prestasinya.

Dia merasa perlu untuk mempertahankan citra diri yang narsistik karena dia dapat merasa bangga dan merasa memiliki jati diri berkat citra dirinya itu. Jika narsismenya terancam, dia akan merasakan ancaman terhadap kepentingan vitalnya. Jika orang lain melukai perasaan narsistiknya, dengan meremehkannya, mengkritiknya, seorang narsistik biasanya akan bereaksi dengan kemarahan yang amat sangat, dengan memperlihatkannya atau tanpa menyadarinya.

Saat angin reformasi berhembus dengan kencangnya dan tidak dapat dihentikan lagi, mau tidak mau ada perubahan situasi kondisi dilapangan yang harus dirasakan oleh resimen mahasiswa. Resimen mahasiswa lebih tersikap terbuka dan mencoba untuk sedikit demi sedikit lepas dari bayang-bayang atau sebutan sebagai anak emasnya TNI setelah reformasi sehingga kebanggaan yang dulu ada sedikit demi sedikit harus dikurangi dan ketika ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, perkembangan situasi kondisi dilapangan muncul maka ini akan menjadi sumber frustrasi yang cukup telak menghantam anggota resimen mahasiswa ketika frustrasi semakin meningkat dan memunculkan kemarahan maka kecenderungan untuk berperilaku agresi semakin besar.

Berkowitz (Sarlito, 1999, hal. 306) mengatakan frustrasi yang dialami oleh seseorang mampu memunculkan adanya kemarahan dalam hati seseorang ketika kemarahan mulai menguasai diri, secara otomatis emosi yang ada dalam diri pun ikut naik, sehingga emosi yang terus naik inilah yang mampu memicu munculnya suatu tindakan agresi. Marah itu sendiri baru akan timbul bila sumber frustrasi dinilai mempunyai alternatif perilaku lain daripada perilaku yang menimbulkan frustrasi akan

tetapi kalau sumber frustrasi dianggap tidak mempunyai pilihan yang lain (terpaksa melakukan hal itu) maka frustrasi itu tidak menimbulkan kemarahan sehingga tidak memicu agresi.

Hasil observasi selama ini terlihat pula, dilema lain yang dihadapi oleh anggota organisasi resimen mahasiswa adalah, terkadang para anggota terlalu mengandalkan kebijaksanaan, keputusan yang akan diambil oleh komandan satuan, akan tetapi pada hakekatnya harapan yang selaras dengan semboyan Resimen Mahasiswa adalah mampu untuk memadukan ilmu olah keprajuritan dan ilmu pengetahuan umum yang sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing.

Militerisme yang dianut oleh menwa disalah artikan lagi oleh para anggota menwa sendiri. Para anggota menwa terbiasa dengan kata-kata yang mengisyaratkan bahwa perintah komandan satuan adalah sesuatu yang mutlak yang harus dilakukan sehingga para anggota menwa yang lainnya kurang mampu, kurang mau untuk menyampaikan pemikiran, ide, dan pendapatnya dengan berani, tegas, langsung, serta memiliki kontrol diri yang baik, sehat,

Beberapa anggota menwa terkadang menyalah artikan dalam artian selalu mengandalkan hal ini untuk menjadikannya sebagai suatu *defence mechanism* (mekanisme pertahanan diri) padahal diperlukan suatu sikap yang mencerminkan ketegasan berperilaku dan bertindak, kemampuan membaca situasi yang terjadi di sekelilingnya, yang memudahkannya untuk menempatkan diri dan melakukan aktivitasnya secara strategis, terarah, terkendali, mantap dan ketegasan menentukan ada dipihak mana yang diharapkan mampu memberikan kebaikan bagi semua pihak.

Fenomena ini paling tidak dapat memperlihatkan keadaan dari anggota resimen mahasiswa yang menjadi faktor penting bagi organisasi resimen mahasiswa. Keadaan anggota resimen mahasiswa yang dianggap kurang mampu untuk menyampaikan pemikiran, ide, dan pendapatnya dengan berani, dan tegas, langsung. Keadaan pribadi seperti ini dalam psikologi dikatakan sebagai pribadi yang kurang asertif. Pengertian asertif sendiri menurut Hare (Probowo, 1995, hal. 13) menyatakan bahwa orang yang asertif mempunyai pandangan *comfortable, open body*, sikap badan yang rileks dan tegak, bersuara hangat dan bersahabat, gerak tubuhnya sesuai dengan gaya bicarannya, berjarak yang wajar dengan orang lain.

Sumihardja (Probowo, 1995, hal. 13) menambahkan bahwa orang asertif mempunyai pengucapan verbal yang jelas, spesifik dan langsung, mampu mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat kepada orang lain tanpa menyinggung perasaan orang lain, mampu menempatkan diri pada tingkat yang sesuai dan mampu mengolah kontrol diri yang sehat dan jujur.

Kesimpulan dari pengertian diatas bahwa perilaku asertif adalah suatu bentuk perilaku atau sikap untuk mengekspresikan, mengungkapkan pikiran, perasaan, keyakinan yang dimiliki dengan jujur, langsung, tanpa menyinggung perasaan orang lain, tetap menghargai hak asasi orang lain dan memiliki kesanggupan untuk mempertanggung jawabkan segala tingkah lakunya pada lingkungan.

Lange dan Jakubowski (Rakos, 1991, hal 8) menyatakan bahwa perilaku asertif meliputi pernyataan yang tetap menghargai hak seseorang dan pernyataan, perasaan, atau keyakinan yang diungkapkan secara langsung, jujur, dengan cara yang sesuai

dan tidak melanggar hak asasi orang lain. Menurut Chaplin (Prabowo, 2000, hal 12) menyatakan bahwa assertivitas adalah kondisi individu yang tidak pasif atau takut pada situasi tertentu. Towned (1993, hal. 47) menyatakan assertivitas adalah kepercayaan diri yang mempunyai sikap positif pada diri sendiri dan orang lain, jujur pada diri sendiri dan orang lain, serta menghargai diri sendiri dan orang lain. Dengan adanya sikap aseertif, maka seseorang akan bisa mengekspresikan diri sendiri dan dapat berkomunikasi secara efektif. Sikap assertif juga menegaskan pada hak asasi yang kita miliki dan tanggung jawab pada diri sendiri.

Pelaksanaan doktrin yang salah, kemampuan assertif yang kurang, sikap dan tindakan yang mengarah pada perilaku agresi adalah sebagian kecil kesalahan yang sebetulnya tidak perlu terjadi, dan kesalahan ini terjadi karena adanya perbedaan pandangan, persepsi terhadap budaya organisasi yang ada di dalam resimen mahasiswa. Branca (Walgito, 2003. Hal. 88) mengartikan persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang disatupadukan dalam diri individu. Karena itu dalam penginderaan orang akan mengaitkan dengan stimulus, sedangkan dalam persepsi orang akan mengaitkannya dengan objek.

Rakhmat (2001, hal. 51) mengemukakan pengertian persepsi sebagai suatu pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Sedangkan budaya organisasi diartikan sebagai suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara empiris oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan,

memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005, hal. 79). Kliman (Poerwanto, 2008, hal. 15) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu filosofi, ideologi, nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi dan norma-norma yang dianut bersama – budaya adalah kekuatan yang tidak tampak dibalik sesuatu yang nyata dan dapat diamati diberbagai organisasi sebagai energi sosial yang mengarahkan manusia dalam bertindak.

Dengan demikian persepsi terhadap budaya organisasi resimen mahasiswandapat diartikan sebagai pengorganisasian, penginterpretasian anggota resimen mahasiswa terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang disatupadukan dalam diri anggota menwa tentang pola asumsi dasar (diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal. Perbedaan pandang dalam hal inilah yang membentuk atau yang menyebabkan berbagai kesalahan-késalahan tersebut dapat terjadi.

Melihat kenyataan dilapangan yang seperti ini menjadi satu alasan kenapa peneliti ingin mengetahui tentang hubungan antara persepsi terhadap budaya organisasi resimen mahasiswa dengan kecenderungan perilaku agresi dan assertif pada anggota resimen mahasiswa dikota Semarang. Studi tentang budaya organisasi resimen mahasiswa dilakukan dengan tujuan untuk memotret, mengidentifikasi, dan menjelaskan profil-profilnya. Tercakup didalamnya nilai-nilai dan praktek-praktek yang sering dilakukan untuk menata integrasi internal dan adaptasi eksternal. Dengan demikian, lingkup studi budaya organisasi resimen mahasiswa meliputi nilai-nilai

organisasi resimen mahasiswa dan praktek-praktek yang sering dilakukan dalam mengelola seluruh aktifitas kegiatan dari organisasi resimen mahasiswa itu sendiri.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi terhadap budaya organisasi resimen mahasiswa dengan kecenderungan perilaku agresi dan kecenderungan perilaku asertif pada anggota resimen mahasiswa di kota Semarang

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan sumbangan ilmiah dalam bidang psikologi, khususnya pada bidang psikologi sosial, dan organisasi.

2. Manfaat Praktis :

Harapan peneliti terhadap hasil penelitian ini adalah tidak saja sebagai masukan bagi resimen mahasiswa untuk selalu membenahi diri dalam hal berpikir, bertindak, bersikap yang terbaik sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi, yaitu dengan membentuk atau menciptakan suatu budaya organisasi yang tidak agresif dan asertif tetapi juga mampu untuk merubah pendapat masyarakat umum, dalam hal ini khususnya adalah para mahasiswa yang selama ini selalu memiliki anggapan yang kurang baik terhadap organisasi Resimen Mahasiswa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kecenderungan Perilaku Agresi

1. Pengertian Kecenderungan Perilaku Agresi

Kartono (1996, hal. 102-103) menerangkan bahwa kecenderungan merupakan hasrat atau kesiapan - reaktif yang tertuju pada objek konkrit dan selalu muncul berulang kali. Selanjutnya, Kartono (2002, hal. 175) menyatakan bahwa kecendrungan berbeda dengan motivasi khususnya dalam intensitas aktifitas, motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu akibat dari dorongan untuk memenuhi suatu kebutuhan psikis. Jika hal tersebut menghasilkan suatu yang sama dan terjadi berulang kali maka dapat disebut sebagai kecendrungan.

Kecenderungan sebagai keinginan-keinginan yang sering muncul atau timbul dan kecendrungan dapat menimbulkan dasar kegemaran terhadap sesuatu (Ahmadi dan Umar, 1992, hal. 78). Selaras dengan pendapat Baumgarten (Kartono, 1996, hal. 103) bahwa kecenderungan di anggap sebagai tenaga pengarah yang konstan, menentukan tingkah laku aktif dan reaktif terhadap lingkungan. Kecenderungan sama dengan kecondongan dan kecendrungan dapat menimbulkan dasar kegemaran sesuatu.

Perilaku agresi adalah perilaku yang ditujukan untuk menyakiti makhluk hidup lain secara fisik maupun verbal. Agresi secara tipikal didefinisikan sebagai bentuk perilaku yang dimaksudkan untuk menyakiti atau merugikan seseorang yang

bertentangan dengan kemauan orang itu (Silvia dan Iriani, 2003, hal.71). Perilaku agresi ini memiliki dua bentuk, yaitu : fisik dan verbal (Myers dalam Sarlito, 1999, Hal. 297). Atkinson (1999, hal. 58), yang menyatakan bahwa perilaku agresi adalah suatu bentuk perilaku yang dimaksudkan untuk melukai orang lain baik secara fisik ataupun secara verbal atau dengan tujuan untuk merusak harta benda orang lain. Moore dan Fine (Koeswara, 1988, hal. 5) mendefinisikan agresi sebagai tingkah laku kekerasan secara fisik ataupun verbal terhadap individu lain atau terhadap objek-objek.

Towned dan Hare (Probowo,1995, hal. 13) menyatakan bahwa perilaku agresif digambarkan sebagai orang yang mengekspresikan perasaan, pikiran, dan kepercayaannya secara berlebihan. Lange dan Jakubowski (Probowo,1995, hal. 13), menambahkan bahwa orang agresif dalam mengatakan haknya kurang jujur, dan sering tidak menghormati hak orang lain. Agresi, menurut Brigham (Nashori, 2008, hal. 91) adalah perbuatan yang diniati untuk menyakiti orang lain, baik secara fisik maupun secara psikologis. Agresi sering kali dipakai manusia sebagai jalan untuk mengungkapkan perasaan dan menyelesaikan persoalan hidup mereka.

Baron (Koeswara, 1988, hal. 5) mengartikan agresi sebagai suatu tingkah laku individu yang ditujukan untuk melukai atau mencelakakan individu lain yang tidak menginginkan datangnya tingkah laku tersebut. Definisi agresi dari Baron ini mencakup empat faktor, yaitu : tingkah laku, tujuan untuk melukai atau mencelakakan (termasuk membunuh), individu yang menjadi korban dan individu yang menjadi pelaku, dan ketidakinginan si korban menerima tingkah laku si pelaku.

Sedangkan menurut Elliot (Koeswara, 1988, hal. 5) mengartikan agresi sebagai tingkah laku yang dijalankan oleh individu dengan maksud melukai atau mencelakakan individu lain dengan ataupun tanpa tujuan tertentu.

Merujuk dari pengertian yang disebutkan Atkinson (1999, hal.58), perilaku agresi bisa diartikan sebagai suatu perilaku fisik atau lisan sebagai bentuk dari ekspresi perasaan, pikiran, dan kepercayaannya secara berlebihan, dimana perilaku ini sengaja dilakukan dengan maksud untuk menyakiti, melukai, merugikan orang lain atau diri sendiri dengan tujuan untuk mempertahankan atau melindungi diri dari situasi yang menegangkan, tidak dikehendaki atau membuat frustrasi dengan menggunakan alat untuk mencapai tujuan tertentu.

Kartono (1996, hal. 102-103) menerangkan bahwa kecenderungan merupakan hasrat atau kesiapan - reaktif yang tertuju pada objek konkrit dan selalu muncul berulang kali. Selanjutnya, Kartono (2002, hal. 175) menyatakan bahwa kecenderungan berbeda dengan motivasi khususnya dalam intensitas aktifitas, motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu akibat dari dorongan untuk memenuhi suatu kebutuhan psikis. Jika hal tersebut menghasilkan suatu yang sama dan terjadi berulang kali maka dapat disebut sebagai kecenderungan.

Kecenderungan sebagai keinginan-keinginan yang sering muncul atau timbul dan kecenderungan dapat menimbulkan dasar kegemaran terhadap sesuatu (Ahmadi dan Umar, 1992, hal. 78). Selaras dengan pendapat Baumgarten (Kartono, 1996, hal. 103) bahwa kecenderungan di anggap sebagai tenaga pengarah yang konstan,

menentukan tingkah laku aktif dan reaktif terhadap lingkungan. Kecenderungan sama dengan kecondongan dan kecendrungan dapat menimbulkan dasar kegemaran sesuatu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecenderungan perilaku agresi merupakan suatu keinginan atau hasrat yang muncul secara berulang untuk melakukan perbuatan yang menyakiti orang lain baik verbal maupun non verbal guna memenuhi kebutuhan psikisnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Agresi

Baron dan Byrne (2005, hal 169-170) menyatakan bahwa perilaku agresi dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti :

a. Determinan Sosial dari Agresi

- 1) Frustrasi. Frustrasi terjadi bila seseorang terhalang oleh sesuatu hal dalam mencapai suatu tujuan, kebutuhan, keinginan, pengharapan atau tindakan tertentu. Agresi merupakan salah satu cara berespon terhadap frustrasi
- 2) Provokasi Langsung. Agresi adalah hasil provokasi fisik atau verbal yang didapat dari orang lain. Ketika kita menerima suatu bentuk agresi dari orang lain kita cenderung untuk membalasnya.
- 3) Pemaparan terhadap kekerasan di media
- 4) Keterangsangan yang meningkat Hal ini dapat meningkatkan agresi jika keterangsangan tersebut masih tetap ada setelah melalui situasi dimana hal itu terjadi dan salah diinterpretasikan sebagai rasa marah

b. Determinan Pribadi dari Agresi

- 1) Pola perilaku tipe A. Suatu pola perilaku yang dimiliki seseorang yang berkarakter sangat kompetitif, selalu terburu-buru, mudah tersinggung dan agresif.
 - 2) Bias *atribusional hostile*. Orang-orang yang memiliki bias *atribusioanal hostile* yang tinggi jarang mempersepsikan tindakan hostile orang lain sebagai suatu ketidaksengajaan, namun segera mengasumsikan bahwa tindakan provokasi manapun dari orang lain tersebut sebagai sesuatu yang disengaja, dan mereka segera bereaksi melawan atau membalasnya.
 - 3) Gender. Pria pada umumnya cenderung lebih mudah untuk melakukan suatu bentuk perilaku agresi daripada wanita.
- c. Determinan Situasional dari Agresi
- 1) Suhu udara yang tinggi. Suhu udara tinggi cenderung akan meningkatkan agresi, tetapi hanya sampai pada titik tertentu.
 - 2) Alkohol. Konsumsi alkohol dapat meningkatkan kecenderungan berperilaku agresi
 - 3) Budaya, *belief*, nilai-nilai. Ada sekelompok budaya yang menunjang dan mengembangkan agresi dengan berlandaskan pada pandangan bahwa tingkah laku agresi tersebut dibutuhkan untuk memelihara kelangsungan kehidupan fisik dan sosial budaya mereka (Ekawati dalam Nashori, Fuad, 2008, hal. 99)

Menurut Freedman dan Peplau (Silvia dan Iriani, 2003, hal 73) menyebutkan tiga sumber agresi, yaitu:

- a. Serangan atau gangguan yang dilakukan orang lain merupakan salah satu sumber amarah yang paling umum. Pada umumnya, orang akan marah dan berperilaku agresi terhadap sumber serangan.
- b. Frustrasi. Gangguan atau kegagalan dalam mencapai tujuan. Salah satu prinsip dalam psikologi mengatakan bahwa frustrasi cenderung membangkitkan perasaan negatif.
- c. Peran atribusi. Suatu kejadian akan menimbulkan amarah dan perilaku agresi apabila korban mengamati serangan atau frustrasi itu dimaksudkan sebagai tindakan yang menimbulkan bahaya.

Semin dan Fiedler (Silvia dan Iriani, 2003, hal 73) mengemukakan sumber-sumber agresi adalah :

- a. *Personal variables*. Dibagi menjadi dua bagian, yaitu menurut jenis kelamin, pria memiliki agresi yang lebih tinggi daripada wanita, anak kembar yang berasal dari satu telur yang sama akan memperlihatkan tingkat agresi yang sama dibandingkan anak kembar dari telur yang berbeda.
- b. *Situational variables*. Seseorang akan melakukan perilaku agresif apabila situasi di lingkungan ia berada mendukungnya untuk melakukan perilaku agresi.
- c. *Media*. Media sangat mempengaruhi munculnya agresi khususnya pada anak kecil dan remaja. Media *audio visual* yang seringnya menayangkan adegan-adegan tindakan kekerasan berpengaruh pada perilaku agresi.

Diana (2007, hal 58,59) memberi penjelasan tentang sumber-sumber perilaku agresi adalah :

- a. Biologis. Sigmund freud meyakini bahwa manusia lahir dengan dua sifat dasar, sesuatu yang bersifat dan ada sejak manusia dilahirkan, yaitu : *eros* (dorongan untuk hidup) dan *thanatos* (dorongan untuk mati). Agresi merupakan salah satu wujud kehendak untuk mati.
- b. Belajar atau pengaruh lingkungan sosial. Agresi juga terjadi karena belajar dari lingkungan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dan penelitian serta teori yang diajukan oleh ahli psikologi yang menyatakan bahwa agresivitas manusia semata-mata adalah hasil belajar dari lingkungan sosialnya.
- c. Kognisi. Agresivitas melibatkan proses perhatian yaitu proses ketertarikan individu untuk mengamati tingkah laku model. Proses ini dipengaruhi oleh frekuensi kehadiran model dan karakteristik-karakteristik yang dimilikinya. Model yang sering tampil, tampak menonjol dan menimbulkan perasaan positif pada pengamatnya akan lebih mudah mengundang perhatian daripada model yang jarang tampil dan tidak menonjol.
- d. Amarah. Amarah yang diakibatkan dari serangan atau gangguan yang dilakukan orang lain juga mempengaruhi agresivitas.
- e. Frustrasi. Frustrasi adalah gangguan atau kegagalan dalam mencapai tujuan.

Hurlock (1996, hal. 264), perilaku agresi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Tingkat kecerdasan emosi yang rendah, kurang mampu berencana dan berpikir panjang. Sehingga dalam menghadapi masalah hanya berpikir pendek dan sering menggunakan kekerasan dalam menghadapi permasalahan tersebut.
- b. Kurang sempurnanya bentuk fisik yang menimbulkan perasaan kurang yakin atau percaya diri, sehingga mencari kompensasi dengan tingkah laku anti sosial.
- c. Pandangan negatif terhadap pendidikan sehingga anak tersebut tidak memiliki minat untuk bersekolah, hal ini dapat diwujudkan dengan pelanggaran tata tertib sekolah.
- d. Kebingungan terhadap budaya, nilai-nilai dan moral yang ada, kurang jelasnya batasan-batasan norma , sehingga tidak dapat membedakan mana yang benar atau salah.
- e. Ditolak oleh kelompok yang mempunyai status namun diterima oleh gang-gang nakal. Seorang anak yang bergaul dengan gang nakal maka dirinya pun akan masuk kedalam kenakalan tersebut.
- f. Peran media massa yangb sering menampilkan kegemerlapan dan kehebatan, sehingga anak hanya memikirkan kesenangan tanpa peduli cara yang digunakan bail atau buruk.
- g. Kondisi dirumah yang tidak harmonis. Kurang kasih sayang dan tidak adanya keakraban antar anggota keluarga.
- h. Konsep diri yang tidak menguntungkan, rendah diri serta tidak yakin.

3. Aspek-aspek Perilaku Agresi

Albin (Wahyuningsih dan Anggraini, 2006, hal. 63) menyatakan bahwa perilaku agresi memiliki aspek-spek sebagai berikut :

- a. **Pertahanan diri.** Individu cenderung mempertahankan dirinya dengan cara menunjukkan permusuhan, pemberontakan atau pengerusakan.
- b. **Ketegasan.** Individu berani untuk menentukan sikapnya ketika menghadapi suatu permasalahan yang memintanya untuk mengambil keputusan dengan segera dan cepat tetapi tepat.
- c. **Superioritas.** Suatu sikap dari seorang individu yang menganggap dirinya lebih baik atau lebih unggul dibandingkan dengan orang lain.
- d. **Egosentris.** Sikap individu yang cenderung mengutamakan kepentingan pribadi tanpa memperhatikan kepentingan orang lain, seperti yang ditunjukkan dengan kekuasaan, dan kepemilikan.
- e. **Perlawanan disiplin.** Tindakan-tindakan individu yang melanggar aturan demi tercapainya kepuasan dan kesenangan pribadi.

