

# **Konsep Diri serta Faktor-Faktor Pembentuk Konsep Diri Berdasarkan Teori Interaksionisme Simbolik**

**(Studi Kasus pada Karyawan Kantor Kemahasiswaan, Alumni dan Campus  
Ministry, Universitas Atma Jaya Yogyakarta)**

**Fransisca Vivi Shintaviana  
Dr. G. Arum Yudarwati**

Program Studi Ilmu Komunikasi, FISIP  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Jl. Babarsari No. 6, Yogyakarta 55281  
[Francesca\\_viana@yahoo.com](mailto:Francesca_viana@yahoo.com)

*Abstract:*

*Konsep diri merupakan nilai, sikap dan atribut perspektif lainnya yang ada di dalam diri individu yang dilihat dari perspektif individu sendiri dan orang lain yang dirasakan oleh individu. Berdasarkan teori interaksionisme simbolik, konsep diri merupakan hasil dari interaksi yang dilakukan oleh individu. Konsep diri individu akan mendorong individu untuk berperilaku sehingga perlu diperhatikan oleh organisasi mengenai konsep diri anggotanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi konsep diri serta faktor-faktor pembentuk pada karyawan kantor Kemahasiswaan, Alumni dan Campus Ministry, Universitas Atma Jaya Yogyakarta (KACM UAJY). Penelitian dilakukan dengan menggunakan penelitian deskriptif secara kualitatif untuk mendeskripsikan konsep diri serta faktor pembentuk pada seluruh karyawan kantor KACM yang berjumlah sembilan orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri pada karyawan kantor KACM dapat dibedakan menjadi dua, yaitu konsep diri yang berkaitan dengan pekerjaan serta yang berkaitan dengan relasi pada sesama. Konsep diri tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga komponen konsep diri, yaitu attitudes, beliefs dan values. Komponen konsep diri yang banyak disebutkan oleh partisipan adalah attitudes karena attitudes merupakan informasi konsep diri yang sering ditunjukkan oleh individu dan mudah dilihat oleh orang lain ketika melakukan interaksi. Sedangkan, faktor pembentuk konsep diri yang ditemukan adalah keluarga, peran yang dijalankan, pengalaman interaksi, situasi sekitar, rapat internal kantor KACM, pendidikan biarawati, usia, orang lain yang menjadi inspirasi partisipan dan spiritualitas. Dari faktor-faktor tersebut, keluarga merupakan faktor yang banyak disebutkan oleh para partisipan karena keluarga merupakan organisasi yang pertama dan utama dalam interaksi individu. Dari faktor pembentuk konsep diri yang ditemukan, dapat disimpulkan bahwa kontribusi dari kantor KACM pada pembentukan konsep diri karyawannya masih sangat kurang sehingga dapat menjadi perhatian dari organisasi untuk mengadakan kegiatan internal yang dapat membentuk konsep diri anggotanya.*

***Kata kunci: konsep diri, teori interaksionisme simbolik, kantor KACM UAJY***

## 1. Latar Belakang

Pace dan Faules (1993) menjelaskan bahwa organisasi merupakan proses yang dilihat dari interaksi yang dilakukan oleh individu-individu di dalamnya sehingga membentuk organisasi. Interaksi yang terjadi di organisasi dapat membentuk bagaimana sebuah organisasi, seperti kebijakan, budaya serta nilai-nilai organisasi dan keberhasilan organisasi yang dicapai. Namun demikian, interaksi tersebut tidak hanya membentuk organisasi tapi juga akan mempengaruhi pembentukan anggota organisasi di dalamnya, misalnya pada pembentukan konsep diri anggota organisasi. Seperti yang dijelaskan di dalam teori interaksionisme simbolik yang menjadi teori dasar pada penelitian ini.

Teori interaksionisme simbolik merupakan teori yang berasal dari pemikiran George Herbert Mead dan Herbert Blumer yang menjelaskan tentang penggunaan dan penciptaan simbol dalam interaksi (Soeprapto, 2002). Dijelaskan pula oleh Mead (dikutip dari West dan Turner, 2008) bahwa di dalam interaksi sosial, individu akan membentuk dan dibentuk oleh *society* melalui interaksi. Salah satu hasil dari interaksi tersebut adalah konsep diri individu. Konsep diri sendiri dapat didefinisikan sebagai aspek-aspek yang ada di dalam diri individu, seperti emosi, pikiran, peranan serta nilai yang ada di dalam dirinya (West dan Turner, 2008). Ditambahkan oleh Mead (dikutip dari West dan Turner, 2008) bahwa interaksi merupakan salah satu pembentuk konsep diri individu.