Allport (Koeswara, 1988, hal. 100) mengemukakan aspek-aspek perilaku agresi terdiri dari :

- a. **Prasangka.** Dengan adanya prasangka ini, seseorang atau sekelompok orang akan memandang negatif kepada orang lain secara tidak rasional.
- b. **Sikap ortoriter.** Orang-orang yang cenderung kaku dalam memegang keyakinannya, tidak bias bersifat toleran terhadap kekurangan yang diri sendiri atau orang lain miliki.

Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku Ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap Ini (keesaan Tuhan)"

Berdasarkan dari ayat di atas dapat diketahui bahwa manusia pada hakekatnya adalah makhluk Allah yang memiliki kesucian, berkecenderungan kepada Allah, sementara Allah sendiri memiliki sifat-sifat yang baik yang baik dan benar maka secara filosofis dikatakan bahwa manusia mempunyai sifat dasar baik dan benar (Nashori, 2008, hal. 92).

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk Allah yang dilahirkan dalam keadaan fitrah, tetapi pada perkembangan dalam kehidupan manusia faktor lingkungan mampu mengotori kefitrahan manusia tersebut. Ketika kefitrahan manusia itu terkotori, maka manusia tersebut akan menjadi "pemangsa" bagi manusia yang lain, yang bertindak kasar dan kejam terhadap sesamanya, atau dalam psikologi dapat diartikan sebagai kecenderungan perilaku agresi (Nashori, 2008, hal. 93).

Ajaran agama Islam jelas melarang manusia untuk menyakiti terhadap manusia yang lain, baik melalui kata-kata yang kasar, bernada suara tinggi, apalagi sampai menyakiti melalui tindakan. Beberapa ayat Allah yang menjelaskan hal ini di antaranya adalah

يَتَأْتِيهِمُ الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَرْفَعُوا أَصْوَاتَكُمْ فَوْقَ صَوْتِ النَّبِيِّ وَلَا تَجْهَرُوا لَهُ، بِالْقَوْلِ

كَجَهْرِ بَعْضِكُمْ لِبَعْضٍ أَن تَحْبَطَ أَعْمَالُكُمْ وَأَنتُمْ لَا تَشْعُرُونَ ﴿١٤٨﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu meninggikan suaramu melebihi suara nabi, dan janganlah kamu Berkata kepadanya dengan suara yang keras, sebagaimana kerasnya suara sebagian kamu terhadap sebagian yang lain, supaya tidak hapus (pahala) amalanmu[1408], sedangkan kamu tidak menyadari. (Al-Hujuraat : 2)

[1408] meninggikan suara lebih dari suara nabi atau bicara keras terhadap nabi adalah suatu perbuatan yang menyakiti nabi. Karena itu terlarang melakukannya dan menyebabkan hapusnya amal perbuatan.

وَقَاتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ الَّذِينَ يُقْتُلُونَكُم وَلَا تَعْتَدُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُعْتَدِينَ ﴿١٩٠﴾

Dan perangilah di jalan Allah orang-orang yang memerangi kamu, (tetapi) janganlah kamu melampaui batas, Karena Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas. (Al – Baqarah : 190).

Berdasarkan ayat-ayat Al-quran di atas dapat disimpulkan bahwa Islam melarang umatnya untuk menyakiti orang lain baik melalui kata-kata yang kasar, mengejek, merendahkan apalagi sampai melalui tindakan yang melampaui batas atau dengan kata lain adalah, bahwa ajaran agama Islam melarang dengan keras kepada umatnya untuk melakukan tindakan atau perilaku agresi kepada manusia yang lainnya.

B. Kecenderungan Perilaku Assertif

1. Pengertian Kecenderungan Perilaku Assertif

Kartono (1996, hal. 102-103) menerangkan bahwa kecenderungan merupakan hasrat atau kesiapan - reaktif yang tertuju pada objek konkrit dan selalu muncul berulang kali. Selanjutnya, Kartono (2002, hal. 175) menyatakan bahwa kecendrungan berbeda dengan motivasi khususnya dalam intensitas aktifitas, motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu akibat dari dorongan untuk memenuhi suatu kebutuhan psikis. Jika hal tersebut menghasilkan suatu yang sama dan terjadi berulang kali maka dapat disebut sebagai kecendrungan.

Kecenderungan sebagai keinginan-keinginan yang sering muncul atau timbul dan kecendrungan dapat menimbulkan dasar kegemaran terhadap sesuatu (Ahmadi dan Umar, 1992, hal. 78). Selaras dengan pendapat Baumgarten (Kartono, 1996, hal. 103) bahwa kecenderungan di anggap sebagai tenaga pengarah yang konstan, menentukan tingkah laku aktif dan reaktif terhadap lingkungan. Kecenderungan sama dengan kecondongan dan kecendrungan dapat menimbulkan dasar kegemaran sesuatu.

Rimm dan Masters (Rakos, 1991, hal 8), menyatakan perilaku assertif adalah perilaku hubungan antar pribadi yang menyertakan ungkapan perasaan dan pemikiran secara langsung dan yang jujur secara sosial sesuai perasaan dan kesejahteraan dari yang lain diperhitungkan atau dengan kata lain, assertif adalah suatu sikap dalam hubungan interpersonal yang bersifat jujur serta memiliki ketegasan atau keberanian

dalam mengekspresikan, mengungkapkan pikiran, perasaan diri yang masih memandang hak asasi orang lain atau kondisi lingkungan.

Lange dan Jakubowski (Rakos, 1991, hal 8) menyatakan bahwa perilaku assertif meliputi pernyataan yang tetap menghargai hak seseorang dan pernyataan, perasaan, atau keyakinan yang diungkapkan secara langsung, jujur, dengan cara yang sesuai dan tidak melanggar hak asasi orang lain. Chaplin (Prabowo, 2000, hal 12) menyatakan bahwa assertivitas adalah kondisi individual yang tidak pasif atau takut pada situasi tertentu. Towned (1993, hal 4-7) menyatakan assertivitas adalah kepercayaan diri yang mempunyai sikap positif pada diri sendiri dan orang lain, jujur pada diri sendiri dan orang lain, serta menghargai diri sendiri dan orang lain. Dengan adanya sikap aseertif, maka seseorang akan bisa mengekspresikan diri sendiri dan dapat berkomunikasi secara efektif. Sikap assertif juga menegaskan pada hak asazi yang manusia miliki dan tanggung jawab pada diri sendiri.

Alberti dan Emmons (Devito, 1995, hal. 164) memberikan pengertian perilaku assertif sebagai suatu perilaku yang memungkinkan seseorang untuk berlaku sesuai dengan keinginannya, seperti berdiri tanpa ragu, mengekspresikan perasaannya dengan nyaman, atau untuk melatih haknya untuk tidak menyangkal hak orang lain. Individu yang tegas biasanya berkuasa dalam hubungan antar pribadi, merasa percaya diri dan tanpa kesombongan dan permusuhan, secara mendasar dan spontan dalam mengekspresikan perasaan, emosi dan pada umumnya dikagumi orang lain,.

Alberti dan Emmons (Setiono dan Pramadi, 2005, hal. 151), menjelaskan bahwa perilaku assertif merupakan perilaku berani untuk menuntut hak-haknya tanpa

mengalami ketakutan atau rasa bersalah serta tanpa melanggar hak-hak orang lain. Berperilaku asertif berarti memberikan respon yang relevan dan konsisten dengan tuntutan konteks sosial tertentu. Berperilaku asertif antara lain adalah memberikan dan menerima afeksi, memberi pujian, mampu memberi dan menerima kritik, memberi atau menolak pemberian, kemampuan mendiskusikan masalah, berargumentasi, serta bernegosiasi.

Merujuk seperti yang dikemukakan oleh Rimm dan Masters (Rakos, 1991, hal 8), disimpulkan bahwa perilaku asertif adalah suatu bentuk perilaku atau sikap untuk mengekspresikan, mengungkapkan pikiran, perasaan, keyakinan yang dimiliki dengan jujur, langsung, tanpa menyinggung perasaan orang lain, tetap menghargai hak asasi orang lain dan memiliki kesanggupan untuk mempertanggung jawabkan segala tingkah lakunya pada lingkungan.

Sehubungan dengan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecenderungan perilaku asertif merupakan suatu keinginan didalam diri untuk mengekspresikan, mengungkapkan pikiran, perasaan, keyakinan yang dimiliki dengan jujur, langsung tanpa menyinggung perasaan orang lain, tetap menghargai hak asasi orang lain dan memiliki kesanggupan untuk mempertanggung jawaban tingkah lakunya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Asertif

Rakos (1991, hal. 13-71) mengemukakan bahwa perilaku asertif dipengaruhi oleh :

- a. **Kebudayaan.** Merupakan faktor yang penting untuk dapat mengekspresikan diri dan mendidik perilaku asertif. Biasanya berhubungan dengan nama yang ada, dan setiap kebudayaan mempunyai aturan atau norma yang berbeda dan perbedaan ini dapat mempengaruhi pembentukan pribadi seseorang.
- b. **Jenis Kelamin.** Pria lebih asertif daripada wanita karena adanya tuntutan dari masyarakat yang menjadikan pria lebih agresif, mandiri, dan kompetitif, sedang wanita pada umumnya cenderung pasif dan tergantung.

Rotheram (Rakos, 1991, hal. 179) menyatakan bahwa perilaku asertif dipengaruhi oleh keluarga, terutama pola asuh orang tua atau kontrol ketat dari orang tua. Sedangkan menurut Fensterhein dan Baer (Sutrisno, 2006, hal. 14) mengatakan bila seorang anak melihat orang tuanya bertindak dengan harga diri, membela dirinya dan berkomunikasi secara jujur, maka anak akan belajar pula melakukannya.

Boisvert (Rakos 1991, hal. 18) juga menyatakan bahwa perilaku asertif dipengaruhi oleh komunikasi. Adanya komunikasi akan membuat kita dapat memahami apa yang dimaksud orang lain melalui kata, dengan begitu kita dapat mengekspresikan perilaku asertif dengan bebas dan langsung.

Feldman,dkk (Rakos, 1991, hal. 79) menyatakan bahwa ras memberi pengaruh pada perilaku asertif. Hal senada juga dikemukakan oleh Garrison dan Jenkins (Rakos, 1991, hal.79) yang menyatakan bahwa ras kulit putih lebih asertif, sedangkan ras kulit hitam lebih agresif.

Frisch dan Froberg (Rakos, 1991, hal. 76) menyatakan bahwa asertivitas dipengaruhi oleh kecakapan sosial. Individu dengan kecakapan sosial yang tinggi

dapat bersikap asertif daripada agresif. Sedangkan Sumintardja (Prabowo, 2000, hal. 17) menyatakan bahwa asertivitas dipengaruhi oleh keterampilan dalam berkomunikasi. Individu yang memiliki keterampilan berkomunikasi yang tinggi akan lebih mudah mengembangkan perilaku asertif. Fensterhein dan Baer (Sutrisno, 2006, hal. 16) menyatakan bahwa asertivitas dipengaruhi pula oleh konsep diri. Konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang apapun yang dilakukannya. Konsep diri yang tinggi akan membawa seseorang berperilaku asertif.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku asertif dipengaruhi oleh faktor-faktor: kebudayaan, jenis kelamin, pola asuh orang tua, keterampilan berkomunikasi, ras, konsep diri, dan kecakapan sosial.

3. Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Perilaku Asertif

Galassi dan Galassi (Rakos, 1991, hal. 8) memaparkan aspek-aspek perilaku asertif meliputi, diantaranya :

- a. **Memberi dan Menerima Pujian.** Kemampuan melihat sisi baik seseorang yang dilihatnya, sehingga akan memberikan pujian atas rasa simpatinya, dan hal ini akan menjadi hubungan timbal balik bagi orang tersebut.
- b. **Membuat Permintaan.** Sikap terbuka dengan ungkapan yang baik, membuat seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dengan bantuan orang lain.
- c. **Memulai dan Memelihara Percakapan.** Rasa percaya diri dalam diri individu akan memunculkan komunikasi yang baik pula. Individu berani memulai suatu percakapan dengan menjaga perasaan orang lain.

- d. Mempertahankan Hak. Kemampuan untuk berani menggunakan hak pribadinya tanpa mengabaikan perasaan lawan bicaranya.
- e. Menolak Permintaan. Melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya.
- f. Mengungkapkan perasaan tidak senang. Menyatakan perasaan yang sesungguhnya walau bertentangan.
- g. Mengungkapkan Kemarahan dan Perasaan yang Positif. Menyatakan apa yang tidak disukai dengan tetap menjaga perasaan orang lain.

Lazarus (Rakos, 1991, hal. 8), mengemukakan aspek-aspek perilaku assertif meliputi :

- a. Kemampuan untuk memulai, melanjutkan, dan megakhiri suatu pembicaraan.
- b. Kemampuan untuk berkata *tidak* dalam hal yang memang *tidak* setuju
- c. Kemampuan untuk mengajukan permintaan atau bantuan orang lain jika membutuhkan bantuan.
- d. Kemampuan untuk menyatakan perasaan baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan.

Chirstoff dan Kelly (Rakos, 1991, hal. 8), berpendapat aspek-aspek perilaku assertif adalah :

- a. Kemampuan individu untuk menolak, yaitu kemampuan untuk tidak menerima begitu saja pemberian orang lain
- b. Kemampuan individu untuk menerima, yaitu kemampuan untuk menerima atau menyambut bantuan dari orang lain.

- c. Kemampuan individu untuk memuji, yaitu kemampuan individu untuk memberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan orang lain.

Devito (1995, hal. 164) mengemukakan aspek-aspek perilaku assertif adalah :

- a. Terbuka, dalam artian dapat menungkapkan perasaannya secara jujur pada semua orang.
- b. Mempunyai intensita komunikasi yang tinggi dan dominan
- c. Dapat mempertahankan hak mereka, bahkan jika merasa mensapat perlakuan yang tidak enak dari orang lain.
- d. Tidak diintimidasi dan tidak dipengaruhi orang lain.

Berdasarkan pendapat Lazarus (Rakos, 1991, hal. 8),, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek perilaku assertif meliputi : 1) Kemampuan untuk memulai, melanjutkan, dan mengakhiri suatu pembicaraan. 2) Kemampuan untuk berkata *tidak* dalam hal yang memang tidak setuju. 3) Kemampuan untuk mengajukan permintaan atau bantuan orang lain jika membutuhkan bantuan. 4) Kemampuan untuk menyatakan perasaan baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan.

4. Pandangan Islam Tentang Perilaku Assertif

Agama Islam mengajarkan umatnya untuk berbicara yang baik-baik. Rasullullah saw bahkan mengajarkan kepada umat Islam untuk berbicara yang baik-baik. Seperti yang tertulis dalam ayat Al-quran surat Al-Israa' : 53

وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ

لِلْإِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا ﴿٥٣﴾

Dan Katakanlah kepada hamhu-hamba-Ku: "Hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang lebih baik (benar). Sesungguhnya syaitan itu menimbulkan perselisihan di antara mereka. Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagi manusia.

Maksud dari berbicara yang baik-baik ini bukan hanya baik dalam tutur kata tetapi juga mencakup bagaimana perkataan tersebut tidak melukai perasaan orang lain, tetap menghargai hak-hak orang lain dan juga disampaikan dalam kejujuran atau dalam istilah psikologi dinamakan sebagai kecenderungan perilaku asertifitas.

Rasulullah saw juga menumbuhkan *self assertion* dan kebebasan berpendapat dikalangan sahabat-sahabatnya serta menjauhkan mereka dari sikap mengekor pada pendapat dan perbuatan orang lain tanpa pemikiran dan pertimbangan terlebih dahulu (Najati, 2005, hal. 309). Hudzaifah meriwayatkan bahwa Rasulullah saw bersabda "janganlah seseorang dari kalian menjadi pengekor dengan mengatakan, `saya bersama orang lain. Jika orang lain berbuat baik, saya pun akan berbuat baik. Dan jika orang lain berbuat buruk, maka saya pun akan berbuat buruk`. Namun, hendaklah kalian punya pendirian tegas. Jika orang lain berbuat baik, kalian ikut berbuat baik. Dan jika orang lain berbuat buruk, kalian jauhi perbuatan buruk mereka" (Najati, 2005, hal. 309). Nampak sekali bahwa agama Islam sangat menganjurkan umat Islam untuk mempunyai pendirian yang kuat dalam berpendapat, bahkan Rasulullah saw mengajarkan untuk berpendapat seperti pendapat orang-orang dan berbuat seperti perbuatan orang lain dan memiliki kemampuan untuk mencari dan memilih pendapat sesuai yang di inginkan (Najati, 2005, hal. 310). Selain itu pula, Islam mengajarkan

umat Islam dalam menyampaikan pendapat, pemikiran hendaknya menggunakan kata-kata yang baik.

C. Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Resimen Mahasiswa

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera (Walgito, 2003, hal. 87). Moskowitz dan Orgel (Walgito, 2003, hal. 88) mengatakan bahwa persepsi adalah suatu proses yang integrated dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya. Branca (Walgito, 2003, hal. 88) mengartikan persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri individu. Karena itu dalam penginderaan orang akan mengkaitkan dengan stimulus, sedangkan dalam persepsi orang akan mengkaitkannya dengan objek.

Rakhmat (2001, hal. 51) mengemukakan pengertian persepsi sebagai suatu pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi adalah memberikan makna pada stimuli indrawi (sensori-sensori stimuli) dimana dalam menafsirkan makna informasi indrawi tersebut melibatkan sensasi, atensi, ekspektasi, motivasi, dan memory. Santrock (Haryanto dan Suyasa, 2007, hal. 69) mengartikan persepsi sebagai suatu proses pada otak untuk mengorganisasi dan menginterpretasi

informasi (yang ditangkap oleh alat indra) guna memberikan makna pada informasi tersebut.

Wortman, Loftus, dan Weaver (Haryanto dan Suyasa, 2007, hal. 69) menyatakan persepsi adalah proses pada otak untuk memberikan pengelompokan dan arti pada informasi yang ditangkap oleh alat indera. Solso (Haryanto dan Suyasa, 2007, hal. 69) menyatakan persepsi adalah suatu proses yang melibatkan kemampuan kognisi tinggi (*high-order cognition*) dalam menginterpretasikan informasi yang didapat dari alat indera.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Branca (Walgito, 2003, hal. 88) dapat disimpulkan bahwa persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri individu. Seseorang akan mengkaitkan penginderaan dengan stimulus, sedangkan dalam persepsi orang akan mengkaitkannya dengan objek.

2. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi. Budaya organisasi juga merujuk pada suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama. Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara empiris oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005, hal. 79). Robbins (Khairul, 2007,

dari modal kepribadian organisasi. Modal kepribadian organisasi ialah derajat homogenitas dan kekuatan dari satu orientasi kepribadian khusus dalam satu organisasi.

Berdasarkan pengertian Schein (Poerwanto, 2008, hal. 15) disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal atau dengan kata lain budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang membina mental agar pemikiran dan tindakan anggota organisasi yang didasarkan pada pertimbangan moral dan dapat dipertanggung jawabkan. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dan modal dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal.

3. Pengertian Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Resimen Mahasiswa

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera (Walgito, 2003, hal. 87). Branca (Walgito, 2003, hal. 88) mengartikan persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri individu.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi. Budaya organisasi juga merujuk pada suatu sistem pengertian yang

diterima secara bersama. Edgar Schein (Khairu, 2007, hal. 7) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah : suatu pola asumsi dasar (diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal) yang telah bekerja dengan cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Persepsi terhadap budaya organisasi resimen mahasiswa diartikan sebagai pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus (dalam hal ini adalah hal-hal yang menjadi bagian dari budaya organisasi resimen mahasiswa) yang diindera oleh para anggota resimen mahasiswa sehingga merupakan suatu informasi yang berarti, dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri anggota resimen mahasiswa tentang suatu bentuk pola asumsi dasar (diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal).

4. Aspek-Aspek Budaya Organisasi Resimen Mahasiswa

Poerwanto (2008, hal. 16) mengemukakan secara umum aspek-aspek dari budaya organisasi meliputi :

- a. Asumsi. Filosofi, nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, ide-ide, mitos, dan karya yang terintegrasi untuk mengarahkan perilaku organisasional.
- b. Moral. Watak organisasi yang mengutamakan nilai-nilai kebaikan yang harus diterima dan disepakati untuk menjadi roh kehidupan organisasi.

Schein (Poerwanto, 2008, hal. 17) menyatakan aspek-aspek budaya organisasi meliputi :

- a. *Artifacts*. Produk-produk nyata dari kelompok seperti arsitek lingkungan fisik, bahasa, teknologi, kreasi artistik, tata ruang, cara berpakaian, cara berbicara, cara mengungkapkan perasaan, cerita tentang mitos dan sejarah organisasi, daftar nilai-nilai, daftar nilai-nilai yang dipublikasikan, kegiatan ritual dan seremonial serta perilaku untuk tujuan analisis tingkatan tersebut termasuk perilaku yang tampak dari kelompok dan proses keorganisasian yang dilakukan secara rutin.
- b. *Values*. Apa yang secara ideal menjadi alasan untuk berperilaku. Nilai-nilai merupakan sesuatu yang berharga untuk dipahami dan dikerjakan sebagai landasan komitmen organisasi. Nilai-nilai biasanya ditemukan oleh para pendiri organisasi seperti strategi-strategi, tujuan-tujuan, filosofi serta cara pencapaian tujuan-tujuan. Bentuk nyata dari nilai-nilai, filosofi, visi, disiplin kerja, sistem balas jasa, cara berinteraksi.
- c. *Basic underlying assumptions*. Apa yang tidak disadari tetapi secara aktual menentukan bagaimana anggota organisasi mengamati, berpikir, merasakan, dan bertindak.
- d. *The underlying logic*. Mengapa suatu kelompok berpikir dan bertindak dengan cara tertentu yang mereka temukan. Kelompok orang tersebut adalah anggota suatu organisasi tempat kelompok tersebut berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu.

Deal dan Kennedy (Poerwanto, 2008, hal. 20) menyatakan aspek-aspek budaya organisasi meliputi :

- a. *Business Environment*. Lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal seperti: produk, sumber-sumber internal organisasi, pesaing, teknologi, perilaku pelanggan, kebijakan pemerintah. Lingkungan bisnis mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembentukan budaya perusahaan atau budaya organisasi.
- b. *Values*. Konsep dasar dan keyakinan organisasi yang secara nyata akan mengarahkan perilaku karyawan, membangun standar-standar prestasi bagi organisasi.
- c. *Heroes*. Keteladanan dari para pendiri atau pemilik maupun staff pimpinan puncak organisasi yang menciptakan filosofi dan nilai-nilai yang dapat membentuk model-model peran nyata bagi anggota organisasi untuk diikuti. *Heroes* diartikan sebagai keteladanan dalam mewujudkan filosofi, nilai-nilai kedalam perilaku organisasi.
- d. *The Rites and Rituals*. Rutinitas yang sistematis dan terprogram dalam kehidupan sebuah organisasi. Rutinitas dibangun dari sikap, keyakinan dan tindakan yang diarahkan pada terwujudnya apa yang diharapkan oleh organisasi secara keseluruhan.
- e. *The Cultural Network*. Jaringan komunikasi informal (jaringan budaya ini menjadi penyebar dari nilai-nilai yang bersifat metologi heroik). Dibanyak kasus, komunikasi informal lebih banyak mendapat perhatian orang dan dipercayai. Dari

jaringan inilah cerita-cerita tentang mitos, seperti kepahlawanan, kegigihan para pendiri atau pendahulu organisasi tertanam pada anggota organisasi.

Dari berbagai hal diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari budaya organisasi Schein (Poerwanto, 2008, hal. 17) menyatakan aspek-aspek budaya organisasi resimen mahasiswa meliputi :

- a. *Artifacts*. Produk-produk nyata dari menwa seperti gaya menata markas komando (mako) satuan, cara berbicara antar sesama anggota menwa, apa dan bagaimana seragam menwa beserta atributnya digunakan, cara mengungkapkan perasaan, cerita tentang mitos dan sejarah organisasi menwa, daftar nilai-nilai, daftar nilai-nilai yang dipublikasikan, kegiatan ritual dan seremonial serta perilaku untuk tujuan analisis tingkatan tersebut termasuk perilaku yang tampak dari menwa dan proses keorganisasian yang dilakukan secara rutin.
- b. *Values*. Apa yang secara ideal menjadi alasan bagi anggota menwa untuk berperilaku. Nilai-nilai merupakan sesuatu yang berharga untuk dipahami dan dikerjakan sebagai landasan komitmen organisasi. Nilai-nilai biasanya ditemukan oleh para pendiri organisasi seperti strategi-strategi, tujuan-tujuan, filosofi serta cara pencapaian tujuan-tujuan. Bentuk nyata dari nilai-nilai, filosofi, visi, disiplin kerja, sistem balas jasa, cara berinteraksi.
- c. *Basic underlying assumptions*. Apa yang tidak disadari tetapi secara aktual menentukan bagaimana anggota organisasi mengamati, berpikir, merasakan, dan bertindak. Budaya menetapkan cara yang tepat bagi organisasi untuk melakukan sesuatu sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Keteladanan,

cara atau pola komunikasi organisasi baik internal maupun dengan lingkungan eksternal merupakan bagian dari tindakan nyata asumsi dasar.

- d. *The underlying logic*. Mengapa suatu kelompok berpikir dan bertindak dengan cara tertentu yang mereka temukan. Kelompok orang tersebut adalah anggota suatu organisasi tempat kelompok tersebut berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Ciri-ciri Budaya Organisasi

Robbins (1994, hal.), menyatakan bahwa karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi , meliputi :

- a. Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dipunyai individu.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana para anggota di anjurkan unrtuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.
- c. Arah. Sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- d. Integrasi. Tingkat sejauhmana unit-unit dalm organisasi di dorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- e. Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauhmana para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- f. Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota.

- g. Identitas. Tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- h. System imbalan. Tingkat sejauhmana alokasi imbalan didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan lain-lain.
- i. Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauhmana para anggota di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- j. Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauhmana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Robbins (Munandar, 2001, hal. 268) juga mengatakan bahwa ada tujuh ciri-ciri utama yang secara keseluruhan, mencakup esensi dari budaya organisasi. Ketujuh ciri-ciri tersebut adalah :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi ke keluaran. Sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil-hasil dan keluaran daripada kepada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tersebut.
- d. Orientasi ke orang. Sejauh mana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut memperhitungkan dampak dari keluarannya terhadap para karyawannya.

- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja lebih diorganisasi seputar kelompok-kelompok (*teams*) daripada seputar perorangan.
- f. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif daripada santai.
- g. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan keorganisasian lebih menekankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan.

Freud Luthans (2006, hal. 125), budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah :

- a. Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- b. Norma. Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi "jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit".
- c. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absent, dan efisiensi tinggi.
- d. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
- e. Aturan. Terdapat pedoman ketat yang berkaitan dengan pencapaian perusahaan atau organisasi. Anggota baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

- f. Iklim organisasi. Merupakan keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara anggota berinteraksi, dan cara anggota organisasi dengan pelanggan dan individu dari luar

Caldwell, dkk (Munandar, 2001, hal. 267) mengemukakan bahwa ciri-ciri dari suatu budaya organisasi adalah :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*). Mencari peluang baru, mengambil resiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal.
- b. Stabilitas dan keamanan (*stability and security*). Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.
- c. Penghargaan kepada orang lain (*respect for people*). Memperlihatkan toleransi, keadilan, dan penghargaan terhadap orang lain.
- d. Orientasi hasil (*outcome orientation*). Memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian, dan tindakan.
- e. Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*). Bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
- f. Keagresifan dan persaingan (*aggressiveness and competition*). Mengambil tindakan-tindakan tegas dipasar-pasar dalam menghadapi para pesaing.

6. Pandangan Islam Tentang Persepsi Terhadap Budaya Organisasi

Allah SWT membekali manusia dan hewan dengan segala kemampuan dan tugas-tugas penting dalam kehidupan. Allah SWT juga memberikan motivasi, emosi,

serta memberi perangkat yang dapat mengungkap alam internal dan eksternal dan beberapa kejadian yang ada di dalamnya. Dengan kata lain, persepsi mempunyai peranan penting dalam kehidupan. Persepsi merupakan perangkat yang dapat digunakan oleh seluruh makhluk, namun Allah SWT memberikan perangkat persepsi lain yang dapat membedakan manusia dengan makhluk lainnya, yaitu akal. Dengan akal manusia dapat berpikir tentang makna-makna yang tersirat, memberikan hukum dari paradigma umum yang dilakukan melalui riset dan eksperimen, serta membuktikan keberadaan dan kekuasaan Allah (Najati, 2005, hal. 119).

Allah SWT menyebutkan persepsi manusia didasarkan pada tiga alat indera yang membantu manusia untuk mengetahui apapun. Ketiga alat indera itu adalah indera pendengaran, indera penglihatan dan hati (Najati, 2005, hal. 121). Beberapa ayat Al-Qur`an yang menunjukkan hakikat ini di antaranya :

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur (An-Nahl : 78).

ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوْحِهِ ۗ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ قَلِيلًا مَّا
تَشْكُرُونَ ﴿٩﴾

Kemudian dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur (As-Sajdah : 9).

Kemampuan persepsi yang dimiliki oleh manusia salah satunya digunakan dalam bersosialisasi dengan manusia yang lain, termasuk dalam berorganisasi. Organisasi didirikan oleh manusia yang memiliki kepentingan yang sama dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapainya. Ajaran Islam pun mengatur bagaimana sebaiknya manusia membangun sebuah organisasi, sehingga dalam membangun sebuah organisasi tersebut hendaknya terjalin suatu tatanan yang rapi, teratur, kokoh dan saling melindungi satu sama lain.

Suatu organisasi tidak akan lepas dari sesuatu yang bernama tradisi atau budaya yang menjadi ciri khas organisasi tersebut. Tradisi atau budaya tersebut biasanya muncul dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh para pendahulu atau para pendiri organisasi tersebut, dan biasanya tradisi atau budaya ini bersifat mengikat para anggota organisasi tersebut. Para anggota organisasi biasanya cenderung akan mempertahankan budaya atau tradisi sebagai suatu ciri khas yang dimiliki, yang menjadi pembeda dengan organisasi yang lainnya.

﴿ قَلَّ أَوْلُو جَيْتِكُمْ بِأَهْدَىٰ مِمَّا وَجَدْتُمْ عَلَيْهِ ءَابَاءُكُمْ ۗ قَالُوا إِنَّا بِمَا أُرْسِلْتُمْ

بِهِ كَافِرُونَ ﴿٢٤﴾

(rasul itu) berkata: "Apakah (kamu akan mengikutinya juga) sekalipun Aku membawa untukmu (agama) yang lebih (nyata) memberi petunjuk daripada apa yang kamu dapati bapak-bapakmu menganutnya?" mereka menjawab: "Sesungguhnya kami mengingkari agama yang kamu diutus untuk menyampaikannya." (Az-Zukhruf : 24)

D. Hubungan Antara Persepsi terhadap Budaya Organisasi Resimen

Mahasiswa dengan Kecenderungan Perilaku Agresi

Organisasi resimen mahasiswa berdiri berdasarkan Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri (Menteri Pertahanan, Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Dalam Negeri) dan Otonomi Daerah Nomor KB/14/M/X/2000, Nomor: 6/V/KB/2000, Nomor: 39 Tahun 2000 tanggal 11 Oktober 2000 tentang Pembinaan dan Pemberdayaan Resimen Mahasiswa dalam Bela Negara. Resimen mahasiswa adalah suatu organisasi yang bersifat semi-militer. Hal ini dikarenakan untuk mempersiapkan anggota-anggota resimen mahasiswa sebagai satuan cadangan dalam program bela Negara dan secara garis besar fungsi resimen mahasiswa dalam kampus adalah sebagai stabilisator dan dinamisator universitas. (www.menwa.org)

Resimen mahasiswa (MENWA) adalah suatu organisasi yang sedikit banyak mengacu pada sistem organisasi yang bersifat semi-militer, dengan sifat semi-militer ini, resimen mahasiswa mampu menjadi suatu organisasi dan UKM yang fleksibel. Dengan tetap menjiwai asas demokrasi yang dominan dilakukan oleh organisasi-organisasi lainnya ditambah dengan pelatihan kemiliteran dan kepemimpinan, resimen mahasiswa bisa lebih tegas dalam menjalankan, mengambil keputusan dan dalam menghadapi perkembangan situasi dan kondisi dilapangan. Selain itu, dengan sifat semi-militer ini mampu membuat para anggotanya lebih unggul dalam berorganisasi baik dalam mental, kreatifitas, tanggung jawab, dan jiwa kepemimpinan.

Sifat semi-militer yang dimiliki oleh resimen mahasiswa seharusnya mampu menjadikan resimen mahasiswa suatu organisasi dan UKM yang fleksibel dengan tetap menjiwai asas demokrasi yang dominan dilakukan oleh organisasi – organisasi lainnya ditambah dengan pelatihan kemiliteran dan kepemimpinan, resimen mahasiswa bisa lebih tegas dalam menjalankan mengambil keputusan dan dalam menghadapi perkembangan situasi dan kondisi dilapangan. Selain itu, dengan sifat semi-militer ini mampu membuat para anggotanya lebih unggul dalam berorganisasi baik dalam mental, kreatifitas, tanggung jawab, jiwa kepemimpinan, akan tetapi pada kenyataannya dilapangan tidaklah demikian adanya.

Budaya organisasi yang bersifat semi militer inilah yang cenderung menjadikan banyak para anggota resimen mahasiswa cenderung untuk berperilaku agresif. Hal ini disebabkan adanya penyalah artian doktrin atau budaya organisasi yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Wade dan Travis (2007, hal) bahwa budaya organisasi yang ada dapat mempengaruhi persepsi dengan membentuk stereotip yang mengarahkan perhatian kita dan mengatakan pada diri kita apa yang penting untuk disadari atau diabaikan. Hal yang hampir senada juga dikatakan oleh Dayakisni (2008, hal. 121) bahwa antesenden atau faktor-faktor dari perilaku agresif adalah ekologis dan struktural. Penyebab-penyebab ini mencakup kemungkinan-kemungkinan adanya konflik atas sumber-sumber yang langka, frustrasi, norma-norma yang mendukung resolusi konflik, pengasuhan anak, dan jenis-jenis perilaku yang diperlihatkan oleh orang-orang yang menjadi model untuk ditiru. Semua antesenden ini ada dalam setiap budaya tetapi dalam berbagai budaya.

Para anggota resimen mahasiswa cenderung salah dalam memahami doktrin-doktrin yang ada, atau dalam bahasa psikologinya adalah salah dalam mempersepsikan budaya organisasi yang ada. Kesalahan dalam mempersepsikan budaya organisasi yang ada terjadi baik dalam pelaksanaan kegiatan ataupun dalam bersosialisasi dengan mahasiswa yang lainnya. Kesalahan yang terjadi ini merupakan akibat dari suatu proses pembelajaran yang salah oleh para anggota junior yang didapat dari para anggota senior, dimana para anggota senior memberikan contoh pada pemahaman atau mempersepsikan budaya organisasi resimen mahasiswa yang salah.

Perilaku agresi ini dapat dipelajari melalui perilaku atau pengaruh-pengaruh yang berasal dari lingkungan sosial yang ada. Misalnya melalui contoh-contoh tindakan, sikap, tutur kata dari para senior yang ditanggapi dengan begitu saja oleh para anggota junior tanpa proses seleksi. Para anggota junior terkadang mengalami kebingungan terhadap nilai-nilai dan moral yang ada, kurang jelasnya batasan-batasan norma, sehingga tidak dapat membedakan mana yang benar atau salah, dalam hal ini adalah nilai-nilai, norma-norma, peraturan-peraturan yang menjadi bagian dari budaya organisasi resimen mahasiswa. (Hurlock, 1996, hal. 264). Pada akhirnya yang menjadi acuan dalam penentuan benar atau salah, baik atau buruk adalah apa yang dikatakan, dilakukan oleh para anggota senior, atau dalam bahasa psikologinya terjadinya suatu proses modeling pada para anggota junior terhadap para anggota senior.

Merujuk seperti yang dikatakan Kartono (2005, hal. 295) budaya organisasi yang cenderung memiliki sifat yang otoriter, memiliki disiplin yang tinggi, interaksi yang searah disertai dengan kepatuhan total terhadap komando, memiliki stamina fisik dan mental yang tinggi, serta memiliki loyalitas dan integrasi yang tinggi merupakan sebagian dari budaya organisasi yang dimiliki oleh resimen mahasiswa, dan yang cenderung mengarah kepada perilaku yang agresif. Sehingga muncul pernyataan bahwa anggota resimen mahasiswa adalah orang-orang yang beringas, identik dengan kekerasan. Memang tidak dapat dipungkiri, militerisme memang ada di dalam organisasi menwa. Baik dalam pendidikan ataupun dalam keseharian yang dilakukan oleh para anggotanya. Bahkan hal ini menjadi pembeda utama dengan UKM yang lainnya, akan tetapi taraf militerisme itu sendiri tidak terlalu tinggi seperti didalam tubuh organisasi TNI.

Militerisme yang ada hanya sebatas penekanan tentang kedisiplinan, tanggung jawab atau ilmu olah keprajuritan yang lain, yang selaras dengan semboyan menwa itu sendiri. Memang secara konseptual begitu adanya tetapi pada pelaksanaannya terkadang disalah artikan oleh beberapa para anggota menwa. Misalnya dalam pra pendidikan dasar (Pradiksar) yang dilakukan oleh satuan dimasing-masing universitas yang ditujukan untuk anggota baru. Kegiatan pradiksar biasanya difokuskan pada program Bintal (Bimbingan Mental). Karena terdapat aliran militerisme dalam menwa, bintal biasanya dijadikan ajang para senior untuk menggojlok juniornya (anggota baru). Berbagai kata kasar, tindakan fisik yang menjurus kearah agresif sering dilakukan oleh para senior.

Hal inilah yang merupakan kesalahan awal yang dilakukan oleh para anggota resimen mahasiswa. Kesalahan dalam mempersepsikan budaya organisasi resimen mahasiswa yang ada dan hal ini akan terus turun temurun pada anggota junior ketika mereka nantinya menjadi senior.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecenderungan perilaku agresi yang dilakukan oleh para anggota resimen mahasiswa salah satunya adalah dikarenakan adanya kesalahan dalam mempersepsikan budaya organisasi resimen mahasiswa yang ada. Selain karena adanya perubahan atau pergeseran status yang dimiliki oleh organisasi resimen mahasiswa pasca reformasi pada tahun 1998 yang menyebabkan adanya rasa frustrasi akibat pergeseran itu ataupun karena belum mampu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi.

E. Hubungan Antara Persepsi terhadap Budaya Organisasi Resimen

Mahasiswa dengan Kecenderungan Perilaku Assertif

Selaras dengan semboyan menwa yaitu: *widya castrena dharma siddha*, anggota menwa diharapkan mampu untuk memadukan ilmu olah keprajuritan dan ilmu pengetahuan umum yang sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing. Dalam artian ini adalah, anggota menwa seharusnya tidak menjadikan kekuatan fisik sebagai cara utama dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi melainkan dengan menggunakan dan mengedepankan pikiran. Azas mengedepankan pikiran ini seharusnya menjadi kebiasaan yang selalu dilakukan dalam segala hal, misalnya

mampu disalah artikan atau dapat menyebabkan kesalahan dalam mempersepsikan budaya organisasi yang ada dalam organisasi resimen mahasiswa, yang berdasarkan pada azas widya castrena dharma siddhanya itu.

F. Hipotesis

- 1) Ada hubungan yang negatif antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku agresi anggota menwa di kota Semarang.
- 2) Ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku asertif anggota menwa di kota Semarang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Azwar (2006, hal 7-8) menyatakan bahwa untuk mengukur sesuatu maka sesuatu itu harus dikenali lebih dulu dengan baik. Apabila variabel psikologi sebagai tujuan ukur tidak diidentifikasi dengan benar maka peneliti dan pembaca hanya akan memiliki gambaran yang kabur mengenai apa yang sebenarnya hendak diukur atau diteliti. Kekaburan ini berakibat terjadinya tumpang tindih antara satu variabel dengan variabel yang lain. Identifikasi variabel penelitian perlu dilakukan untuk membantu dalam menetapkan rancangan penelitian, yaitu dengan memperjelas dan membatasi masalah serta menghindari perolehan data yang tidak sesuai maka disinilah letak pentingnya suatu identifikasi variabel. Adapun identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas : Persepsi terhadap budaya organisasi
- b. Variabel Tergantung : 1. Kecenderungan perilaku agresif
2. Kecenderungan perilaku asertif

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu seperangkat petunjuk atau kriteria yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengamatinya dengan memiliki rujukan-rujukan empiris (Silalahi, 2009, hal. 118). Batasan-batasan operasional dari variabel yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah :

1. Pengertian Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Resimen Mahasiswa

Branca (Walgito, 2003, hal. 88) mengartikan persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang disatupadukan dalam diri individu. Schein (Poerwanto, 2008, hal. 15) bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal atau dengan kata lain budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang membina mental agar pemikiran dan tindakan anggota organisasi yang didasarkan pada pertimbangan moral dan dapat dipertanggung jawabkan.

Persepsi terhadap budaya organisasi resimen mahasiswa diartikan sebagai pengorganisasian, penginterpretasian terhadap budaya organisasi menwa sebagai stimulus yang diindera oleh anggota menwa sehingga stimulus tersebut merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang disatupadukan dalam diri anggota menwa tentang pola asumsi dasar (diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh

kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal).

Variabel persepsi terhadap budaya organisasi resimen mahasiswa ini diungkap melalui skala persepsi terhadap budaya organisasi resimen mahasiswa yang berdasarkan pada aspek budaya organisasi menurut Schein (Poerwanto, 2008, hal. 17) yang meliputi :

- a. *Artifacts*. Produk-produk nyata dari kelompok seperti arsitek lingkungan fisik, bahasa, teknologi, kreasi artistik, tata ruang, cara berpakaian anggota menwa, cara berbicara kepada sesama anggota atau kepada komandan satuan, cara mengungkapkan perasaan, cerita tentang mitos dan sejarah organisasi menwa, daftar nilai-nilai yang biasa yang dilakukan anggota menwa, daftar nilai-nilai organisasi menwa yang dipublikasikan, kegiatan ritual dan seremonial serta perilaku untuk tujuan analisis tingkatan tersebut termasuk perilaku yang tampak dari kelompok dan proses keorganisasian yang dilakukan secara rutin.
- b. *Values*. Apa yang secara ideal menjadi alasan anggota menwa untuk berperilaku. Nila-nilai merupakan sesuatu yang berharga untuk dipahami dan dikerjakan sebagai landasan komitmen organisasi. Misalnya semboyan widya castrena dharma siddha, ataupun semboyan-semboyan yang dimiliki oleh masing-masing satuan menwa sendiri. Nilai-nilai biasanya ditemukan oleh para pendiri organisasi seperti strategi-strategi, tujuan-tujuan, filosofi serta cara pencapaian tujuan-tujuan. Bentuk nyata dari nilai-nilai, filosofi, visi, disiplin kerja, cara berinteraksi.

- c. *Basic underlying assumptions*. Apa yang tidak disadari tetapi secara aktual menentukan bagaimana anggota menwa mengamati, berpikir, merasakan, dan bertindak. Budaya menetapkan cara yang tepat bagi anggota organisasi menwa untuk melakukan sesuatu sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Keteladanan, cara atau pola komunikasi organisasi menwa baik internal maupun dengan lingkungan eksternal merupakan bagian dari tindakan nyata asumsi dasar.
- d. *The underlying logic*. Mengapa suatu kelompok berpikir dan bertindak dengan cara tertentu yang mereka temukan. Kelompok orang tersebut adalah anggota suatu organisasi tempat kelompok tersebut berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu, dimana dalam hal ini anggota organissai adalah anggota menwa.

2. Kecenderungan Perilaku Agresi

Atkinson (1999, hal. 58), yang menyatakan bahwa perilaku agresi adalah suatu bentuk perilaku yang yang dimaksudkan untuk melukai orang lain baik secara fisik ataupun secara verbal atau dengan tujuan untuk merusak harta benda orang lain.

Kecenderungan perilaku agresi adalah suatu keinginan atau hasrat yang muncul secara berulang untuk melakukan perbuatan yang menyakiti orang lain baik verbal maupun non verbal guna memenuhi kebutuhan psikisnya.

Variabel kecenderungan perilaku agresi ini diungkap menggunakan skala kecenderungan perilaku agresi yang didasarkan pada aspek-aspek kecenderungan

perilaku agresi yang diutarakan oleh Albin (Wahyuningsih dan Anggraini, 2006, hal. 63) yang mencakup :

- a. **Pertahanan diri.** Individu cenderung mempertahankan dirinya dengan cara menunjukkan permusuhan, pemberontakan, atau pengerusakan.
- b. **Ketegasan.** Individu berani untuk menentukan sikapnya ketika menghadapi suatu permasalahan yang memintanya untuk mengambil keputusan dengan segera dan cepat tetapi tepat.
- c. **Superioritas.** Suatu sikap dari seorang individu yang menganggap dirinya lebih baik atau lebih unggul dibandingkan dengan orang lain.
- d. **Egosentris.** Sikap individu yang cenderung mengutamakan kepentingan pribadi tanpa memperhatikan kepentingan orang lain, seperti yang ditunjukkan dengan kekuasaan, dan kepemilikan.
- e. **Perlawanan disiplin.** Tindakan-tindakan individu yang melanggar aturan demi tercapainya kepuasan dan kesenangan pribadi.

3. Kecenderungan Perilaku Assertif

Perilaku assertif adalah suatu bentuk perilaku atau sikap untuk mengekspresikan, mengungkapkan pikiran, perasaan, keyakinan yang dimiliki dengan jujur, langsung, tanpa menyinggung perasaan orang lain, tetap menghargai hak asasi orang lain dan memiliki kesanggupan untuk mempertanggung jawabkan segala tingkah lakunya pada lingkungan.