Berdasarkan asumsi dari teori interaksionisme simbolik (West dan Turner, 2008), konsep diri yang ada di dalam diri individu akan mendorong seseorang untuk berperilaku sehingga menjadi sangat penting mengetahui konsep diri individu di dalam sebuah organisasi. Hal ini seperti pada dua penelitian yang menunjukkan konsep diri memberikan kontribusi kepada keberlangsungan organisasi. Penelitian pertama diambil dari skripsi yang dibuat oleh Shinta (2009) yang membahas

mengenai pengaruh konsep diri terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan laporan penelitian tersebut, konsep diri karyawan mempengaruhi disiplin kerja yang merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, terdapat penelitian lain yang menunjukkan pentingnya memahami konsep diri anggota organisasi. Penelitian dilakukan oleh Fauziah (2011) yang berjudul “Pengaruh Konsep Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.” Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh konsep diri karyawan terhadap komitmen organisasi.

Pentingnya memahami konsep diri anggota organisasi menjadi latar belakang penelitian ini. Penelitian dilakukan di Kantor Kemahasiswaan, Alumni dan Campus Ministry (KACM), Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY). Kantor KACM merupakan kantor yang menangani bidang kemahasiswaan, alumni, reksa pastoral dan *softskill* serta daya kepemimpinan mahasiswa. Reksa pastoral merupakan hal-hal yang berkaitan dengan kerohanian, misalnya perayaan ekaristi di kampus, retreat mahasiswa dan karyawan serta konseling yang dilakukan oleh suster dan romo.

Dilihat dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh kantor KACM, baik untuk para karyawan maupun mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY), dapat dikatakan bahwa kantor KACM merupakan kantor yang memberikan motivator bagi anggota organisasi UAJY, yaitu mahasiswa dan karyawan. Kantor KACM merupakan kantor yang bertanggung jawab dalam peningkatan diri mahasiswa dan karyawan, seperti pelatihan kepemimpinan untuk mahasiswa, pengembangan *softskill* serta kerohanian mahasiswa dan karyawan. Menjadi penting dan menarik untuk diteliti agar dapat mendeskripsikan konsep diri karyawan kantor KACM ketika bekerja di kantor KACM yang merupakan kantor yang menjadi motivator bagi anggota organisasi lainnya. Selain konsep diri dari para karyawan kantor KACM, di dalam penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk konsep diri karyawan kantor KACM.

## **2. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimanakah konsep diri karyawan Kantor Kemahasiswaan, Alumni dan Campus Ministry (KACM), Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY)?
- b. Apakah faktor-faktor yang membentuk konsep diri tersebut?

## **3. Tujuan**

- a. Mendeskripsikan konsep diri karyawan Kantor Kemahasiswaan, Alumni dan Campus Ministry (KACM), Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY).
- b. Mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk konsep diri tersebut.

## **4. Kerangka Teori**

Pandangan subjektif (Pace dan Faules, 1993) mendefinisikan organisasi sebagai proses (pengorganisasian), bukan sebagai wadah. Proses tersebut merupakan kegiatan-kegiatan atau interaksi yang dilakukan oleh individu sehingga membentuk sebuah organisasi.

Suatu pendekatan subjektif memandang organisasi sebagai kegiatan yang dilakukan orang-orang. Organisasi terdiri dari tindakan-tindakan, interaksi yang melibatkan orang-orang. Organisasi diciptakan dan dipupuk melalui kontak-kontak yang terus menerus berubah yang dilakukan orang-orang antara yang satu dengan yang lainnya dan membentuk organisasi (Pace dan Faules, 1993: 11).