Kecenderungan perilaku assertif adalah suatu keinginan atau hasrat yang muncul secara berulang untuk melakukan perbuatan yang menyakiti orang lain baik verbal maupun non verbal guna memenuhi kebutuhan psikisnya.

Variabel kecenderungan perilaku assertif ini diungkap menggunakan skala kecenderungan perilaku assertif yang didasarkan pada aspek-aspek kecenderungan perilaku assertif yang diutarakan oleh Lazarus (Rakos, 1991, hal.8), yang meliputi :

- a. Kemampuan untuk memulai, melanjutkan, dan mengakhiri suatu pembicaraan.
- b. Kemampuan untuk berkata tidak dalam hal yang memang tidak setuju
- c. Kemampuan untuk mengajukan permintaan atau bantuan orang lain jika membutuhkan bantuan.
- d. Kemampuan untuk menyatakan perasaan baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan.

C. Populasi, Sampel dan *Sampling*

1. Populasi Penelitian

Silalahi (2009, hal. 253) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh unit-unit dimana sampel akan dipilih dari unit-unit ini. Populasi adalah kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki ciri atau karakteristik-karakteristik tertentu (Azwar, 2005, hal. 77). Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara

spesifik dan tidak secara mendua. Populasi yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 anggota dengan perincian 20 anggota dari satuan menwa Unnes, 15 anggota dari satuan menwa Undip, 15 anggota dari satuan menwa IAIN Walisongo dan 10 anggota dari satuan menwa Unissula.

2. Sampel Penelitian

Silalahi (2009, hal. 254) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi, dalam artian sampel merupakan satu subset atau tiap bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak. Sample merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi. Sampel digunakan sebagai taksiran (estimate) dari parameter-parameter proporsi populasi. Sampel penelitian yang akan diambil oleh peneliti adalah anggota-anggota resimen mahasiswa yang memiliki atau sesuai dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Tercatat sebagai anggota aktif resimen mahasiswa di masing-masing satuan.
- b) Telah mengikuti Diksar Latsarmil menwa.
- c) Satu tingkat diatas yudha terakhir.

3. Sampling Penelitian

Silalahi (2009, hal. 256) *sampling* penelitian dapat diartikan sebagai suatu proses memilih sejumlah unit atau elemen atau subjek dari dan yang mewakili populasi untuk dipelajari yang dengannya dapat dibuat generalisasi atau inferensi tentang karakteristik dari satu populasi yang diwakili. Metode pengambilan sample dalam penelitian ini adalah menggunakan *Purposive Sampling*. Pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri/sifat-sifat tertentu yang dipandang

mempunyai sangkut paut yang erat dengan cirri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 2000)

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala psikologi untuk pengumpulan data. Azwar (2006, hal 5) mengemukakan bahwa skala psikologi adalah suatu konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadin individu yang berupa pertanyaan-pertanyaan sebagai stimulus guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek. Skala yang di dipergunakan pada penelitian ini terdiri dari tiga macam, yaitu :

1. Skala Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Resimen Mahasiswa

Variabel persepsi terhadap budaya organisasi resimen mahasiswa ini diungkap melalui skala persepsi terhadap budaya organisasi resimen mahasiswa yang berdasärkan cirri-ciri yang diutarakan oleh Schein (Poerwanto, 2008, hal. 17), yaitu : meliputi : *Artifacts, Values, Basic underlying assumptions, The underlying logic.*

Skala disajikan dalam bentuk tertutup yaitu pilihan jawaban sudah disediakan sehingga subyek dapat memilih salah satu jawaban yang dirasakan sesuai dengan keadaan diri. Pengisian skala dilakukan secara langsung di tempat ketika skala diberikan. Skala disajikan dalam dua kelompok item-item yang berbentuk *favorable* dan *unfavorable*. Skala dalam penelitian ini menggunakan empat kategori jawaban,

3. Skala kecenderungan Perilaku Assertif

Variabel kecenderungan perilaku assertif ini diungkap menggunakan skala kecenderungan perilaku assertif yang didasarkan pada ciri-ciri kecenderungan perilaku assertif yang diutarakan oleh Lazarus (Rakos, 1991, hal.8), yang meliputi :

- a. Kemampuan untuk memulai, melanjutkan, dan megakhiri suatu pembicaraan.
- b. Kemampuan untuk berkata tidak dalam hal yang memang tidak setuju
- c. Kemampuan untuk mengajukan permintaan atau bantuan orang lain jika membutuhkan bantuan.
- d. Kemampuan untuk menyatakan perasaan baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan.

Skala disajikan dalam bentuk tertutup yaitu pilihan jawaban sudah disediakan sehingga subyek dapat memilih salah satu jawaban yang dirasakan sesuai dengan keadaan diri. Pengisian skala dilakukan secara langsung di tempat ketika skala diberikan. Skala disajikan dalam dua kelompok item-item yang berbentuk *favorable* dan *unfavorable*. Skala dalam penelitian ini menggunakan empat kategori jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) (Azwar, 2005, hal 25-26)

Skor item *favorable* untuk jawaban Sangat Sesuai akan diberi nilai 4, jawaban Sesuai akan diberi nilai 3, jawaban Tidak Sesuai akan diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai akan diberi nilai 1. Skor item *unfavorable* untuk jawaban Sangat

Tidak Sesuai akan diberi nilai 4, jawaban Tidak Sesuai akan diberi nilai 3, jawaban Sesuai akan diberikan nilai 2, dan untuk jawaban Sangat Sesuai akan diberi nilai 1.

Tabel 3
Kecenderungan Perilaku Assertif

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Kemampuan untuk memulai, melanjutkan, dan megakhiri suatu pembicaraan.	5	5	10
Kemampuan untuk berkata tidak dalam hal yang memang tidak setuju.	5	5	10
Kemampuan untuk mengajukan permintaan atau bantuan orang lain jika membutuhkan bantuan.	5	5	10
Kemampuan untuk menyatakan perasaan baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan.	5	5	10
Jumlah	20	20	40

E. Validitas, Daya diskriminasi aitem, dan Reliabilitas

1. Validitas

Azwar (2006, hal. 7) mengatakan validitas mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Silalahi (2009, hal. 244) mengartikan validitas sebagai sejauhmana perbedaan dalam skor pada suatu instrument (aitem-aitem dan kategori respons yang diberikan kepada satu variabel

khusus) mencerminkan kebenaran perbedaan individu-individu, kelompok-kelompok, atau situasi-situasi dalam karakteristik (variabel) yang ditemukan untuk ukuran.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi (*Content validity*). Validitas isi dari suatu alat ukur ditentukan oleh sejauh mana isi instrument pengukur mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep. Dimana makin banyak item atau indikator yang mewakili konsep atau variabel yang diukur, semakin besar tingkat validitas isi (Silalahi, 2009, hal. 247). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan diperoleh melalui analisis rasional (*profesional judgment*) terhadap alat ukur secara seksama yang dilakukan dengan bantuan oleh seorang ahli, yaitu dosen pembimbing skripsi.

2. Daya Diskriminasi Aitem

Azwar (2006, hal. 58-59) mengemukakan daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki variabel yang diukur. Dimana semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala berarti semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan skala secara keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya, begitu juga sebaliknya.

Estimasi daya diskriminasi dari skala yang digunakan dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan teknik statistik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan bantuan komputer program SPSS for windows versi 16,0. Guilford mengatakan apabila koefisien korelasi aitem total itu dihitung pada suatu skala yang berisi hanya sedikit aitem maka sangat dimungkinkan diperoleh koefisien korelasi

yang *overestimated* dikarenakan *overlap* antara skor aitem dengan skor skala (Azwar, 2005, h. 61) maka hal tersebut perlu dikoreksi dengan menggunakan teknik korelasi *Part Whole*. Azwar (2005, h. 64) menjelaskan bahwa besarnya koefisien aitem total bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Ket : i = skor aitem

X = skor skala

n = banyaknya subyek

3. Reliabilitas

Azwar (2006, hal. 83) menyampaikan bahwa reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan koefisien reliabilitas alpha dari *Cronbach*. Data yang digunakan untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha *Cronbach* diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya satu kali pada kelompok responden (*single trial administration*). Dengan menyajikan

skala hanya satu kali, maka problem yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas tes ulang dapat dihindari. Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dibelah menjadi dua atau tiga bagian, sehingga setiap belahan berisi item-item dengan jumlah yang sama banyak (Azwar.S, 2006, hal. 87). Adapun perhitungan *Alpha Cronbach* melalui perhitungan dengan menggunakan komputer pada program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Perhitungan ini menggunakan rumus :

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Ket : S_1^2 dan S_2^2 = varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

S_x^2 = varians skor skala

F. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Alasan yang mendasari karena statistik merupakan cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penyelidikan yang berwujud angka-angka. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik statistik korelasi *Product Moment*. Alasan yang mendasari penggunaan teknik korelasi *Product Moment* dalam proses analisis data adalah karena teknik ini digunakan untuk menguji hubungan dua variabel yang masing-masing variabel datanya berwujud skor. Adapun perhitungan *Product*

Moment melalui perhitungan dengan menggunakan komputer pada program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 16.0.

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{N \cdot SD_x \cdot SD_y}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dengan Y

xy = *product* dari x kali y

SD_x = standard deviasi dari variabel x

SD_y = standard deviasi dari variabel y

N = jumlah subjek yang diteliti



BAB IV

PERSIAPAN PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah Dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah Penelitian

Orientasi kacah penelitian merupakan salah satu tahap yang harus dilakukan sebelum memulai suatu penelitian. Hal ini bertujuan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang berkenaan dengan kelancaran proses penelitian. Tahap awal dalam penelitian ini adalah peneliti melakukan observasi berdasarkan karakteristik populasi penelitian.

Penelitian ini dilakukan di 4 satuan menwa, yaitu : Unissula, Undip, Unnes dan IAIN Walisongo. Menwa sendiri berdiri berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB): Tiga Menteri dan Otonomi Daerah Nomor KB/14/M/X/2000, Nomor: 6/V/KB/2000, Nomor:39 Tahun 2000 tanggal 11 Oktober 2000 tentang Pembinaan dan Pemberdayaan Resimen Mahasiswa dalam Bela Negara. Resimen mahasiswa adalah suatu organisasi yang menjadi sarana pengembangan diri mahasiswa kearah perluasan wawasan dan peningkatan keikutsertaan dalam upaya bela Negara yang disusun dan dibentuk secara Nasional dan diorganisasikan secara kewilayahan pada setiap Propinsi Daerah Tingkat I.

Jumlah anggota menwa aktif dari keempat satuan berjumlah 60 anggota dengan perincian 20 anggota dari satuan menwa Unnes, 15 anggota dari satuan menwa Undip, 15 anggota dari satuan menwa IAIN Walisongo dan 10 anggota dari satuan menwa Unissula. Berdasarkan kriteria sample penelitian yaitu masih

tercatat sebagai anggota menwa aktif pada masing-masing satuan, telah mengikuti diksar latsarmil menwa dan satu tingkat diatas yudha terakhir maka sampel penelitian yang diambil untuk penelitian ini adalah 12 anggota dari satuan menwa Unnes, 6 anggota dari satuan menwa Undip, 5 anggota dari satuan menwa Unissula dan 14 anggota dari satuan menwa IAIN Walisongo. Sehingga jumlah semua sampel penelitian adalah sebanyak 37 anggota.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan mulai dari penyusunan alat ukur, persiapan perizinan, uji coba alat ukur, estimasi diskriminasi aitem dan reliabilitas alat ukur, yang masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur dalam hal ini merupakan persiapan penelitian mengenai alat pengumpulan data yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian. Skala yang terbentuk merupakan sebuah alat ukur yang didasarkan pada indikator-indikator dalam variabel yang berupa aspek-aspek maupun karakteristik sebagai acuan dalam menyusun skala berdasarkan sebuah konsep teori yang terbentuk. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 macam skala yaitu skala kecenderungan perilaku agresi, skala kecenderungan assertif dan skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa.

1) Skala Kecenderungan Perilaku Agresi

Skala kecenderungan perilaku agresi pada penelitian ini disusun berdasarkan 5 aspek perilaku agresi menurut Albin (Wahyuningsih dan Anggraini,2006, hal. 63),

yang mencakup : pertahanan diri; ketegasan; superioritas; egosentris; perlawanan disiplin.

Skala kecenderungan perilaku agresi ini Pberjumlah 50 aitem dengan 25 aitem *favorable* dan 25 aitem *Unfavorable*. Aitem-aitem tersebut disusun dengan memberikan empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Pemberian skor untuk aitem *favorable* diurutkan dari angka 4 sampai dengan 1, sedangkan untuk aitem *unfavorable* diurutkan dari angka 1 sampai dengan 4. Skor item *favorable* untuk jawaban Sangat Sesuai akan diberi nilai 4, jawaban Sesuai akan diberi nilai 3, jawaban Tidak Sesuai akan diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai akan diberi nilai 1. Skor item *unfavorable* untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai akan diberi nilai 4, jawaban Tidak Sesuai akan diberi nilai 3, jawaban Sesuai akan diberinilai 2, dan untuk jawaban Sangat Sesuai akan diberi nilai 1. Adapun sebaran aitem skala kecenderungan perilaku agresi adalah sebagai berikut

Tabel 4
Sebaran Aitem Skala Kecenderungan Perilaku Agresi

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pertahanan Diri	1, 21, 29, 38, 42	6, 11, 17, 30, 35	10
Egosentris	2, 12, 15, 41, 46	7, 16, 22, 31, 43	10
Perlawanan Disiplin	3, 13, 18, 36, 48	8, 23, 28, 39, 47	10
Ketegasan	4, 19, 27, 32, 44	9, 24, 33, 40, 49	10
Superioritas	5, 20, 26, 37, 50	10, 14, 25, 34, 45	10
Jumlah	25	25	50

2) Skala Kecenderungan Perilaku Assertif

Skala kecenderungan perilaku assertif disusun berdasarkan aspek perilaku assertif menurut Lazarus (Rakos, 1991, hal.8), yang meliputi : kemampuan untuk memulai, melanjutkan dan mengakhiri pembicaraan; kemampuan untuk berkata tidak untuk hal yang memang tidak disetujui; Kemampuan untuk mengajukan permintaan atau bantuan orang lain jika membutuhkan bantuan; Kemampuan untuk menyatakan perasaan baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan.

Skala kecenderungan perilaku assertif ini berjumlah 40 aitem dengan 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *Unfavorable*. Aitem-aitem tersebut disusun dengan memberikan empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Pemberian skor untuk aitem *favorable* diurutkan dari angka 4 sampai dengan 1, sedangkan untuk aitem *unfavorable* diurutkan dari angka 1 sampai dengan 4. Skor item *favorable* untuk jawaban Sangat Sesuai akan diberi nilai 4, jawaban Sesuai akan diberi nilai 3, jawaban Tidak Sesuai akan diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai akan diberi nilai 1. Skor item *unfavorable* untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai akan diberi nilai 4, jawaban Tidak Sesuai akan diberi nilai 3, jawaban Sesuai akan diberikan nilai 2, dan untuk jawaban Sangat Sesuai akan diberi nilai 1. Adapun sebaran aitem skala kecenderungan perilaku assertif adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Sebaran Aitem Skala Kecenderungan Perilaku Assertif

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kemampuan untuk memulai, melanjutkan, dan megakhiri suatu pembicaraan	5, 10, 21, 26, 34	1, 14, 18, 22, 29	10
Kemampuan untuk berkata tidak dalam hal yang memang tidak setuju.	2, 15, 23, 30, 38	6, 11, 19, 27, 35	10
Kemampuan untuk mengajukan permintaan atau bantuan orang lain jika membutuhkan bantuan.	3, 7, 25, 28, 36	12, 16, 20, 31, 39	10
Kemampuan untuk menyatakan perasaan baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan.	8, 13, 17, 37, 40	4, 9, 24, 32, 33	10
Jumlah	20	20	40

3) Skala Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa

Skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek menurut Schein (Poerwanto, 2008, hal. 17), yaitu : *artifacts, values, basic underlying assumptions, the underlying logic*. Skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa ini berjumlah 40 aitem dengan 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *Unfavorable*. Aitem-aitem tersebut disusun dengan memberikan empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS

(Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Pemberian skor untuk aitem *favorable* diurutkan dari angka 4 sampai dengan 1, sedangkan untuk aitem *unfavorable* diurutkan dari angka 1 sampai dengan 4. Skor item *favorable* untuk jawaban Sangat Sesuai akan diberi nilai 4, jawaban Sesuai akan diberi nilai 3, jawaban Tidak Sesuai akan diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai akan diberi nilai 1. Skor item *unfavorable* untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai akan diberi nilai 4, jawaban Tidak Sesuai akan diberi nilai 3, jawaban Sesuai akan diberikan nilai 2, dan untuk jawaban Sangat Sesuai akan diberi nilai 1. Adapun sebaran aitem skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Sebaran Aitem Skala Persepsi terhadap Budaya organisasi menwa

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Artifacts	1, 11, 21, 30, 35	5, 15, 25, 31, 40	10
Values	6, 12, 16, 32, 38	2, 17, 22, 26, 36	10
Basic Underlying Assumptions	3, 7, 23, 27, 33	10, 13, 18, 29, 37	10
The underlying Logic	9, 14, 20, 28, 39	4, 8, 19, 24, 34	10
Jumlah	20	20	40

b. Persiapan Perizinan

Proses perizinan dimulai dengan membuat dan mengajukan surat permohonan data untuk penelitian pada tanggal 24 November 2009 dengan nomor surat 537/C.1/Psi-SA/XI/2009. Surat tersebut ditujukan kepada komandan satuan menwa 901 Undip, komandan satuan menwa 902 Unnes, komandan satuan menwa 906 IAIN Walisongo dan komandan satuan menwa 908 Unissula Semarang.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 12 Januari 2010 untuk satuan menwa 901 Undip dan satuan menwa 902 Unnes, tanggal 13 Januari 2010 untuk satuan menwa 906 IAIN Walisongo dan tanggal 04 Februari 2010 untuk satuan menwa 908 Unissula. Skala penelitian ini diberikan kepada anggota menwa aktif yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Pada penelitian ini menggunakan skala *try out* terpakai. Hal ini dikarenakan jumlah anggota menwa yang sesuai dengan kriteria sampel dikota Semarang terbatas dan waktu penelitian tepat pada waktu liburan semester. Dalam menyebarkan skala, peneliti meminta bantuan komandan masing-masing satuan untuk mengkoordinir pembagian dan pengembalian skala. Skala yang telah terkumpul kemudian dilakukan penyekoran, dengan hasil terdapat beberapa skala yang diisi oleh subyek yang tidak memenuhi kriteria sampel. Pada penelitian ini terkumpul skala sejumlah 37 skala. Hal ini berdasarkan pada jumlah keseluruhan dari empat satuan menwa yang dijadikan sampel penelitian berjumlah 60 anggota dengan perincian 20 anggota dari satuan menwa Unnes, 15 anggota dari satuan menwa Undip, 15 anggota dari satuan menwa IAIN Walisongo dan 10 anggota dari satuan menwa Unissula.

Skala yang telah lengkap diisi kemudian dinilai berdasarkan nilai yang telah ditentukan sebelumnya. Pada penelitian ini peneliti menyebarkan 60 skala, akan tetapi skala penelitian yang kembali sebanyak 50 buah dan dari 50 skala yang kembali tersebut, skala yang memenuhi kriteria untuk dapat diskor sebanyak 37

buah skala. Sisa skala yang ada tidak bisa dilakukan penskoran. Hal ini dikarenakan skala tersebut tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu : tercatat sebagai anggota aktif resimen mahasiswa di masing-masing satuan, telah mengikuti Diksar Latsarmil menwa, dan satu tingkat diatas yudha terakhir.

Setelah melakukan penilaian pada aitem skala, sebaran aitem tersebut kemudian dianalisis datanya (uji daya beda dan reliabilitas) untuk menentukan aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan aitem yang berdaya diskriminasi rendah. Peneliti melakukan analisis data dengan uji daya beda dan reliabilitas hingga tidak ada lagi aitem yang gugur pada skala kewirausahaan yang sudah diperbaiki. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for windows release versi 16.0*.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Daya diskriminasi dan Estimasi Reliabilitas

Langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji daya beda dan estimasi reliabilitas aitem dari skala kecenderungan perilaku agresi, skala kecenderungan perilaku asertif dan skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa . Penghitungan uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS *for Windows Release* versi 16.0. Hasil penghitungan uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas ketiga skala tersebut adalah:

1) Skala Kecenderungan Perilaku Agresi

Estimasi daya beda aitem yang dilakukan terhadap alat ukur skala kecenderungan perilaku agresi menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan koreksi menggunakan teknik korelasi *Part Whole*. Berdasarkan penghitungan daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap 50 aitem skala kecenderungan perilaku agresi, terdapat 24 aitem skala yang memiliki indeks daya diskriminasi tinggi dan 26 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem rendah dengan taraf signifikansi 1%.

Adapun sebaran aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem tinggi dan yang memiliki daya diskriminasi aitem rendah pada skala kecenderungan perilaku agresi dapat dilihat pada tabel 7.

Berdasarkan pada yang dikemukakan oleh Azwar (2006, hal. 65) yaitu : sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Pada skala kecenderungan perilaku agresi ini koefisien daya beda aitem untuk aitem yang tinggi berkisar antara 0,311 – 0,624, dengan taraf signifikansi 1 % dan $N = 37$ serta terdapat 24 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem tinggi dari 50 aitem yang ada.

Estimasi reliabilitas pada alat ukur skala kecenderungan perilaku agresi berdasar pada 24 jumlah aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem tinggi dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sehingga didapatkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,881 ($\alpha > 0,60$). Hal tersebut berarti bahwa alat ukur skala kecenderungan

perilaku agresi ini adalah reliabel. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C - 1

Tabel 7
Sebaran Nomor Aitem Daya Diskriminasi Tinggi dan Rendah
Skala Kecenderungan Perilaku Agresi

Aspek	No Aitem		Daya Beda Aitem Tinggi		Daya Beda Aitem Rendah		Jumlah
	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Pertahanan Diri	1*, 21, 29, 38*, 42	6, 11, 17*, 30*, 35*	3	2	2	3	10
Ketegasan	2*, 12*, 15*, 41, 46*	7, 16*, 22*, 31*, 43*	1	1	4	4	10
Superioritas	3*, 13*, 18*, 36, 48	8, 23*, 28*, 39, 47*	2	2	3	3	10
Egosentris	4, 19*, 27, 32, 44	9, 24, 33, 40*, 49	4	4	1	1	10
Perlawanan Disiplin	5, 20, 26*, 37, 50	10*, 14, 25*, 34*, 45*	4	1	1	4	10
Jumlah total aitem	25	25	14	10	11	15	50
			24		26		

Keterangan: (*): aitem yang gugur.

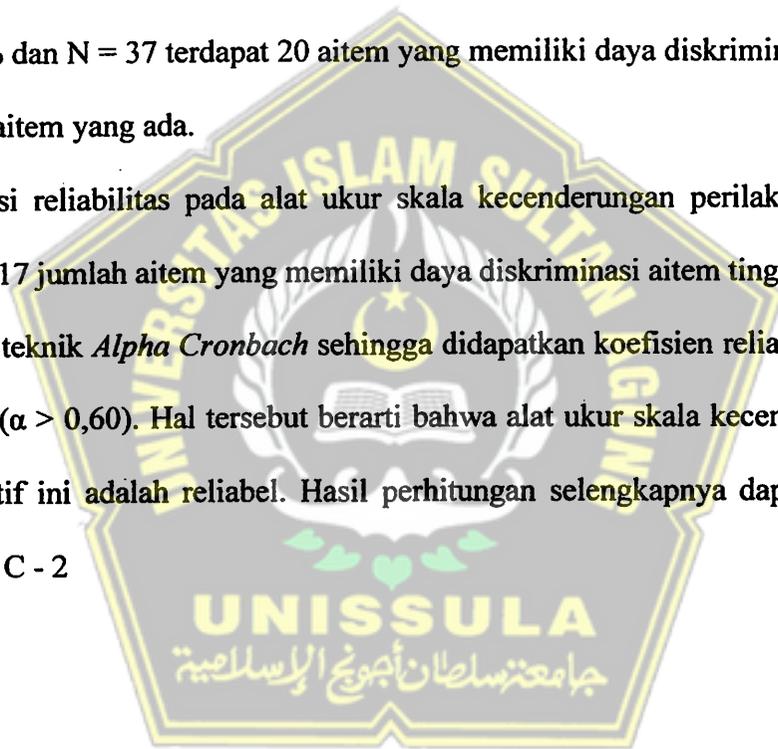
2) Skala Kecenderungan Perilaku Assertif

Berdasarkan penghitungan daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap 40 aitem skala kecenderungan perilaku asertif, terdapat 20 aitem skala yang memiliki indeks daya diskriminasi tinggi dan 20 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem rendah dengan taraf signifikansi 1%.

Adapun sebaran aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem tinggi dan yang memiliki daya diskriminasi aitem rendah pada skala kecenderungan perilaku assertif dapat dilihat pada tabel 8.

Berdasarkan pada yang dikemukakan oleh Azwar (2006, hal. 65) yaitu : sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Koefisien daya beda aitem untuk aitem yang tinggi pada skala kecenderungan perilaku assertif berkisar antara 0,416 – 0,644 , dengan taraf signifikansi 1 % dan $N = 37$ terdapat 20 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem tinggi dari 40 aitem yang ada.

Estimasi reliabilitas pada alat ukur skala kecenderungan perilaku assertif berdasar pada 17 jumlah aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem tinggi dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sehingga didapatkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,905 ($\alpha > 0,60$). Hal tersebut berarti bahwa alat ukur skala kecenderungan perilaku assertif ini adalah reliabel. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C - 2



Tabel 8
Sebaran Nomor Aitem Daya Diskriminasi Tinggi dan Rendah
Skala Kecenderungan Perilaku Assertif

Aspek	No Aitem		Daya Beda Aitem Tinggi		Daya Beda Aitem Rendah		Jumlah
	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Kemampuan untuk memulai, melanjutkan, dan megakhiri suatu pembicaraan	5, 10*, 21*, 26, 34*	1*, 14*, 18*, 22, 29*	2	1	3	4	10
Kemampuan untuk berkata tidak dalam hal yang memang tidak setuju.	2,* 15*, 23, 30*, 38*	6, 11*, 19*, 27*, 35	1	2	4	3	10
Kemampuan untuk mengajukan permintaan atau bantuan orang lain jika membutuhkan bantuan.	3, 7*, 25, 28*, 36	12, 16, 20, 31, 39	3	5	2	0	10
Kemampuan untuk menyatakan perasaan baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan	8*, 13*, 17*, 37, 40	4, 9*, 24, 32, 33	2	4	3	1	10
Jumlah total aitem	20	20	8	12	12	8	40
			20		20		

Keterangan: (*): aitem yang gugur.

3) Skala Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa

Berdasarkan penghitungan daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap 40 aitem skala persepsi terhadap budaya organisai menwa, terdapat 19 aitem skala yang memiliki indeks daya diskriminasi tinggi dan 21 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem rendah dengan taraf signifikansi 1%.

Adapun sebaran aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem tinggi dan yang memiliki daya diskriminasi aitem rendah pada skala persepsi terhadap budaya organisai menwa dapat dilihat pada tabel 9.

Berdasarkan pada yang dikemukakan oleh Azwar (2006, hal. 65) yaitu : sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Koefisien daya beda aitem untuk aitem yang tinggi pada skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa berkisar antara 0,335 – 0,639, dengan taraf signifikasi 1 % dan $N = 37$ serta terdapat 19 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem tinggi dari 40 aitem yang ada.

Estimasi reliabilitas pada alat ukur skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa berdasar pada 19 jumlah aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem tinggi dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sehingga didapatkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,871 ($\alpha > 0,60$). Hal tersebut berarti bahwa alat ukur skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa ini adalah reliabel. Hasil perhitungan selengkapny dapat dilihat pada lampiran C - 3

Tabel 9
Sebaran Nomor Aitem Daya Diskriminasi Tinggi dan Rendah
Skala Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa

Aspek	No Aitem		Daya Beda Aitem Tinggi		Daya Beda Aitem Rendah		Jumlah
	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Artifacts	1*, 11, 21*, 30, 35	5, 15, 25, 31*, 40*	3	3	2	2	10
Values	6*, 12*, 16, 32, 38	2,* 17, 22*, 26*, 36*	3	1	2	4	10
Basic Underlying Assumptions	3*, 7*, 23*, 27, 33*	10*, 13, 18*, 29*, 37	1	2	4	3	10
The underlying Logic	9, 14, 20*, 28*, 39	4, 8*, 19, 24*, 34	3	3	2	2	10
Jumlah total aitem	20	20	10	9	10	11	40
			19		21		

Keterangan: (*): aitem yang gugur.

b. Uji Normalitas

Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program SPSS for Windows Release versi 16.0 yaitu menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10
Hasil Analisis Estimasi Normalitas

Variabel	Mean	Std Dev	KS-Z	Sig	p	Keterangan
Kecenderungan perilaku agresi	43,8108	7,67694	0,648	0,795	> 0,05	Normal
Kecenderungan Perilaku Assertif	62,2973	7,17583	0,847	0,469	> 0,05	Normal
Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa	62,4054	5,83314	0846	0,472	> 0,05	Normal

Hasil analisis estimasi normalitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel kecenderungan perilaku agresi memperoleh nilai KS-Z= 0,648 dengan taraf signifikansi 0,795 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kecenderungan perilaku agresi memiliki distribusi yang normal.
- 2) Variabel kecenderungan perilaku assertif memperoleh nilai KS-Z= 0,847 dengan taraf signifikansi 0,469 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kecenderungan perilaku assertif memiliki distribusi yang normal.
- 3) Variabel persepsi terhadap budaya organisasi menwa memperoleh nilai KS-Z= 0,846 dengan taraf signifikansi 0,472 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data persepsi terhadap budaya organisasi menwa memiliki distribusi yang normal.

Hasil perhitungan selengkapnya mengenai estimasi normalitas terhadap skala kecenderunagn perilaku agresi, kecenderunagn perilaku assertif dan persepsi terhadap budaya organisasi menwa dapat dilihat pada lampiran D - 1

c. Uji Linieritas

Berdasarkan uji linieritas pada distribusi skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa terhadap kecenderungan perilaku agresi diperoleh $F_{lin} = 23,225$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa dan kecenderungan perilku agresi dalam penelitian ini linier atau kedua variabel tersebut membentuk garis lurus.

Berdasarkan uji linieritas pada distribusi skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa terhadap kecenderungan perilaku assertif diperoleh $F_{linier} = 40,325$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi skala persepsi terhadap budaya organissai menwa dan kecenderungan perilku assertif dalam penelitian ini linier atau kedua variabel tersebut membentuk garis lurus.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku agresi. Berdasarkan uji korelasi antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku agresi diperoleh $r_{xy} = -0,632$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku agresi. Hubungan negatif ini berarti sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa makin tinggi persepsi terhadap budaya organisasi menwa maka makin rendah kecenderungan perilaku agresi, sebaliknya makin rendah persepsi terhadap budaya organisasi menwa maka makin tinggi kecenderungan perilaku agresi.

Uji korelasi selanjutnya adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku asertif. Berdasarkan uji korelasi antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku asertif diperoleh $r_{xy} = 0,732$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku asertif. Hubungan positif ini berarti sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa makin tinggi persepsi terhadap budaya organisasi menwa maka makin tinggi kecenderungan perilaku asertif, sebaliknya makin rendah persepsi terhadap budaya organisasi menwa maka makin rendah kecenderungan perilaku asertif.

3. Deskripsi Data

Deskripsi data dapat digunakan untuk memberikan gambaran penting mengenai keadaan deskripsi skor skala pada kelompok subjek yang dikenai pengukuran dan berfungsi sebagai sumber informasi mengenai keadaan subjek pada

variabel yang diteliti. Skor subjek dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor subjek dalam populasi dan bahwa skor subjek dalam populasinya terdistribusi secara normal untuk itu dapat dibuat skor teoritis yang terdistribusi menurut model normal. Suatu distribusi normal terbagi atas enam bagian atau enam satuan deviasi standar. Tiga bagian berada disebelah kiri *mean* (bertanda negatif) dan tiga bagian berada disebelah kanan *mean* (bertanda positif) (Azwar, 2006, h.106).

Distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini dibagi atas lima bagian atau lima satuan deviasi, sehingga diperoleh $6/5 = 1,2$. Adapun norma kategorisasi yang digunakan adalah:

$\mu + 1,8 \sigma < x \leq \mu + 3 \sigma$	Kategori Sangat Tinggi
$\mu + 0,6 \sigma < x \leq \mu + 1,8 \sigma$	Kategori Tinggi
$\mu - 0,6 \sigma < x \leq \mu + 0,6 \sigma$	Kategori Sedang
$\mu - 1,8 \sigma < x \leq \mu - 0,6 \sigma$	Kategori Rendah
$\mu - 3 \sigma < x \leq \mu - 1,8 \sigma$	Kategori Sangat Rendah

Keterangan :

μ : Mean hipotetik

σ : Standar deviasi hipotetik

Tujuan dibuatnya kategorisasi adalah untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2006, h.107).

Berikut adalah deskripsi data dari masing-masing skala, antara lain :

a. Deskripsi Data Skala Kecenderungan Perilaku Agresi

Skala kecenderungan perilaku agresi terdiri dari 24 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi, masing-masing aitem diberi skor yang memiliki kisaran dari 1

sampai 4. Skor terkecil yang mungkin diperoleh oleh subjek dalam pengerjaan skala ini adalah 24 (yaitu 24×1) dan skor terbesar adalah 96 (yaitu 19×4). Rentangan skor skala adalah 72 (yaitu $96 - 24$), dengan *standar deviasi hipotetik* sebesar 12 ($72/6$) dengan *mean hipotetik* yang diperoleh sebesar 60 ($(96 + 24)/2$).

Skala kecenderungan perilaku agresi dalam penelitian dihasilkan deskripsi skor yang diperoleh berdasarkan penelitian (*empirik*) yaitu skor minimum sebesar 25, skor maksimum sebesar 60, *mean*/rerata sebesar 43,8108 dan *standar deviasi* sebesar 7,67694. Deskripsi skor skala kecenderungan perilaku agresi dapat dilihat pada tabel 11.

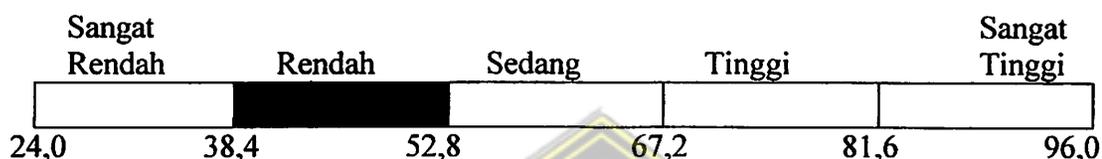
Tabel 11
Deskripsi Skor Skala Kecenderungan Perilaku Agresi

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	25	24
Skor Maksimum	60	96
<i>Mean (M)</i>	43,8108	60
<i>Standar Deviasi (SD)</i>	7,67694	12

Berdasarkan norma kategorisasi dengan distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa rerata empiris skor subyek pada skala kecenderungan perilaku agresi yaitu 43,8108 (berdasarkan *mean* empirik), sedangkan rerata hipotetik skor subyek dalam penelitian ini yaitu 60 (berdasarkan *mean* hipotetik). Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan perilaku agresi dalam

penelitian ini berkategori rendah karena *mean* empirik lebih kecil daripada *mean* hipotetik (yaitu $43,8108 < 60$).

Gambar 1
Rentang skor skala Kecenderungan Perilaku Agresi
(Berdasarkan Skor Hipotetik)



Kategori skor subjek pada skala kecenderungan perilaku agresi berdasarkan norma kategorisasi dengan distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabulasi skor kasar aitem penelitian dalam lampiran....

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa subjek yang berada dalam kategori sangat rendah berjumlah 1 orang dengan rentang skor 24,0 sampai 38,4. Subjek yang berada dalam kategorisasi rendah berjumlah 24 orang dengan rentang skor 38,4 sampai 52,8. Subjek yang berada dalam kategorisasi sedang berjumlah 5 orang dengan rentang skor 52,8 sampai 67,2. Subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi berjumlah 0 orang dengan rentang skor 67,2 sampai 81,6. Subjek yang berada dalam kategorisasi sangat tinggi berjumlah 0 orang dengan rentang skor 81,6 sampai 96,0. Kategorisasi skor subjek pada skala kecenderungan perilaku agresi dilihat pada tabel 12.

Tabel 12
Kategori Skor Subjek
(Kecenderungan Perilaku Agresi)

Rentang Skor	Jumlah Subjek (Orang)	Kategorisasi
24,0 – 38,4	8	Sangat Rendah
38,4 – 52,8	24	Rendah
52,8 – 67,2	5	Sedang
62,2 – 81,6	0	Tinggi
81,6 – 96,0	0	Sangat Tinggi

b. Deskripsi Data Skala Kecenderunagn Perilaku Assertif

Skala kecenderunagn perilaku assertif terdiri dari 20 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi, masing-masing aitem diberi skor yang memiliki kisaran dari 1 sampai 4. Skor terkecil yang mungkin diperoleh oleh subjek dalam pengerjaan skala ini adalah 20 (yaitu 20×1) dan skor terbesar adalah 80 (yaitu 20×4). Rentangan skor skala adalah 60 (yaitu $80 - 20$), dengan *standar deviasi hipotetik* sebesar 10 ($60/6$) dengan *mean hipotetik* yang diperoleh sebesar 50 ($((80 + 20)/2)$).

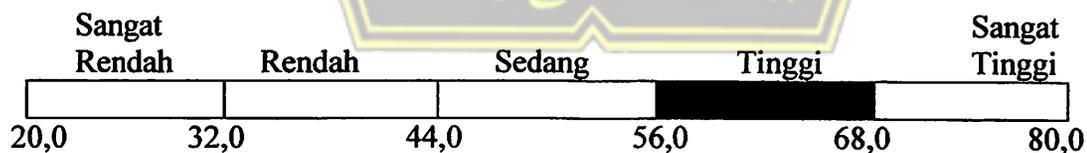
Skala kecenderungan perilaku assertif dalam penelitian dihasilkan deskripsi skor yang diperoleh berdasarkan penelitian (*empirik*) yaitu skor minimum sebesar 49, skor maksimum sebesar 78, *mean/erata* sebesar 62,2973 dan *standar deviasi* sebesar 7,17583. Deskripsi skor skala kecenderungan perilaku assertif dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13
Deskripsi Skor Skala Kecenderungan Perilaku Assertif

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	49	20
Skor Maksimum	78	80
<i>Mean (M)</i>	62,2973	50
<i>Standar Deviasi (SD)</i>	7,17583	10

Berdasarkan norma kategorisasi dengan distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa rerata empiris skor subyek pada skala kecenderungan perilaku assertif yaitu 62,2973 (berdasarkan *mean* empirik), sedangkan rerata hipotetik skor subyek dalam penelitian ini yaitu 50 (berdasarkan *mean* hipotetik). Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan perilaku assertif dalam penelitian ini berkategori tinggi karena *mean* empirik lebih besar daripada *mean* hipotetik (yaitu $62,2973 > 50$).

Gambar 2
Rentang skor skala Kecenderungan Perilaku Assertif
(Berdasarkan Skor Hipotetik)



Kategori skor subjek pada skala kecenderungan perilaku asertif berdasarkan norma kategorisasi dengan distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabulasi skor kasar aitem penelitian dalam lampiran....

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa subjek yang berada dalam kategori sangat rendah berjumlah 0 orang dengan rentang skor 20,0 sampai 32,0. Subjek yang berada dalam kategorisasi rendah berjumlah 0 orang dengan rentang skor 32,0 sampai 44,0. Subjek yang berada dalam kategorisasi sedang berjumlah 5 orang dengan rentang skor 44,0 sampai 56,0. Subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi berjumlah 25 orang dengan rentang skor 56,0 sampai 68,0. Subjek yang berada dalam kategorisasi sangat tinggi berjumlah 7 orang dengan rentang skor 68,0 sampai 80,0. Kategorisasi skor subjek pada skala kecenderungan perilaku asertif dilihat pada tabel 14.

Tabel 14
Kategori Skor Subjek
(Kecenderungan Perilaku Asertif)

Rentang Skor	Jumlah Subjek (Orang)	Kategorisasi
20,0 – 32,0	0	Sangat Rendah
32,0 – 44,0	0	Rendah
44,0 – 56,0	5	Sedang
56,0 – 68,0	25	Tinggi
68,0 – 80,0	7	Sangat Tinggi

c. Deskripsi Data Skala Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa

Skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa terdiri dari 19 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi, masing-masing aitem diberi skor yang memiliki kisaran dari 1 sampai 4. Skor terkecil yang mungkin diperoleh oleh subjek dalam pengerjaan skala ini adalah 19 (yaitu 19×1) dan skor terbesar adalah 76 (yaitu 19×4). Rentangan skor skala adalah 57 (yaitu $76 - 19$), dengan *standar deviasi hipotetik* sebesar 9,5 ($57/6$) dengan *mean hipotetik* yang diperoleh sebesar 47,5 ($((76 + 19)/2)$).

Skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa dalam penelitian dihasilkan deskripsi skor yang diperoleh berdasarkan penelitian (*empirik*) yaitu skor minimum sebesar 49, skor maksimum sebesar 76, *mean/*rerata sebesar 62,4054 dan *standar deviasi* sebesar 5,83314. Deskripsi skor skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa dapat dilihat pada tabel 15.

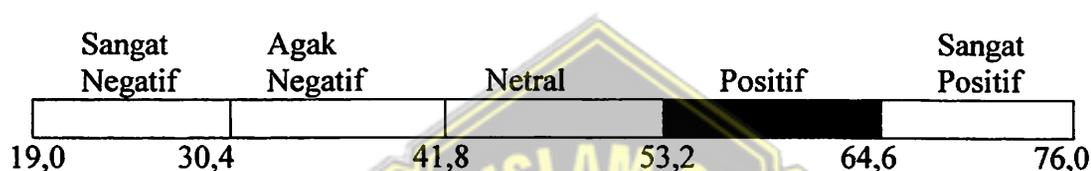
Tabel 15
Deskripsi Skor Skala Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	49	19
Skor Maksimum	76	76
<i>Mean</i> (M)	62,4054	47,5
Standar Deviasi (SD)	5,83314	9,5

Berdasarkan norma kategorisasi dengan distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa rerata empiris skor subyek pada skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa yaitu 62,4054 (berdasarkan *mean*

empirik), sedangkan rerata hipotetik skor subyek dalam penelitian ini yaitu 47,5 (berdasarkan *mean* hipotetik). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap budaya organisasi dalam penelitian ini berkategori tinggi karena *mean* empirik lebih besar daripada *mean* hipotetik (yaitu $62,4054 > 47,5$).

Gambar 3
Rentang skor skala Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa
(Berdasarkan Skor Hipotetik)



Kategori skor subjek pada skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa berdasarkan norma kategorisasi dengan distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabulasi skor kasar aitem penelitian dalam lampiran....

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa subjek yang berada dalam kategori sangat rendah berjumlah 0 orang dengan rentang skor 19,0 sampai 30,4. Subjek yang berada dalam kategorisasi rendah berjumlah 0 orang dengan rentang skor 30,4 sampai 41,8. Subjek yang berada dalam kategorisasi sedang berjumlah 2 orang dengan rentang skor 41,8 sampai 53,2. Subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi berjumlah 19 orang dengan rentang skor 53,2 sampai 64,6. Subjek yang berada dalam kategorisasi sangat tinggi berjumlah 16 orang dengan rentang skor

64,6 sampai 76,0. Kategorisasi skor subjek pada skala persepsi terhadap budaya organisasi menwa dilihat pada tabel 16.

Tabel 16
Kategori Skor Subjek
(Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa)

Rentang Skor	Jumlah Subjek (Orang)	Kategorisasi
19,0 – 30,4	0	Sangat Negatif
30,4 – 41,8	0	Agak negatif
41,8 – 53,2	2	Netral
53,2 – 64,6	19	Positif
64,6 – 76,0	16	Sangat positif

D. Pembahasan

1. Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa dengan Kecenderungan Perilaku Agresi.

Berdasarkan hasil dari uji korelasi yang dilakukan antara x dengan y menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan yang negatif antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku agresi. Semakin tinggi persepsi terhadap budaya organisasi maka semakin rendah kecenderungan perilaku agresi, sebaliknya jika semakin rendah persepsi terhadap budaya organisasi maka semakin tinggi kecenderungan perilaku agresi. Hasil ini diperoleh berdasarkan nilai $r_{xy} = -0,632$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Resimen mahasiswa dengan semboyan " *WIDYA CASTRENA DHARMA SIDDHA* " sudah sepatutnya menjadi contoh yang baik bagi orang-orang yang terlibat dan ada dalam lingkungan universitas. *Widya Castrena Dharma Siddha* berasal dari bahasa Sansekerta yang secara umum mempunyai makna prajurit-

prajurit muda yang memiliki kemampuan intelektual dan kepemimpinan yang tinggi. Hal ini merupakan pedoman yang ingin diterapkan pada setiap anggotanya dan merupakan hal yang dijadikan sebagai budaya dasar dalam organisasi menwa.