Di dalam organisasi, perilaku anggota dapat dimaknai oleh masing-masing anggota satu dengan lainnya sehingga terdapat interaksi yang dapat membangun organisasi dengan baik. Namun demikian, interaksi yang dilakukan tidak hanya membentuk organisasi tapi juga memberikan kontribusi bagi individu yang menjadi anggota organisasi tersebut. Jika dilihat dari pendekatan subjektif (Pace dan Faules, 1993), terdapat tindakan-tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang membentuk organisasi dan makna tindakan tersebut bagi dirinya sendiri. Dengan kata

lain, interaksi yang dilakukan individu akan membentuk organisasi tapi juga sebaliknya, organisasi juga dapat membentuk anggota di dalamnya. Interaksi yang terjadi di dalam organisasi akan memberikan kontribusi dalam pembentukan konsep diri berupa nilai-nilai, emosi serta pikiran individu, termasuk di dalam organisasi tempat individu bekerja.

Teori interaksionisme simbolik merupakan hasil pemikiran dari George Herbert Mead dan Herbert Blumer yang membahas mengenai penggunaan simbol dalam interaksi individu (West dan Turner, 2008). Di dalam teori interaksionisme simbolik dijelaskan pula mengenai konsep diri individu yang didefinisikan sebagai emosi, nilai serta pikiran yang diyakini individu ada di dalam dirinya (West dan Turner, 2008).

Konsep diri (*self concept*) merupakan seperangkat perspektif yang dipercaya orang mengenai dirinya sendiri. Peranan, talenta, keadaan emosi, nilai, keterampilan dan keterbatasan sosial, intelektualitas, dan seterusnya yang membentuk konsep diri (West dan Turner, 2008).

Hughes, Galbraith dan White (2011) yang juga mengatakan bahwa konsep diri merupakan deskripsi mengenai diri sendiri yang juga mengandung evaluasi terhadap diri. Hal tersebut berkaitan pula dengan *self esteem* (harga diri) dari individu. Baron, Byrne dan Branscombe (dikutip dari Sarwono dan Meinarno, 2009) mendefinisikan *self esteem* merupakan proses evaluasi yang dilakukan terhadap diri sendiri yang menunjukkan seluruh sikap seseorang terhadap dirinya sendiri. Kemudian, untuk mengetahui konsep diri yang ada di dalam diri individu, individu melakukan proses *self awareness* (kesadaran diri). Dayakisni dan Hudaniah (2003) mendefinisikan *self awareness* merupakan proses di mana individu mengarahkan perhatian kepada dirinya untuk mengetahui konsep diri yang ada di dalam dirinya.

Ditambahkan pula oleh Steven, Susan dan Ivy (2010) mengenai komponen dari konsep diri, yaitu *attitude*, *beliefs* dan *values*. *Attitudes* didefinisikan sebagai respon individu pada hal yang disukai dan tidak disukai, misalnya sikap seseorang yang tenang ketika menghadapi masalah di dalam pekerjaan. Kemudian, *beliefs*

didefinisikan Gunawan (2007) merupakan penerimaan akan sesuatu yang dianggap benar oleh seseorang atau persetujuan terhadap ide/pernyataan tertentu. Sarwono dan Meinarno (2009) mendefinisikan *values* sebagai pedoman yang menunjukkan yang baik dan tidak baik sehingga mengarahkan individu dalam bertindak, misalnya keadilan dan kejujuran.

Berdasarkan asumsi pada teori interaksionisme simbolik, konsep diri berkembang melalui interaksi dengan orang lain (West dan Turner, 2008). Lebih lanjut, Steven, Susan dan Ivy (2010) menjelaskan mengenai hal-hal yang merupakan bagian dari interaksi yang membentuk konsep diri, yaitu komunikasi, *association with groups* dan peran individu. Hal yang pertama adalah komunikasi, yaitu proses interaksi sosial di mana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan (West dan Turner, 2008). Selanjutnya, individu yang menjadi bagian sebuah kelompok atau organisasi akan dapat membentuk konsep dirinya pula. Pembentuk konsep diri lainnya adalah adanya peran yang dijalankan oleh individu. Interaksi yang dilakukan ketika menjalankan perannya membuat seseorang memiliki tanggung jawab bagi individu tersebut dan membentuk konsep diri individu.