Resimen mahasiswa adalah suatu organisasi yang bersifat semi-militer, hal ini dikarenakan untuk mempersiapkan anggota-anggota resimen mahasiswa sebagai satuan cadangan dalam program bela negara dan secara garis besar mempunyai fungsi didalam kampus adalah sebagai stabilisator dan dinamisator universitas. Sifat semi-militer ini diterapkan agar mampu membuat para anggotanya lebih unggul dalam berorganisasi baik dalam mental, kreatifitas, tanggung jawab, dan jiwa kepemimpinan. Militerisme memang ada dalam menwa akan tetapi militerisme yang ada hanya sebatas penekanan tentang kedisiplinan, tanggung jawab atau ilmu olah keprajuritan yang lain, yang selaras dengan semboyan menwa itu sendiri. Memang secara konseptual begitu adanya tetapi pada pelaksanaannya terkadang disalah artikan oleh beberapa para anggota menwa yang akhirnya malah menjurus ke arah kekerasan atau dengan kata lain salah dalam mempersepsikan budaya orgaisasi menwa yang ada.

Kesalahan dalam mempersepsikan budaya organisasi menwa sehingga menyebabkan kecenderungan perilaku agresi pada anggota menwa paling tidak dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu : hasil dari proses belajar dan kebingungan terhadap budaya, nilai-nilai yang ada di organisasi menwa.

Seperti yang disampaikan oleh Koeswara (1988, hal. 68) bahwa ada sejumlah kelompok sosial atau kelompok budaya dan subbudaya yang tidak

mencantumkan pengendalian agresi dalam proses sosialisasi yang dilaksanakan, tetapi bahkan menunjang pengembangan agresi, sebab agresi dipandang sebagai tingkah laku yang bisa diterima, juga terdapat sejumlah kelompok budaya atau kelompok subbudaya (dengan standar-standar, nilai-nilai, dan kebiasaan-kebiasaannya) secara tidak langsung menunjang atau memberikan kemungkinan berkembangnya agresi dikalangan warganya. Hal ini juga dialami oleh organisasi menwa yang dalam perkembangannya mengalami pro dan kontra. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa anggota menwa yang berasal dari yudha awal, didapatkan kesimpulan bahwa perilaku agresi menjadi bagian dari budaya yang ada dalam organisasi menwa dan bahkan sampai saat ini pun hal ini masih bisa ditemukan.

Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Ekawati (Nashori, 2008, hal. 99) bahwa ada sekelompok budaya yang menunjang dan mengembangkan agresi dengan berlandaskan pada pandangan bahwa tingkah laku agresi tersebut dibutuhkan untuk memelihara kelangsungan kehidupan fisik dan sosial budaya mereka. Seperti yang disampaikan oleh Koeswara (1988, hal. 68), perilaku agresi ini akan disosialisasikan kepada warganya, begitu juga dalam organisasi menwa. Perilaku agresi ini diturunkan atau disosialisasikan baik secara langsung atau tidak langsung dari anggota senior kepada anggota junior. Baik melalui doktrin-doktrin ataupun melalui kebiasaan yang dilakukan saat pendidikan yang dilakukan pada masing-masing satuan menwa.

Diana (2007, hal 58-59) menyatakan bahwa agresi juga terjadi karena belajar dari lingkungan. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan dan penelitian serta teori yang diajukan oleh ahli psikologi yang menyatakan bahwa agresivitas manusia semata-mata adalah hasil belajar dari lingkungan sosialnya. Koeswara (1988, hal 39) menggunakan teori *the law of effect* dari Thorndike untuk menjelaskan bahwa perilaku agresi ini adalah hasil dari proses belajar, yaitu : agresi terbentuk dan diulang dilakukan oleh individu karena dengan agresinya itu individu tersebut memperoleh efek atau hasil yang menyenangkan. Apabila dengan agresinya itu individu memperoleh efek atau hasil yang tidak menyenangkan maka agresi itu tidak akan diulangnya.

Setelah mengalami perkembangan yang pro dan kontra, saat ini ada kemungkinan kecenderungan perilaku ini masih terjadi. Tidak hanya melalui contoh yang dilakukan anggota senior tapi juga karena adanya kebingungan yang dialami oleh anggota yang lebih junior. Kebingungan yang dialami adalah kebingungan terhadap budaya, nilai-nilai dan moral yang ada, kurang jelasnya batasan-batasan norma, sehingga tidak dapat membedakan mana yang benar atau salah (Hurlock, 1996, hal. 264). Kebingungan ini akan berakibat pada salahnya mempersepsikan budaya yang ada, dalam hal ini adalah salah dalam mempersepsikan budaya organisasi menwa. Berdasarkan obesrvasi peneliti selama ini, kebingungan terhadap budaya atau nilai-nilai yang ada di organisasi menwa dikarenakan belum adanya sosialisasi tentang AD/ART menwa yang terbaru pasca reformasi dan juga dari satuan-satuan menwa yang ada di unversitas pun seolah-olah tidak mau tahu. Para

anggota menwa yang baru akan bingung dalam bertindak ataupun dalam pelaksanaan tugas karena tidak tahu batasan-batasan yang baku tentang hal-hal yang diperbolehkan atau tidak.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi menwa dengan sifatnya yang semi militer sering disalah artikan oleh para anggotanya terutama tentang nilai-nilai atau kebudayaan yang akhirnya mengarah pada kecenderungan perilaku agersi. Adanya sosialisasi, baik yang disengaja ataupun yang tidak disengaja oleh anggota yang lebih senior dan adanya kebingungan dalam mempersepsikan budaya organisasi menwa yang ada akan membuat kecenderungan perilaku agresi pada anggota menwa akan selalu ada.

Ketika para anggota menwa mampu mempersepsikan dengan positif sifat semi militer yang ada maka para anggota akan mampu mengerti dengan baik tentang bagaimana makna, menjalankan nilai-nilai yang ada dengan benar, sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku sehingga kecenderungan perilaku agresi pada anggota menwa dapat menurun atau berkurang. Begitu pun sebaliknya, jika para anggota masih mempersepsikan sifat semi militer ini secara negatif (apalagi diperkuat dengan *modelling* yang ditunjukkan para senior) maka kecenderungan perilaku agresi anggota menwa akan meningkat atau naik.

Hal ini sesuai dengan nilai koefisien determinasi (R Squared) sebesar 39,9%. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa persepsi terhadap budaya organisasi menwa memberi kontribusi sebesar 39,9% terhadap kecenderungan perilaku agresi dan sisanya 60,1% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain.

lainnya ditambah dengan pelatihan kemiliteran dan kepemimpinan, sehingga bisa lebih tegas dalam menjalankan, mengambil keputusan dan dalam menghadapi perkembangan situasi dan kondisi dilapangan.

Tujuan Resimen Mahasiswa Indonesia adalah mempersiapkan mahasiswa yang memiliki pengetahuan, sikap disiplin, fisik dan mental serta berwawasan kebangsaan agar mampu melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi dan menanamkan dasar-dasar kepemimpinan dengan tetap mengacu pada tujuan pendidikan nasional. Visi dasar yang ada dalam organisasi menwa. Dengan sasaran untuk menanamkan dasar-dasar kepemimpinan serta wawasan kebangsaan pada anggota menwa yang dikawal oleh kedisiplinan adalah salah satu budaya dasar yang ada dalam organisasi menwa.

Harapannya adalah anggota menwa yang ada mampu mempersepsikan budaya organisasi menwa ini untuk membentuk pribadi yang assertif. Setiono dan Pramadi (2005, hal. 151) mengatakan bahwa berperilaku yang assertif antara lain adalah dengan memberikan dan menerima afeksi, memberi pujian, mampu memberi dan meneriam kritik, memberi atau menolak permintaan, kemampuan mendiskusikan masalah, berargumentasi, dan bernegosiasi.

Hasil lain yang didapat adalah nilai koefisien determinasi (R Squared) sebesar 53,5%. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa persepsi terhadap budaya organisasi menwa memberi kontribusi sebesar 53,5% terhadap kecenderungan perilaku assertif dan sisanya 46,5% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain.

E. Kelemahan-kelemahan dalam Penelitian

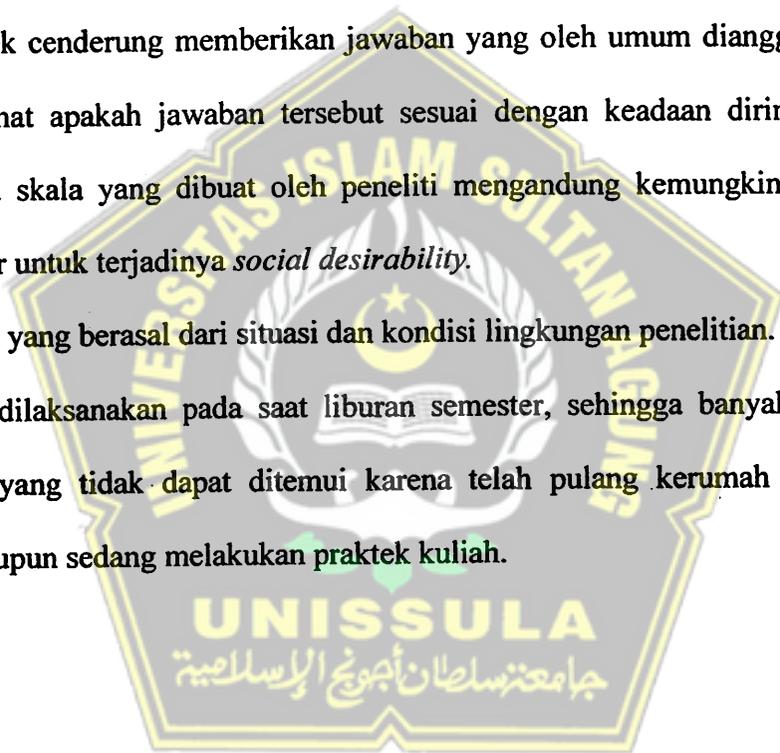
Penelitian mengenai hubungan antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku agresi dan assertif pada anggota menwa di kota Semarang masih banyak terdapat kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan penelitiannya, antara lain :

1. Kelemahan yang berasal dari sampel penelitian.

Subjek dalam mengisi skala kemungkinan dipengaruhi oleh *social desirability* yaitu subyek cenderung memberikan jawaban yang oleh umum dianggap baik tanpa melihat apakah jawaban tersebut sesuai dengan keadaan dirinya atau tidak. Atau skala yang dibuat oleh peneliti mengandung kemungkinan yang cukup besar untuk terjadinya *social desirability*.

2. Kelemahan yang berasal dari situasi dan kondisi lingkungan penelitian.

Penelitian dilaksanakan pada saat liburan semester, sehingga banyak subjek penelitian yang tidak dapat ditemui karena telah pulang kerumah masing-masing ataupun sedang melakukan praktek kuliah.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis pada kedua hipotesis yang diajukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku agresi pada anggota menwa di kota Semarang, dengan kata lain, semakin tinggi nilai persepsi terhadap budaya organisasi maka semakin rendah nilai kecenderungan perilaku agresinya, begitu juga sebaliknya semakin rendah nilai persepsi terhadap budaya organisasi maka semakin tinggi nilai kecenderungan perilaku agresinya. Sumbangan efektif persepsi terhadap budaya organisasi menwa pada kecenderungan perilaku agresi sebesar 39,9 %. Hal ini dapat diartikan bahwa persepsi terhadap budaya organisasi menwa berpengaruh cukup besar terhadap adanya kecenderungan perilaku agresi pada anggota menwa.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap budaya organisasi menwa dengan kecenderungan perilaku asertif pada anggota menwa di kota Semarang, dengan kata lain semakin tinggi nilai persepsi terhadap budaya organisasi menwa maka semakin tinggi nilai kecenderungan perilaku asertif, sebaliknya semakin rendah nilai persepsi terhadap budaya organisasi menwa maka semakin rendah kecenderungan perilaku asertif.

tersebut menjawab atau mengisi skala penelitian terutama untuk menghindari *social desirability* dalam menjawab pernyataan skala penelitian. Hal lain yang perlu diperhatikan bagi peneliti berikutnya adalah sebisa mungkin peneliti menyaksikan langsung pada saat subjek penelitian menjawab atau mengisi skala penelitian yang diberikan atau dengan kata lain diusahakan subjek mengisi atau menjawab ditempat.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus, P. H. Handoyo, Seger . 2002 . *Pengaruh Keketatan Struktur Organisasi terhadap Tingkat Kepercayaan antar Individu* (jurnal psikologi; Insan Vol.4 No. 3)
- Ahmadi, U dan Umar, M. 1992. *Psikologi Umum* (Edisi Revisi). Surabaya: PT Bina Ilmu
- Atkinson R.L., Atkinson C.J., Hilgrad E.R.1999. *Pengantar Psikologi* (jilid II, edisi VIII). Alih bahasa: Dra. Nurdjnah taufiq. Jkarta : Erlangga
- Aziz, Rahmat . Mangetuti, Retno . - . *Tiga Jenis Kecerdasan dan Agresifitas Mahasiswa (Jurnal Psikologi)*. Malang : Universitas Islam Negeri Malang
- Azwar, Saifuddin, Drs,MA. 2006. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baron A,R., Byrne, Donn. 2005. *Psikologi Sosial* (edisi kesepuluh). Jakarta : Erlangga
- Black, A. James. Champion, J. Dean. 1999. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama
- Devito. 1995. *Interpersonal Communication Preliminaries* . New York : Harper Collins College Publisher
- Diana, Rachmy, R. 2007. *Agresifitas siswa SMA dan SMK Yogyakarta* (jurnal psikologi Proyeksi, vol. 2, No. 2)
- Fromm, Erick . 2000 . *Akar Kekerasan – Analisis Sosio Psikologis atas Watak Manusia* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar offset
- Hadi,Sutrisno. 2000. *Metodologi Research 1*. Yogyakarta : Andi
- Hadi,Sutrisno. 2000. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta : Andi
- Haryanto dan Suyasa. 2007. *Persepsi terhadap Job Characteristic Model, Psychological Well Being dan Performance* (study pada karyawan PT. X . Jurnal Psikologi: Phronesis, jurnal ilmiah Psikologi Industri dan Organisas, Vol. 9, No. 1, hal. 67-92

- Hurlock, E B. 1980. *Development Psychology : A Life-Span approach, fifth edition* (terjemahan Psikologi Perkembangan : Istiwidayanti dan Soedjarwo). London: Mc Graw Hill, Kuga Kusha Ltd
- Katono, K. 1996. *Psikologi Umum*. Bandung: CV Mandar Maju
- Khairul Muluk, M. R . 2007. *Budaya Organisasi Pelayanan Publik* (Kasus pada Rumah Sakit X di Malang). -. Unibraw
- Koeswara. 1988. *Agresi Manusia*. Bandung: PT Eresco
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi – Buku 1 Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi - Edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi
- Munandar, A S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Najati, Utsman M, Dr. 2005. *Ilmu Jiwa dalam Al-qur'an*. Jakarta Selatan : Pustaka Azzam
- Najati, Utsman M, Dr. 2005. *Hadist dan Ilmu Jiwa*. Bandung : Pustaka
- Nashori, Fuad, H, Msi, Psi. 2008. *Psikologi Sosial Islami*. Bandung: PT Refika Aditama
- Poerwanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- PUSKONAS Resimen Mahasiswa Indonesia . 2006. *The Organization Profile and Working Program of Indonesian Central National Comando Student Regiment* . Jakarta
- Probowo, Sumbodo. 1995 . *Membangun Perilaku Asertive pada Komunikasi antara Perawat dan Pasien* (jurnal psikologi; Psikodimesia – kajian ilmiah psikologi, Vol 1. No 1. hal 6-20). Semarang : Unika
- Rakhmat, Jalaludin, Drs, Msc. 2001. *Psikologi Komunikasi*, edisi revis. Bandung: PT Remaja Rosda karya
- Rakos, F. Richard .1991. *Assertive Behavior – Theory, Research, and Training* .London & New York : Routledge

- Robbins, P. Stephen. 1994. *Teori Organisasi –Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta : Arcan
- Sarwono, Sarlito Wirawan . 1999. *Psikologi Sosial – Individu dan Teori-teori Psikologi Sosial* . Jakarta : Balai Pustaka.
- Setiono dan Pramadi. 2005. *Pelatihan Asertivitas dan Peningkatan Perilaku Assertif pada Siswa-Siswi SMP* (Jurnal Psikologi : Anima, Indonesian Psychological Journal, Vol. 20, No. 2, 149-168)
- Silalahi, Ulber. Dr, MA. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama
- Silfia. Iriani, F.R.D. 2003. *Pengaruh tayangan kekerasan dalam film terhadap perilaku agresi pada remaja awal laki-laki* (Phronesis Vol. 5 No. 10 hal 70-80 Desember 2003)
- Suryaningsih dan Anggraini. 2006. Hubungan kekerasan orang tua terhadap anak dengan perilaku agresi pada siswa SMPN 2 Ungaran. *Jurnal Psikologi Proyeksi, Vol., No.1. Fakultas Psikologi Unissula: Semarang*
- Wutun, R, P. 2004. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja perusahaan*. Jakarta : Bagian Psikologi industry & Organisasi, Fakultas Psikologi, UI
- www.kompas.com/kompas-cetak/0401/23/daerah/814790.htm
- www.pikiran-rakyat.com/cetak/kampus/2005/151205/laput01.htm
- http://menwa.org/index.php?option=com_content&view=article&catid=&id=1171%3pengertian-resimen-mahasiswa&Itemid=531
- www.ganeshazine.8m.com/dari%20supel/menwa.htm
- www.suaramerdeka.com/harian/0211/20/kha3.htm edisi rabu, 22 november 2002

LAMPIRAN



LAMPIRAN



LAMPIRAN A

SKALA PENELITIAN

- SKALA I : SKALA KECENDERUNGAN
PERILAKU AGRESI
- SKALA II : SKALA KECENDERUNGAN
PERILAKU ASSERTIF
- SKALA III: SKALA PERSEPSI TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI MENWA

IDENTITAS RESPONDEN

:
NBP :
Kelas : P/L
No :

PETUNJUK PENGISIAN

Isilah terlebih dulu identitas anda.

Bacalah dengan teliti dan pahami sebelum mengisi jawaban pernyataan yang disajikan.

Pada lembar berikut ini, anda akan mendapatkan sejumlah pernyataan yang harus dijawab dengan benar.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.

Setiap jawaban adalah benar selama anda memberikan respon dengan jujur, tidak ada yang salah karena itu pilihan jawaban yang benar-benar sesuai keadaan dengan diri anda.

Anda diminta memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (X) pada Alternatif jawaban tersebut. Ada empat alternatif jawaban yang telah tersedia, yaitu:

1. Bila anda merasa sangat sesuai mengalami hal seperti dalam pernyataan

2. Bila anda merasa sesuai mengalami hal seperti dalam pernyataan.

3. Bila anda merasa tidak sesuai mengalami hal seperti dalam pernyataan.

4. Bila anda merasa sangat tidak sesuai mengalami hal seperti dalam pernyataan

Jika anda ingin mengganti jawaban, maka jawaban pertama yang salah diberi tanda (X),

sedangkan anda pilih jawaban lain yang sesuai dengan memberi tanda (~~X~~).

Setelah anda sudah selesai periksa kembali, usahakan menjawab semua pernyataan, jangan sampai ada yang terlewatkan. Jika telah selesai harap dikembalikan. Terima kasih.

Selamat Mengerjakan

UNISSULA

جامعة نيسابور الإسلامية

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya akan menantang berkelahi anggota satu yudha karena menertawakan saat berbicara dengan junior.				
2	Saya akan mengingatkan junior yang menggunakan barang saya				
3	Saya merasa lebih mampu menyelesaikan tugas yang diberikan komandan satuan dibanding dengan anggota yang lain				
4	Saya merasa bangga jika mampu menghukum junior karena tidak mematuhi keinginan saya				
5	Saya suka menghukum junior tanpa alasan				
6	Saya akan menghindari pertengkaran dengan junior.				
7	Saya akan membiarkan saja jika ada junior yang menggunakan barang-barang saya				
8	Saya tidak akan ambil pusing jika ada yang mendapatkan hasil yang lebih baik daripada saya				
9	Membentak junior bukanlah cara yang terbaik untuk menarik perhatian				
10	Saya akan tetap melaksanakan tugas yang diberikan dengan kemampuan saya sendiri				
11	Saya akan membicarakan baik-baik jika berselisih dengan junior.				
12	Saya akan membatalkan kegiatan menwa jika persiapannya belum maksimal				
13	Saya merasa lebih baik dalam memimpin kegiatan yang dilaksanakan oleh satuan saya				
14	Saya berusaha menaati semua aturan yang ada disatuan				
15	Saya akan memperingatkan anggota senior yang mengintimidasi junior				
16	Saya tidak akan ambil pusing jika anggota satuan tidak mau bekerja sama				
17	Saya berusaha menahan emosi jika junior menunjukkan sikap yang kurang menyenangkan				
18	Saya suka memamerkan kemampuan saya didepan anggota menwa yang lain				

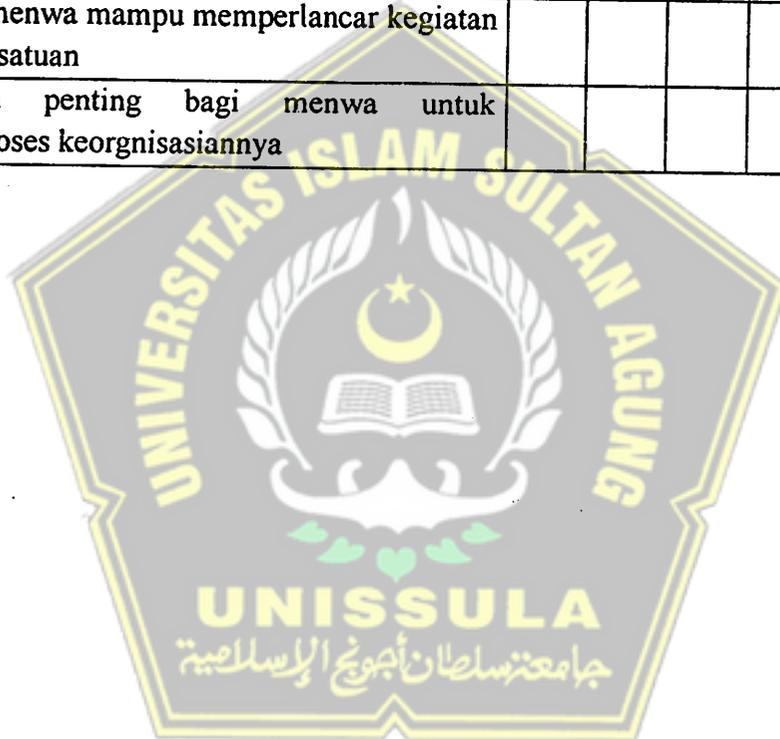
No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
19	Saya akan memarahi semua junior yang mengabaikan pembicaraan saya				
20	Saya akan mempersulit junior dalam melaksanakan perintah				
21	Saya akan menjauhi anggota satu yudha jika kata-katanya menyinggung saya.				
22	Saya cenderung berdiam diri jika melihat senior mengintimidasi secara verbal kepada juniornya				
23	Saya tidak keberatan jika dinasehati oleh junior saya				
24	Saya akan memberikan kesempatan bagi yunior saya untuk mengikuti semua kegiatan menwa				
25	Saya datang tepat waktu saat ada rapat disatuan				
26	Saya akan menggunakan pakaian bebas saat melaksanakan tugas piket jaga				
27	Saya tidak segan memakai barang orang lain tanpa seizin orang tersebut				
28	Saya merasa kurang pandai dibanding orang lain				
29	Saya akan menantang yunior saya bila tidak mematuhi saya.				
30	Saya cenderung diam jika ada junior yang tidak mematuhi saya.				
31	Saya sering bingung apabila dihadapkan dengan dua pilihan				
32	Saya selalu menggunakan inventaris satuan saat melakukan kegiatan				
33	Saya akan bersikap biasa saja jika ada junior yang meminjam barang saya				
34	Saya tidak akan menghukum junior tanpa alasan yang jelas				
35	Saya berusaha menghindar jika ada anggota satu yudha yang mengejek saya saat berbicara didepan junior				
36	Saya suka mengejek anggota menwa yang tidak sanggup mengerjakan tugas				
37	Saya akan menghukum junior yang tidak mau menggantikan tugas saya				

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
23	Saya akan menolak untuk melakukan kebohongan meskipun yang meminta itu adalah komandan saya				
24	Saya cenderung berpura-pura setuju pada pendapat anggota lain karena takut menyakiti perasaan anggota yang lain				
25	Saya akan kembali bertanya jika masih belum memahami sesuatu hal yang belum diketahui				
26	Saya tidak ragu untuk menyampaikan pendapat walaupun berbeda pendapat dengan anggota lain				
27	Saya akan melakukan apapun perintah komandan				
28	Saya tidak malu untuk meminta saran dari komandan apabila diminta melakukan tugas				
29	Saya lebih banyak diam ketika bersama dengan orang yang baru saya kenal				
30	Saya akan menolak usulan yang melanggar aturan				
31	Saya malu meminta nasehat kepada komandan dalam melaksanakan tugas				
32	Saya akan bersikap acuh tak acuh jika mengetahui ada anggota lain yang melakukan kesalahan				
33	Saya berusaha menerima apapun keputusan komandan walaupun keputusan itu salah				
34	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan orang yang baru saya kenal				
35	Saya memilih diam ketika komandan mengambil keputusan yang salah				
36	Saya tidak malu untuk bertanya kepada anggota lain jika membutuhkan nasehat				
37	Saya senantiasa melakukan evaluasi terhadap keputusan komandan dalam memutuskan sesuatu				
38	Saya tidak sungkan untuk mengingatkan komandan saya jika mengambil keputusan yang salah				
39	Saya lebih baik diam ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas				
40	Saya tidak segan memperingatkan komandan jika memiliki kesalahan dalam mengambil keputusan				

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
19	Menurut saya bekerjasama dengan organisasi lain hanya membuat satuan tidak mandiri				
20	Menwa akan terus berkembang lagi dimasa depan walaupun tanpa ada perubahan budaya organisasi				
21	Saya berpendapat bahwa sangsi yang diberikan mampu membuat anggota menwa bisa berubah				
22	Anggota tidak diberi kesempatan yang seimbang dalam mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas				
23	Menurut saya penggunaan wewenang jabatan untuk kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugas adalah hal yang biasa terjadi				
24	Saya akan berusaha memaksimalkan sumber daya yang ada dalam satuan untuk melaksanakan kegiatan daripada bekerjasama dengan pihak luar				
25	Saya berpendapat tidak penting untuk mengikuti upacara yang biasanya diikuti menwa				
26	Satuan masih membatasi anggota dalam memberikan ide baru				
27	Anggota yang tidak disiplin akan dikenai sangsi aturan-aturan yang ada disatuan				
28	Segala bentuk kerjasama akan lebih mudah dan cepat terlaksana apabila terdapat insentif tambahan				
29	Menurut saya tindakan komandan satuan yang menyalahi aturan membuat anggota yang lain malas dalam menjalankan kegiatan				
30	Saya berpendapat bahwa anggota menwa tidak perlu malu mengikuti upacara dengan menggunakan seragam menwa di universitas				
31	Menurut saya satuan tidak perlu melakukan perubahan markas komando untuk menarik minat mahasiswa				
32	Menurut saya kedisiplinan mampu membuat anggota menwa semakin maju				
33	Bagi saya profesionalisme dalam berorganisasi adalah dengan bersikap patuh pada atasan				

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
19	Menurut saya bekerjasama dengan organisasi lain hanya membuat satuan tidak mandiri				
20	Menwa akan terus berkembang lagi dimasa depan walaupun tanpa ada perubahan budaya organisasi				
21	Saya berpendapat bahwa sangsi yang diberikan mampu membuat anggota menwa bisa berubah				
22	Anggota tidak diberi kesempatan yang seimbang dalam mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas				
23	Menurut saya penggunaan wewenang jabatan untuk kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugas adalah hal yang biasa terjadi				
24	Saya akan berusaha memaksimalkan sumber daya yang ada dalam satuan untuk melaksanakan kegiatan daripada bekerjasama dengan pihak luar				
25	Saya berpendapat tidak penting untuk mengikuti upacara yang biasanya diikuti menwa				
26	Satuan masih membatasi anggota dalam memberikan ide baru				
27	Anggota yang tidak disiplin akan dikenai sangsi aturan-aturan yang ada disatuan				
28	Segala bentuk kerjasama akan lebih mudah dan cepat terlaksana apabila terdapat insentif tambahan				
29	Menurut saya tindakan komandan satuan yang menyalahi aturan membuat anggota yang lain malas dalam menjalankan kegiatan				
30	Saya berpendapat bahwa anggota menwa tidak perlu malu mengikuti upacara dengan menggunakan seragam menwa di universitas				
31	Menurut saya satuan tidak perlu melakukan perubahan markas komando untuk menarik minat mahasiswa				
32	Menurut saya kedisiplinan mampu membuat anggota menwa semakin maju				
33	Bagi saya profesionalisme dalam berorganisasi adalah dengan bersikap patuh pada atasan				

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
34	Menurut saya insentif yang diberikan untuk organisasi lain mampu membantu kegiatan satuan cukup sekedarnya				
35	Menurut saya semua anggota menwa harus memahami AD/ART menwa				
36	Saya lebih suka mematuhi perintah senior saya				
37	Saya tidak mampu untuk tetap berpikir jernih apabila menyelesaikan permasalahan tugas satuan				
38	Ide-ide baru dari anggota dapat diterima oleh komandan satuan				
39	Instansi diluar menwa mampu memperlancar kegiatan yang dilakukan satuan				
40	Menurut saya penting bagi menwa untuk memperbaiki proses keorganisasiannya				



LAMPIRAN B

TABULASI DATA PENELITIAN

B-1 Tabulasi Penelitian Skala

Kecenderungan Perilaku Agresi

B-2 Tabulasi Data Penelitian Skala

Kecenderungan Perilaku

Assertif

B-3 Tabulasi Data Penelitian Skala

Persepsi terhadap Budaya

Organisasi Menwa

k	4	5	6	7	8	9	11	14	20	21	24
1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1
2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1
3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1
4	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
5	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2
6	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
7	1	1	1	1	2	4	1	1	2	2	2
8	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
0	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2
1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2
4	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1
5	1	1	3	1	4	4	2	1	1	2	3
6	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
8	2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1
9	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1
2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	2	1
3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
4	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1
5	1	1	3	1	4	4	2	1	1	2	3
6	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2
8	2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1
9	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1
4	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1
5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
6	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
7	2	1	1	1	3	3	2	1	2	2	3

3	4	5	6	12	16	20	22	23	24
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
2	3	3	3	2	4	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	3	3	4	3	4	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	4	4	3	3	2	2	2	3
4	3	3	4	2	3	3	2	4	2
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
4	3	4	4	2	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
4	3	3	3	2	3	3	3	4	3
3	3	4	2	2	3	3	3	2	3

26	31	32	33	35	36	37	39	40	Jumlah
3	2	3	2	2	3	3	2	3	49
3	3	4	2	3	3	3	4	3	61
3	3	3	3	2	3	4	3	3	63
3	4	4	3	2	3	2	3	4	56
3	3	2	3	4	3	3	4	1	57
3	3	3	3	2	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
3	3	3	3	2	3	3	3	3	60
3	3	3	3	2	3	2	3	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
4	4	4	4	3	4	4	4	3	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
3	3	4	3	3	4	2	3	4	66
3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
4	3	3	3	2	3	3	3	3	62
3	3	3	2	2	3	3	2	4	58
3	3	3	2	2	3	3	3	4	61
3	2	3	3	3	3	2	3	3	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
3	3	3	2	2	3	3	3	4	59
4	3	4	2	2	4	2	4	4	65
3	3	4	3	3	4	4	4	4	65
3	3	3	3	3	3	3	3	4	64
3	3	3	3	3	3	4	4	3	66
4	3	3	3	3	3	4	4	3	66
3	3	3	2	3	3	2	3	2	53
3	2	3	4	3	3	4	3	3	62
3	4	3	3	3	3	2	3	4	60

4	5	9	11	13	14	15	16	17	19
3	3	4	4	2	3	2	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	2	3
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
4	3	4	4	2	3	3	3	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	4	3	4	3	2	4	4	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	3	3	4	3	3
2	3	4	3	3	3	3	4	2	3
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	2	4	3	2	3	3	3	3	4
3	4	2	4	3	3	3	4	4	3

27	30	32	34	35	37	38	39	Jumlah
4	4	4	2	4	2	4	4	62
4	4	4	2	2	3	3	3	62
4	3	4	2	4	3	3	4	64
4	4	3	3	3	3	3	3	62
3	3	4	2	3	3	3	3	58
4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	2	4	3	4	3	61
4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	3	4	2	4	3	3	4	64
4	4	3	4	4	4	4	4	75
4	3	4	2	4	3	3	4	64
3	4	4	2	3	3	3	2	57
3	3	4	2	3	3	3	3	58
3	4	3	3	3	4	3	3	61
3	4	4	2	4	4	3	3	69
3	4	4	3	3	4	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	2	55
3	3	3	2	3	2	3	2	49
4	4	4	2	4	3	4	2	66
4	4	4	2	2	3	4	3	68
2	4	4	3	4	3	4	3	65
2	3	3	1	4	4	4	3	57
3	3	4	1	4	3	4	3	60
4	4	4	2	4	4	3	3	65
3	3	4	3	3	3	2	2	57
3	3	3	2	3	3	3	3	54
3	3	3	2	3	3	3	3	56
4	4	4	2	4	4	3	3	65
4	3	3	2	4	3	4	4	64
4	4	4	2	4	3	4	3	68
4	4	4	2	4	4	3	3	65
4	4	4	2	3	3	3	3	64
4	4	4	2	4	3	3	3	64
3	3	4	2	3	3	4	3	63
2	3	3	2	3	3	3	3	53
3	3	4	2	3	3	3	3	57
3	4	4	2	4	3	3	3	63

LAMPIRAN C

Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas

C-1 Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas

Penelitian Skala Kecenderungan

Perilaku Agresi

C-2 Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas

Penelitian Skala Kecenderungan

Perilaku Asertif

C-3 Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas

Penelitian Skala Persepsi terhadap

Budaya Organisasi Menwa

VAR00026	102.3514	85.123	.078	.756
VAR00027	102.8378	79.751	.497	.738
VAR00028	101.9189	85.021	.109	.755
VAR00029	102.5135	79.923	.476	.739
VAR00030	101.3243	91.281	-.404	.773
VAR00031	101.7568	87.189	-.072	.760
VAR00032	102.0811	79.077	.654	.734
VAR00033	101.7297	80.203	.423	.741
VAR00034	102.3514	93.734	-.367	.790
VAR00035	101.5405	86.144	.003	.760
VAR00036	102.8378	80.806	.441	.741
VAR00037	102.2973	82.715	.301	.747
VAR00038	102.7297	82.980	.296	.748
VAR00039	102.5676	83.030	.338	.747
VAR00040	102.9189	85.854	.047	.757
VAR00041	102.6486	82.068	.441	.743
VAR00042	102.7838	80.285	.574	.738
VAR00043	101.2973	92.992	-.428	.781
VAR00044	102.8649	80.620	.581	.739
VAR00045	102.9189	84.410	.224	.751
VAR00046	101.4054	88.081	-.125	.770
VAR00047	101.5405	85.755	.071	.755
VAR00048	102.3784	84.131	.364	.748
VAR00049	101.8919	81.210	.380	.743
VAR00050	102.5676	83.030	.338	.747

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.0441E2	86.748	9.31385	50

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	25

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00004	45.0811	57.688	.375	.879
VAR00005	45.7027	59.881	.313	.880
VAR00006	45.2432	57.189	.439	.877
VAR00007	45.5135	59.035	.365	.878
VAR00008	44.4324	56.586	.451	.877
VAR00009	44.9730	57.249	.338	.881
VAR00011	45.3243	57.725	.543	.875
VAR00014	45.5405	58.977	.378	.878
VAR00015	43.8108	58.935	.293	.880
VAR00020	45.3784	57.964	.501	.876
VAR00021	45.0270	57.305	.577	.874
VAR00024	45.3514	57.290	.446	.877
VAR00027	45.3514	55.734	.535	.874
VAR00029	45.0270	55.027	.595	.872
VAR00032	44.5946	56.914	.505	.875
VAR00033	44.2432	56.411	.429	.878
VAR00036	45.3514	55.845	.559	.873
VAR00037	44.8108	57.658	.399	.878
VAR00039	45.0811	58.354	.404	.878
VAR00041	45.1622	57.806	.476	.876
VAR00042	45.2973	56.270	.612	.872
VAR00044	45.3784	56.631	.612	.873
VAR00048	44.8919	59.877	.358	.879
VAR00049	44.4054	56.637	.446	.877
VAR00050	45.0811	58.354	.404	.878

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.9189	62.077	7.87887	25

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	24

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

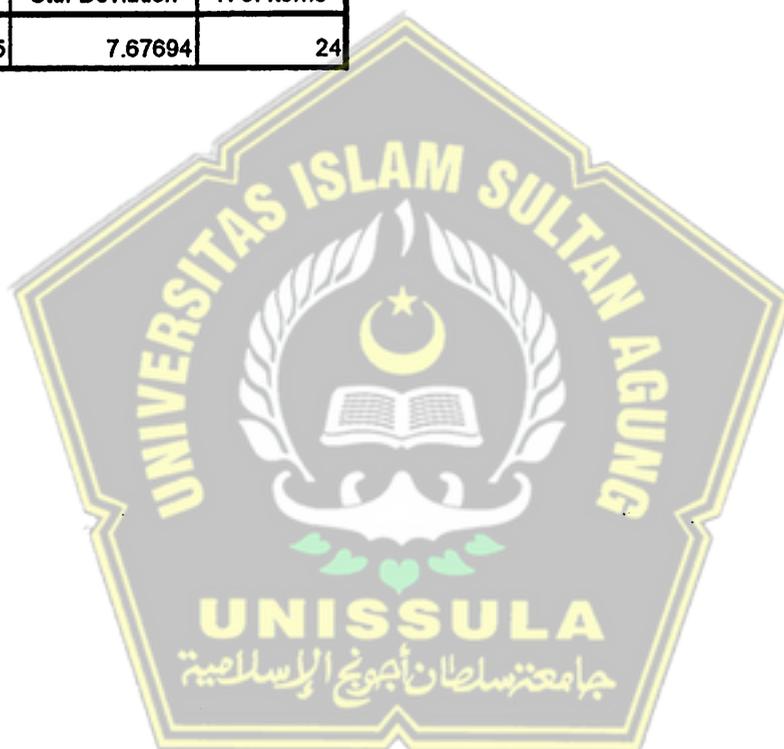
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00004	41.9730	54.749	.365	.879
VAR00005	42.5946	56.803	.311	.879
VAR00006	42.1351	54.176	.438	.876
VAR00007	42.4054	55.914	.373	.878
VAR00008	41.3243	53.392	.469	.876
VAR00009	41.8649	54.342	.327	.881
VAR00011	42.2162	54.508	.569	.874
VAR00014	42.4324	55.919	.377	.878
VAR00020	42.2703	55.092	.478	.876
VAR00021	41.9189	54.410	.560	.874
VAR00024	42.2432	54.189	.454	.876
VAR00027	42.2432	52.800	.530	.874
VAR00029	41.9189	52.021	.599	.871
VAR00032	41.4865	54.090	.484	.875
VAR00033	41.1351	53.398	.430	.877
VAR00036	42.2432	52.800	.565	.873
VAR00037	41.7027	54.548	.407	.877
VAR00039	41.9730	55.416	.390	.878
VAR00041	42.0541	54.830	.469	.876

VAR00042	42.1892	53.213	.620	.872
VAR00044	42.2703	53.536	.624	.872
VAR00048	41.7838	56.841	.349	.879
VAR00049	41.2973	53.381	.470	.876
VAR00050	41.9730	55.416	.390	.878

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.8108	58.935	7.67694	24



VAR00027	113.7027	62.548	.141	.794
VAR00028	112.4054	62.970	.206	.790
VAR00029	113.4865	62.035	.185	.792
VAR00030	112.8378	63.029	.160	.792
VAR00031	112.8108	60.380	.485	.781
VAR00032	112.7027	60.937	.462	.783
VAR00033	113.0811	59.743	.499	.780
VAR00034	113.1351	63.009	.115	.795
VAR00035	113.1351	59.287	.518	.779
VAR00036	112.7027	60.826	.546	.781
VAR00037	112.8649	59.342	.467	.780
VAR00038	113.1892	63.824	.064	.796
VAR00039	112.7297	59.147	.642	.776
VAR00040	112.6486	61.179	.309	.787

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.1597E2	64.860	8.05359	40

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	37	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	24

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69.0541	55.053	.312	.893
VAR00003	68.7297	51.925	.531	.888
VAR00004	68.9730	54.916	.620	.889
VAR00005	68.9459	53.164	.473	.890
VAR00008	68.9459	52.219	.538	.888

VAR00009	69.5135	55.812	.193	.897
VAR00011	70.6757	58.003	-.045	.900
VAR00012	69.2162	53.619	.421	.891
VAR00016	68.9189	53.799	.526	.889
VAR00020	69.0811	51.632	.609	.886
VAR00021	69.2973	55.659	.333	.893
VAR00022	69.2162	52.563	.590	.887
VAR00023	69.0000	51.722	.583	.887
VAR00024	69.1351	51.676	.655	.885
VAR00025	68.7568	52.800	.480	.890
VAR00026	68.8649	53.620	.578	.888
VAR00031	68.9189	52.910	.583	.887
VAR00032	68.8108	53.935	.498	.889
VAR00033	69.1892	53.324	.469	.890
VAR00035	69.2432	52.356	.549	.888
VAR00036	68.8108	53.658	.614	.887
VAR00037	68.9730	51.805	.559	.888
VAR00039	68.8378	52.417	.654	.886
VAR00040	68.7568	53.745	.379	.892

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72.0811	57.910	7.60986	24

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.904	22

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	61.7297	47.758	.514	.901
VAR00004	61.9730	50.638	.584	.901
VAR00005	61.9459	48.830	.468	.902
VAR00006	61.9459	47.608	.570	.899
VAR00012	62.2162	49.230	.421	.903
VAR00016	61.9189	49.188	.558	.900
VAR00020	62.0811	47.410	.599	.898
VAR00021	62.2973	51.492	.282	.905
VAR00022	62.2162	48.619	.538	.900
VAR00023	62.0000	47.389	.586	.899
VAR00024	62.1351	47.509	.638	.897
VAR00025	61.7568	48.134	.514	.901
VAR00026	61.8649	49.231	.579	.899
VAR00031	61.9189	48.188	.633	.898
VAR00032	61.8108	49.213	.545	.900
VAR00033	62.1892	48.991	.464	.902
VAR00035	62.2432	48.189	.529	.900
VAR00036	61.8108	48.991	.660	.898
VAR00037	61.9730	47.416	.567	.899
VAR00039	61.8378	48.140	.646	.897
VAR00040	61.7568	48.967	.421	.903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.0811	53.354	7.30441	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	58.9459	46.219	.489	.902
VAR00004	59.1892	48.824	.584	.902
VAR00005	59.1622	47.140	.457	.903
VAR00006	59.1622	45.695	.587	.899
VAR00012	59.4324	47.474	.416	.904
VAR00016	59.1351	47.342	.566	.900
VAR00020	59.2973	45.659	.598	.899
VAR00022	59.4324	46.863	.535	.901
VAR00023	59.2162	45.619	.587	.899
VAR00024	59.3514	45.734	.639	.898
VAR00025	58.9730	46.360	.514	.901
VAR00026	59.0811	47.521	.566	.900
VAR00031	59.1351	46.398	.635	.898
VAR00032	59.0270	47.360	.554	.900
VAR00033	59.4054	47.137	.472	.902
VAR00035	59.4595	46.422	.529	.901
VAR00036	59.0270	47.194	.662	.899
VAR00037	59.1892	45.602	.573	.900
VAR00039	59.0541	46.386	.644	.898
VAR00040	58.9730	47.138	.425	.904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.2973	51.492	7.17583	20

RELIABILITAS PERSEPSI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI MENWA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	40

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113.8378	42.084	.127	.640
VAR00002	115.7027	47.604	-.463	.686
VAR00003	114.7297	46.758	-.343	.684
VAR00004	114.0811	40.632	.360	.624
VAR00005	114.0541	39.275	.545	.610
VAR00006	114.0811	42.910	-.004	.654
VAR00007	114.0270	42.138	.126	.640
VAR00008	115.5946	45.526	-.291	.667
VAR00009	113.8919	40.988	.318	.627
VAR00010	114.9189	42.021	.079	.646
VAR00011	113.9730	40.138	.449	.618
VAR00012	114.2162	42.119	.271	.633
VAR00013	114.4054	39.692	.466	.615
VAR00014	114.2703	41.036	.396	.625
VAR00015	114.2703	39.758	.546	.613
VAR00016	113.7027	39.270	.606	.609
VAR00017	114.2432	39.411	.475	.613
VAR00018	114.8378	40.306	.228	.631
VAR00019	114.0811	40.354	.447	.620
VAR00020	114.8108	44.380	-.136	.664
VAR00021	114.3514	42.623	.132	.639
VAR00022	114.5135	41.979	.147	.638
VAR00023	115.3514	49.679	-.599	.703
VAR00024	115.1081	42.432	.064	.646
VAR00025	113.8919	39.599	.583	.611
VAR00026	114.5676	40.808	.277	.628

VAR00027	113.9459	39.441	.457	.614
VAR00028	114.2162	42.063	.104	.642
VAR00029	115.3243	45.725	-.288	.671
VAR00030	113.8108	39.602	.589	.611
VAR00031	114.7027	39.992	.237	.630
VAR00032	113.6486	41.290	.360	.627
VAR00033	114.2703	41.425	.185	.635
VAR00034	115.1081	39.599	.401	.617
VAR00035	113.8919	40.044	.412	.619
VAR00036	114.9189	42.077	.164	.637
VAR00037	114.1622	40.473	.414	.621
VAR00038	114.0541	40.719	.381	.623
VAR00039	114.2973	39.659	.475	.615
VAR00040	115.8919	46.488	-.459	.673

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.1738E2	43.575	6.60114	40

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	37	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	19