## **5. Hasil Penelitian**

Penelitian dilakukan dengan wawancara mendalam terhadap seluruh karyawan kantor KACM yang berjumlah sembilan orang. Peneliti melakukan wawancara pada seluruh karyawan kantor KACM agar dapat mendeskripsikan seluruh konsep diri masing-masing anggota kantor KACM serta faktor yang membentuk. Partisipan dalam penelitian ini merupakan semua karyawan kantor Kemahasiswaan, Alumni dan Campus Ministry (KACM) yang telah diwawancarai dalam penelitian. Partisipan tersebut adalah kepala kantor KACM (partisipan A), staf ahli (konselor), yaitu suster (partisipan B) dan romo (partisipan C), kepala bagian

Kemahasiswaan dan Alumni (partisipan D), staf I KA (partisipan E), staf II KA (partisipan F), kepala bagian *Softskill* dan *Student Career* (partisipan G), staf I SSC (partisipan H) dan staf II SSC (partisipan I). Pada pembahasan selanjutnya, dalam menyebutkan partisipan menggunakan abjad dari A hingga I tersebut. Staf ahli (konselor) merupakan staf yang bertugas dalam pelayanan pendampingan atau bimbingan kepada para mahasiswa dan para karyawan, terutama yang sedang mengalami masalah

Dari hasil penelitian, didapatkan konsep diri dari perspektif partisipan sendiri dan perspektif orang lain menurut diri partisipan. Partisipan mengungkapkan konsep diri dari perspektif orang lain berasal dari penilaian yang pernah dikatakan oleh orang lain kepada partisipan. Penilaian tersebut berupa pujian, saran atau kritik yang didapat oleh para partisipan sehingga partisipan dapat menjelaskan konsep diri yang dilihat dari perspektif orang lain.

Secara lebih jelas, konsep diri dan faktor pembentuk karyawan kantor KACM akan ditampilkan dalam bentuk tabel 1 secara lengkap. Pada Tabel 1 ditunjukkan konsep diri yang dihasilkan dari wawancara para partisipan yang kemudian masing-masing konsep diri dibedakan menurut komponen konsep diri serta faktor yang membentuk. Ditunjukkan pula pada Tabel 1, faktor yang membentuk setiap konsep diri partisipan berdasarkan hasil wawancara kepada sembilan partisipan. Berkaitan dengan komponen konsep diri, pada Tabel 1 ditampilkan komponen konsep diri menurut Steven, Susan dan Ivy (2010) yang mengatakan ada tiga komponen konsep diri, yaitu *attitudes*, *beliefs* dan *values*. Berikut akan disajikan Tabel 1 yang menjelaskan mengenai hal tersebut.

**TABEL 1**  
**Komponen Konsep Diri dan Faktor Pembentuk Konsep Diri**

NO	PARTISIPAN	KONSEP DIRI	KOMPONEN KONSEP DIRI			FAKTOR PEMBENTUK KONSEP DIRI									
			BELIEF	ATTITUDE	VALUE	KEL	PERAN	PENG. INTERAKSI	SITUASI	RAPAT INTERNAL	PEND BIARAWATI	ORANG LAIN	SPIRITUALITAS	USIA	
1	A	Tidak tegaan/murah hati		V	V	V						V	V		
		Semangat tinggi		V		V						V	V		
		Etos kerja			V		V								
		Tidak bisa tegas		V			V								
		Emosian		V											
		Enerjik		V			V						V		
		Sabar		V			V						V		
		Suka terburu-buru		V				V							
		Cinta kasih				V	V						V	V	
		Kekuatan Yesus selalu membantu	V			V							V	V	
2	B	Selalu bersyukur akan menghasilkan pikiran yang positif	V											V	
		Selalu berserah pada Yesus	V			V								V	
		Tenang		V								V			
		Tidak tegaan murah hati			V							V			
		Friendly			V							V			
		Cinta kasih			V							V			
		Tidak disiplin			V				V						
		Mudah Malas		V					V						
		Teliti			V				V						
		Galak		V					V						
3	C	Hal-hal positif memberikan kedamaian	V					V				V			
		Allah selalu mengasihinya	V					V				V			
		Terbuka		V		V	V								
		Friendly			V	V	V								
		Teliti			V	V									
		Pembawa suasana		V		V									
		Lucu		V		V									
		Serviens cum gaudete	V				V								
		Kerelaan hati karyawan penting untuk kerja tim	V				V								
		Kerendahan hati karyawan penting untuk kerja tim	V				V								
4	D	Kepercayaan diantara karyawan itu penting	V					V							
		Tanggungjawab			V	V	V								
		Egois			V	V									
		Teliti			V	V	V								
		Kejujuran			V	V	V								
		Pendiam		V		V									
		Serius		V		V	V								
		Suara hati akan menuntun kita dalam bekerja yang baik	V			V									
		Ada Yesus di setiap apa yang dilakukan	V			V									

NO	PARTISIPAN	KONSEP DIRI	KOMPONEN KONSEP DIRI			FAKTOR PEMBENTUK KONSEP DIRI								
			BELIEF	AITITUDE	VALUE	KEL	PERAN	PENG. INTERAKSI	SITUASI	RAPAT INTERNAL	PEND BIARAWATI	ORANG LAIN	SPIRITUALITAS	USIA
5	E	Tanggung jawab			V				V					
		<i>Friendly</i>			V			V						
		Mudah stress		V				V						
		Mudah menyerah		V				V						
		Tidak disiplin			V			V						
		Pelupa		V				V						
		Ide yang bermanfaat untuk organisasi		V				V						
		Percaya pada kemampuan ketika bekerja	V					V	V					
		Patuh pada peraturan dan keputusan pimpinan itu penting	V					V	V					
Komunikasi untuk membangun relasi bermanfaat saat kita bekerja	V					V	V							
6	F	Galak		V				V						
		Keras		V				V						
		Jujur			V		V							
		Berani bicara		V										
		Tidak disiplin			V			V						
		Kantor KACM adalah kantor yang mengutamakan moral	V				V		V					
		Harus ada saling menghargai perbedaan diantara karyawan	V						V					
									V					
7	G	Tidak bisa tegas		V		V								
		Tidak bisa otoriter		V		V								
		Suka berkompromi		V		V								
		Berpikir ke depan		V		V								
		Lebih suka di belakang layar		V		V								
		Tidak punya pendirian			V				V					
		Tidak bisa marah		V		V			V					
		Harus ada jarak diantara student staf dengan karyawan	V						V					
		Ketenangan diperlukan dalam bekerja	V						V					
		Kantor KACM adalah kantor yang mengutamakan moral	V						V					
8	H	Disiplin			V		V					V		
		Teliti			V									
		<i>Friendly</i>			V		V							
		Mandiri			V		V							
		Komunikasi yang baik antar karyawan akan melancarkan pekerjaan	V				V							
		Semakin beriman					V					V		
		Usil		V		V								
		Cerewet		V		V								
		Meramaikan suasana		V		V								
Keputusan pimpinan harus dikomunikasikan	V													
9	I	Pendendam			V				V					
		Pendiam		V				V						
		Menghindari konflik			V				V					
		Menempatkan harga diri di atas segalanya			V				V					
		Kurang teliti			V				V					
		Pelupa		V									V	
		Mencintai tugas agar tidak terbebani	V										V	
Ilmu kebatinan karena berserah pada Yesus	V						V							

## 6. Pembahasan

Dari hasil penelitian, didapat konsep diri para partisipan yang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu konsep diri partisipan yang berasal dari perspektif partisipan sendiri dan dari perspektif orang lain yang dirasakan oleh partisipan. Konsep diri partisipan yang berasal dari perspektif diri partisipan sendiri merupakan deskripsi partisipan mengenai dirinya sendiri dengan mengatakan sikap, nilai dan penilaian lain yang ada di dalam diri partisipan yang dirasakan oleh partisipan sendiri. Sedangkan, konsep diri partisipan yang berasal dari perspektif orang lain adalah penilaian orang lain terhadap partisipan yang dirasakan oleh partisipan. Partisipan mengungkapkan konsep diri tersebut dari penilaian orang lain yang pernah disampaikan kepada partisipan, seperti dalam bentuk pujian, kritikan atau saran yang dikatakan oleh orang di sekitarnya.