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

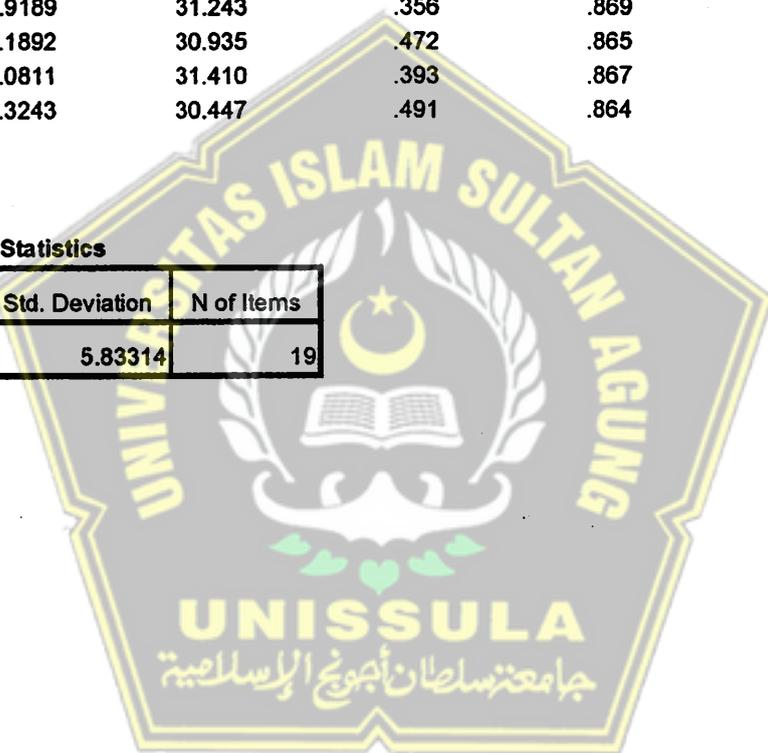
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00004	59.1081	30.932	.436	.866
VAR00005	59.0811	30.299	.531	.862
VAR00009	58.9189	31.410	.368	.868
VAR00011	59.0000	30.611	.511	.863
VAR00013	59.4324	30.919	.411	.867

VAR00014	59.2973	31.270	.496	.864
VAR00015	59.2973	30.270	.615	.860
VAR00016	58.7297	30.036	.639	.859
VAR00017	59.2703	30.258	.486	.864
VAR00019	59.1081	30.599	.549	.862
VAR00025	58.9189	30.410	.601	.860
VAR00027	58.9730	30.083	.496	.864
VAR00030	58.8378	30.640	.564	.861
VAR00032	58.6757	32.114	.335	.869
VAR00034	60.1351	30.509	.396	.869
VAR00035	58.9189	31.243	.356	.869
VAR00037	59.1892	30.935	.472	.865
VAR00038	59.0811	31.410	.393	.867
VAR00039	59.3243	30.447	.491	.864

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.4054	34.026	5.83314	19



LAMPIRAN D

Analisis Data

Uji Normalitas Sebaran

Uji Linearitas Hubungan

Uji Hipotesis

Histogram



UJI ASUMSI

1. Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kecenderungan Perilaku Agresi	37	43.8108	7.67694	25.00	60.00
Kecenderungan Perilaku Asertif	37	62.2973	7.17583	49.00	78.00
Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa	37	62.4054	5.83314	49.00	76.00

One-Sample Kolmogorov-Smimov Test

		Kecenderungan Perilaku Agresi	Kecenderungan Perilaku Asertif	Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa
N		37	37	37
Normal Parameters ^a	Mean	43.8108	62.2973	62.4054
	Std. Deviation	7.67694	7.17583	5.83314
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.139	.139
	Positive	.076	.139	.139
	Negative	-.107	-.085	-.094
Kolmogorov-Smimov Z		.648	.847	.846
Asymp. Sig. (2-tailed)		.795	.469	.472

a. Test distribution is Normal.

2. Linieritas

- a. Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa dengan Kecenderungan Perilaku Agresi

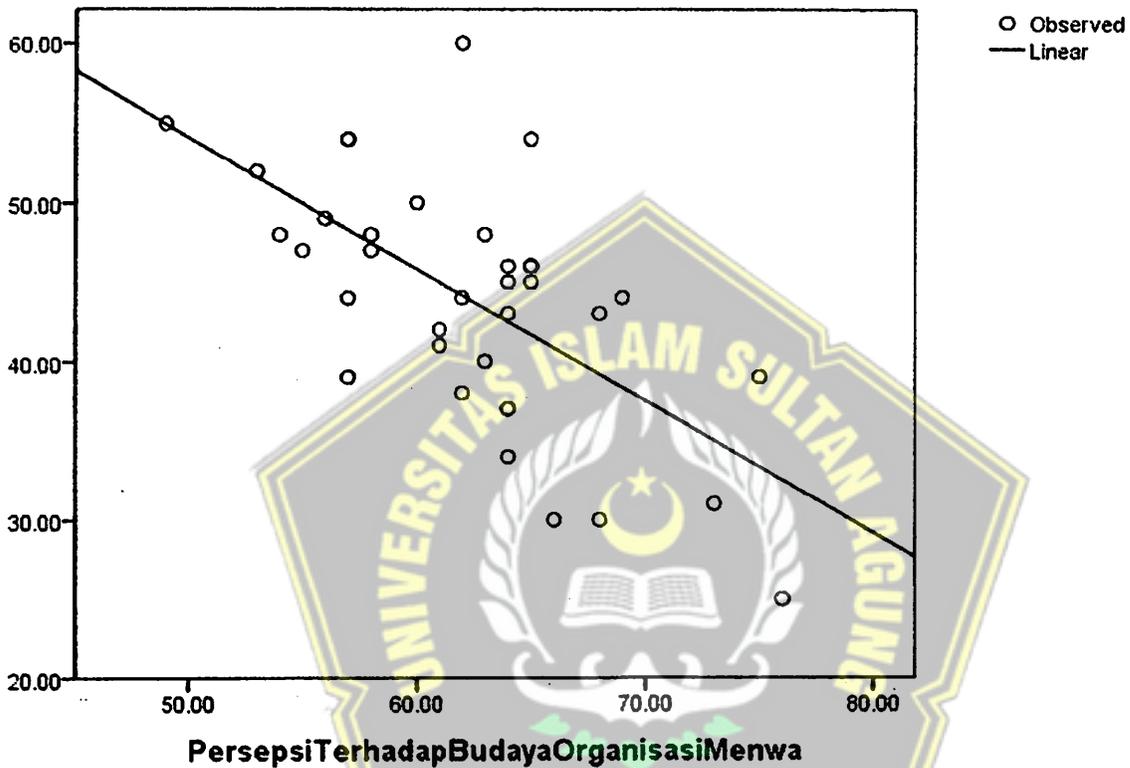
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:KecenderunganPerilakuAgresi

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.399	23.225	1	35	.000	95.683	-.831

The independent variable is PersepsiTerhadapBudayaOrganisasiMenwa.

Kecenderungan Perilaku Agresi



- b. Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa dengan Kecenderungan Perilaku Assertif.

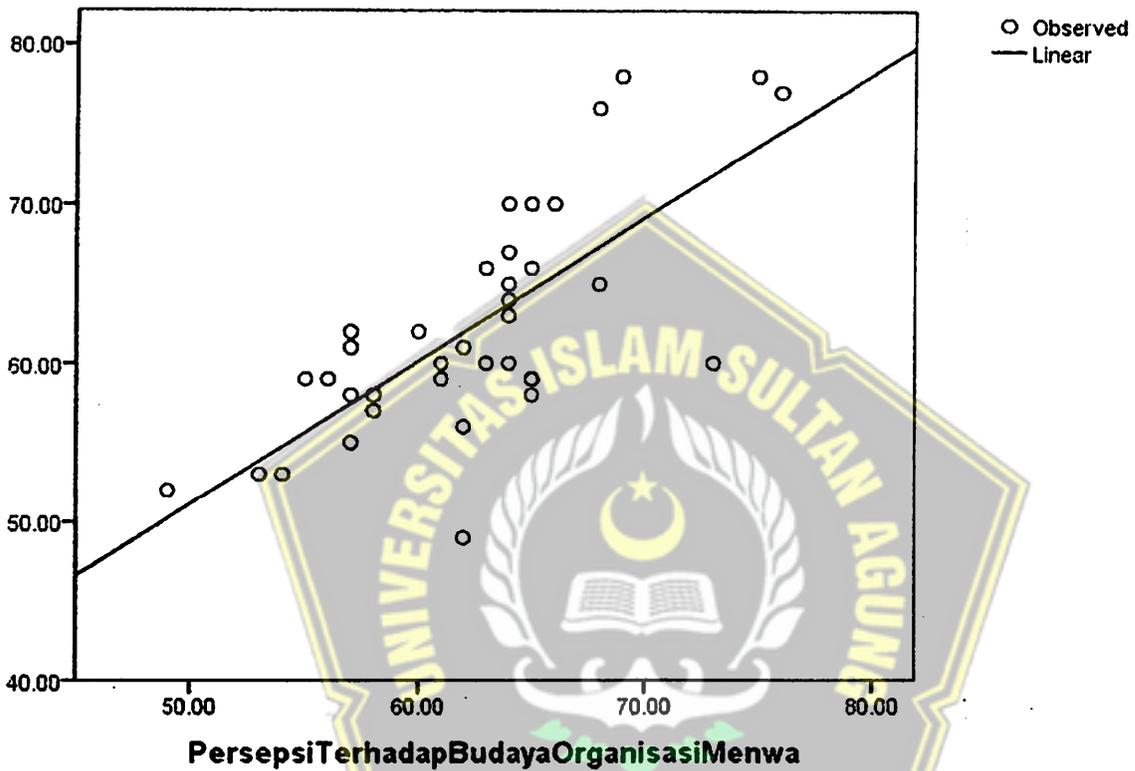
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kecenderungan Perilaku Assertif

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.535	40.325	1	35	.000	6.127	.900

The independent variable is Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa.

Kecenderungan Perilaku Assertif



3. Uji Hipotesis

- a. Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa dengan Kecenderungan Perilaku Agresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kecenderungan Perilaku Agresi	43.8108	7.67694	37
Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa	62.4054	5.83314	37

Correlations^a

		Kecenderungan Perilaku Agresi	Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa
Kecenderungan Perilaku Agresi	Pearson Correlation	1	-.632**
	Sig. (2-tailed)		.000
Persepsi Terhadap Budaya Organisasi	Pearson Correlation	-.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case N=37

b. Persepsi terhadap Budaya Organisasi Menwa dengan Kecenderungan Perilaku Agresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa	62.4054	5.83314	37
Kecenderungan Perilaku Assertif	62.2973	7.17583	37

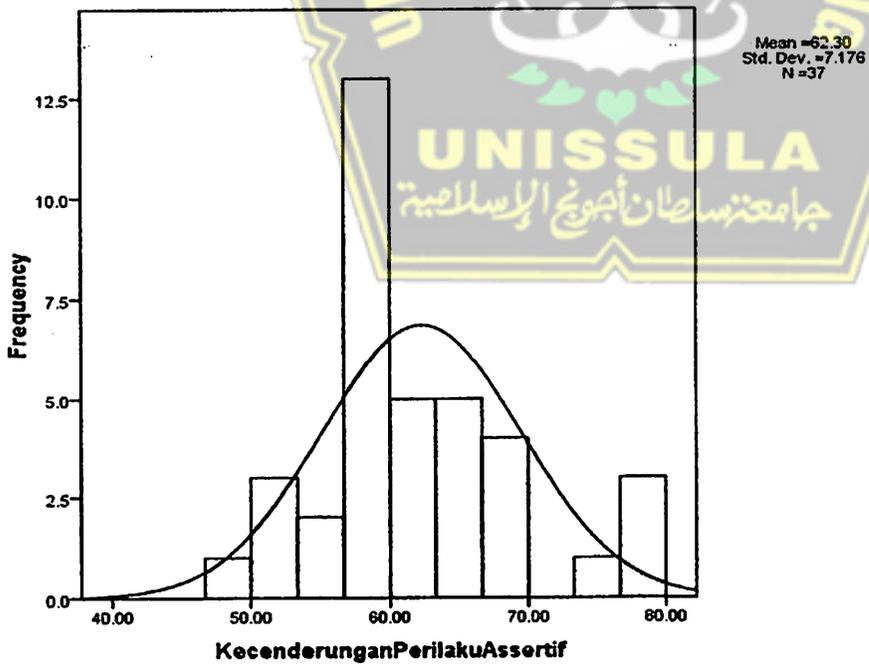
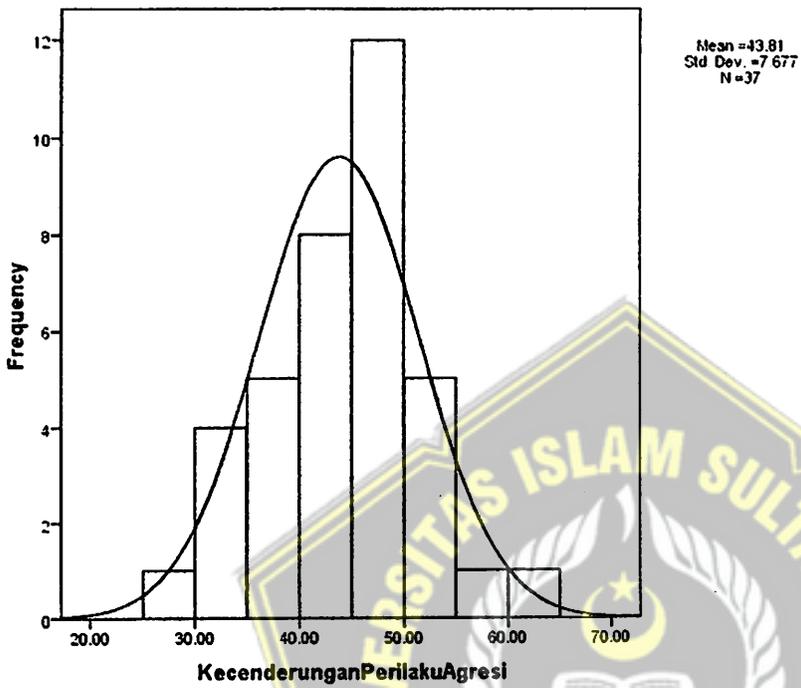
Correlations^a

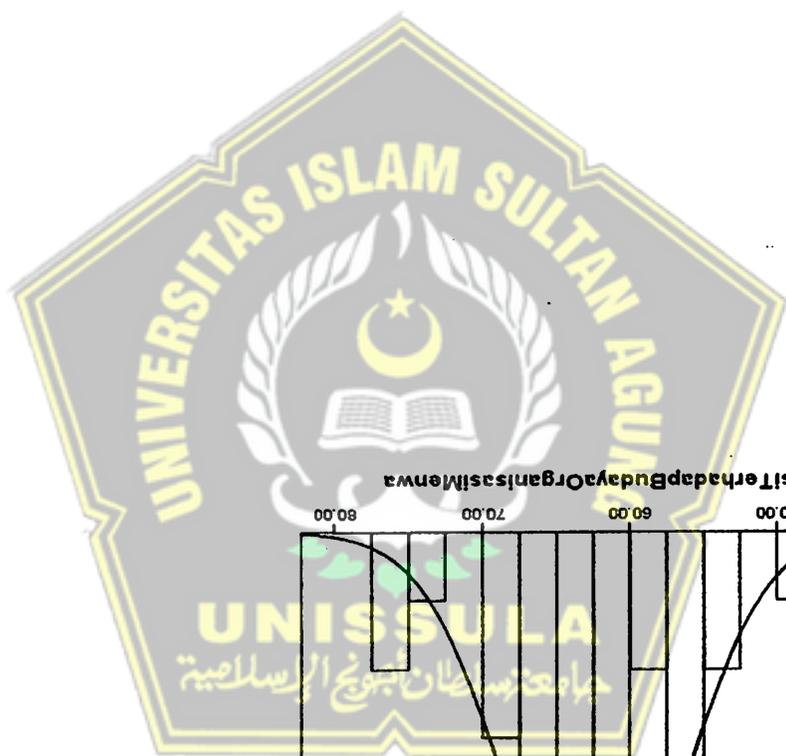
		Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa	Kecenderungan Perilaku Assertif
Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Menwa	Pearson Correlation	1	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kecenderungan Perilaku Assertif	Pearson Correlation	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

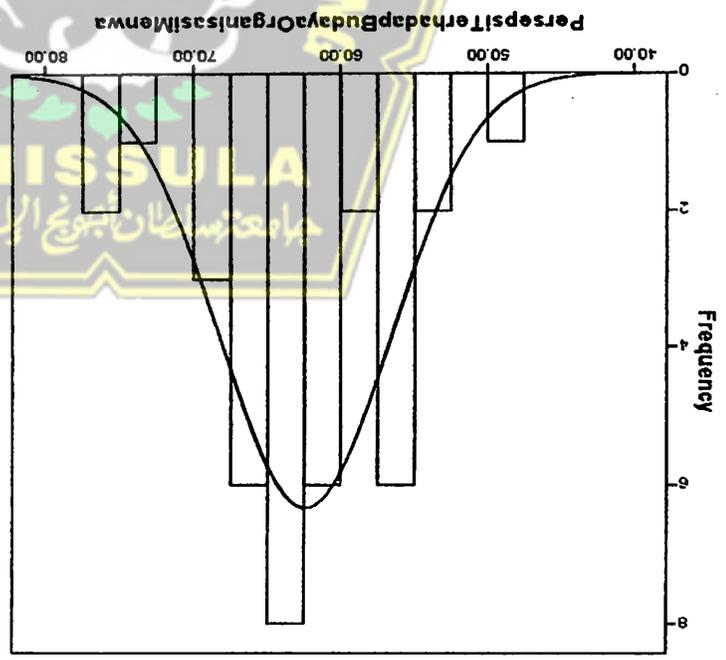
a. Listwise N=37

4. Histogram





Mean = 62.41
Std. Dev. = 5.833
N = 37



LAMPIRAN E

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

E-1 SURAT IZIN PENELITIAN

E-2 SURAT BUKTI PENELITIAN



FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Po. Box 1054 Telp. 6583584 (8 Sal.) Fax. 582455 SEMARANG 50012

or : 537/C.1/Psi-SA/XI/2009

07 Dzulhijah 1430 H

24 Nopember 2009 M

: Mohon Ijin Penelitian

la : Yth. Kepala
Komandan Satuan Menwa
Di
Semarang

Aassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir penyusunan skripsi bersama ini kami memohonkan ijin untuk mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang melakukan kegiatan penelitian pada anggota menwa masing-masing satuan di kota Semaang.

Kegiatan tersebut diperlukan untuk bahan penulisan skripsi mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Wahyu Azzaky

NIM : 07 204 0611

Alamat : Jl. Gebang Anom III RT 03/08 Kelurahan Genuk sari
Kecamatan Genuk Semarang

Judul Skripsi : Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi
Resimen Mahasiswa Dengan Kecenderungan Perilaku
Agresi Dan Kecenderungan Perilaku Assertif Pada
Anggota Menwa Di Kota Semarang.

Subyek : Anggota menwa masing-masing satuan

Pembimbing : 1. Abdurrohim, S. Psi, M. Si
2. Agustin Handayani, S. Psi, M. Si

Demikian permohonan kami atas bantuannya diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Sekretaris Dekan,



Dra. Hj. Retno Anggraini, M. Si, Psi
NIK. : 210799002

usan : 1. Yang bersangkutan;
2. Arsip



Klasifikasi : B/100.001/M.901/I/2010
Sifat : Biasa
Maksud : -
Materi : Keterangan Penelitian

Semarang, 25 Januari 2010

Kepada
Yth. Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung
Di Semarang

"Wira Dipa Sari Widya"

1. Dasar

- a. Surat Keputusan Bersama Menteri Pertahanan, Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor : KB/14/M/X/2000, 6/U/KB/2000, 39 A Tahun 2000 Tentang Pembinaan dan Pemberdayaan Resimen Mahasiswa.
- b. Surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Nomor : 573/C.1/Psi-SA/XI/2009 Tentang Permohonan Izin Penelitian.
- c. Pertimbangan Komando

2. Berkaitan dengan dasar di atas, kami memberitahukan bahwa mahasiswa :

Nama : WAHYU AZZAKY
NIM : 07 204 0611

Telah melaksanakan penelitian dengan judul **Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Resimen Mahasiswa dengan Kecenderungan Perilaku Assertif Pada Anggota Menwa Di Kota Semarang** terhadap anggota Menwa Satuan 901/PD Universitas Diponegoro Semarang pada tanggal 14 s.d 25 Januari 2010.

3. Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pjs. Komandan Satuan





KORP MAHASISWA BELA NEGARA
(RESIMEN MAHASISWA MAHADIPA)
SATUAN 906 "SAPU JAGAD" IAIN WALISONGO SEMARANG

OSAT : Jl. Prof. DR. Hamka, Gedung PKM Kampus III Walisongo Semarang

SURAT KETERANGAN

Nomor: Sket-001/M-906/I/2010

SA WIRA DHARMA

Yang bertanda tangan di bawah ini, Komandan Resimen Mahasiswa Mahadipa Satuan 906 Agama Islam Walisongo Semarang menerangkan bahwa:

- A : WAHYU AZZAKY
- : 07 204 0611
- LTAS : PSIKOLOGI
- : UNIVERSITAS SULTAN AGUNG SEMARANG (UNISSULA)

benar-benar telah melakukan kegiatan penelitian tentang Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Resimen Mahasiswa dengan Kecenderungan Perilaku Agresi dan Kecenderungan Assertif. Pada Anggota Menwa di Satuan 906 Sapu Jagad IAIN Walisongo Semarang.

ngan lain: surat keterangan ini dibuat sebagai syarat untuk memenuhi tugas akhir (SKRIPSI) guna jang keberhasilan studinya.

an surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana ya.

Dikeluarkan di: Semarang

Pada tanggal : 25 Februari 2010

KOMANDAN SATUAN 906



SURAT KETERANGAN
Nomor : Sket-002/M-902/I/2010

MOCHAMAD WIRA DHARMA

Yang bertanda tangan di bawah ini, Komandan Resimen Mahasiswa Mahadipa Satuan 902 Universitas Negeri Semarang menerangkan bahwa :

Nama : Wahyu Azzaky
NPM : 07 204 0611
Jurusan : Psikologi
Universitas : Universitas Sultan Agung (UNISSULA)

Penelitian telah benar-benar dilakukan kegiatan penelitian tentang Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Resimen Mahasiswa Dengan Kecenderungan Perilaku Agresi dan Kecenderungan Perilaku Assertif. Pada Anggota Menwa di Kota Semarang.

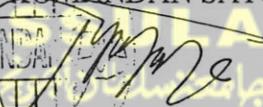
Surat keterangan lain : surat keterangan ini dibuat sebagai syarat untuk memenuhi tugas akhir (skripsi) guna menunjang keberhasilan studinya.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Semarang

Pada tanggal : 17 Januari 2010

KOMANDAN SATUAN 902


MOCHAMAD ROCHIM

NBP 07870930132