Dari hasil penelitian didapat bahwa konsep diri dari perspektif orang lain lebih sedikit diungkapkan oleh partisipan dibandingkan dari perspektif diri sendiri. Hal tersebut dapat disebabkan karena budaya Indonesia yang termasuk dalam budaya konteks tinggi. Dijelaskan oleh West dan Turner (2008) bahwa budaya konteks tinggi merupakan budaya di mana makna suatu pesan dipahami melalui petunjuk non verbal dan dalam suatu konteks atau diinternalisasikan oleh pendengar. Di dalam budaya konteks tinggi seperti di Indonesia, masyarakat masih enggan untuk berbicara secara jujur, langsung dan terbuka, terlebih berupa kritikan kepada orang lain. Di dalam budaya Indonesia pun mengutamakan kesopanan dan masih menganggap bahwa mengkritik atau memberikan saran secara langsung dan terbuka dinilai kurang sopan untuk dilakukan. Hal tersebutlah yang membuat para partisipan hanya mengalami pengalaman interaksi yang lebih sedikit berkaitan dengan konsep diri yang dilihat dari perspektif orang lain.

Konsep diri para partisipan dapat dikelompokkan menjadi tiga komponen yang diungkapkan oleh Steven, Susan dan Ivy (2010) yaitu *attitudes*, *beliefs* dan

*values*. *Attitudes* merupakan sikap partisipan ketika bekerja di kantor KACM, seperti semangat tinggi, tidak bisa tegas, emosian, enerjik, sabar, suka terburu-buru, sikap tenang, malas, galak, pembawa suasana, ramai, lucu, pendiam, serius, mudah stress, mudah menyerah, pelupa, keras, berani bicara, tidak bisa otoriter, lebih suka bekerja di belakang layar, suka berkompromi, usil dan cerewet. *Values*, yaitu nilai yang ada di dalam diri partisipan ketika bekerja di kantor KACM, misalnya pendendam, ketelitian, *friendly*, mandiri, disiplin, jujur, tanggung jawab, egois, tidak tegaan dan cinta kasih pada sesama. *Beliefs* merupakan kepercayaan yang dipegang oleh partisipan, seperti hal-hal positif akan memberikan kedamaian dalam diri partisipan, kepercayaan bahwa Yesus selalu menyertai setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kasih Allah selalu ada di dalam hidup partisipan, kerelaan dan kerendahan hati penting untuk kerja tim di kantor KACM dan suara hati akan menuntun partisipan dalam setiap pekerjaan yang baik.

Komponen konsep diri berupa *attitudes* merupakan komponen yang paling banyak disebutkan dalam konsep diri yang dilihat dari perspektif orang lain. Penilaian yang diberikan oleh orang lain terhadap partisipan banyak yang berupa sikap dari para partisipan yang dilihat oleh orang lain ketika mereka berinteraksi, seperti pendiam, serius, lucu, galak dan usil. Hal tersebut berkaitan dengan interaksi individu berupa persepsi sosial. Sarwono dan Meinarno (2009) mendefinisikan persepsi sosial merupakan proses perolehan makna dari informasi inderawi (simbol) yang diberikan orang lain mengenai dirinya. Dijelaskan pula oleh Teiford (di dalam Sarwono dan Meinarno, 2009) bahwa persepsi sosial merupakan penilaian terhadap orang lain sehingga membentuk kesan dan kesimpulan tentang orang lain. Hal tersebut berkaitan pula dengan *self disclosure* yang dilakukan oleh individu. *Attitudes* merupakan informasi mengenai diri yang di dalam *self disclosure* disampaikan secara terbuka sehingga orang lain dapat mudah melihat dan menilai *attitudes* individu. *Attitudes* yang sering dilakukan oleh individu dalam berkomunikasi dengan orang lain

membuat para partisipan menyebutkan lebih banyak dibanding komponen konsep diri yang lain.

Dari hasil penelitian, didapat pula faktor-faktor yang membentuk konsep diri, yaitu keluarga, peran yang dijalankan, pengalaman interaksi, situasi sekitar, rapat internal kantor KACM, pendidikan biarawati, usia, orang lain yang menjadi inspirasi partisipan dan spiritualitas. Dari faktor-faktor tersebut, keluarga merupakan faktor yang banyak disebutkan oleh para partisipan. Hal tersebut disebabkan karena keluarga merupakan organisasi yang pertama dan utama dalam interaksi individu. Selain itu, berdasarkan teori interaksionisme simbolik, keluarga merupakan *particular others* (West dan Turner, 2008), yaitu mereka yang berhubungan dekat dan penting bagi individu. Intensitas individu yang lebih banyak berinteraksi pada *particular others* menyebabkan kontribusi terhadap pembentukan konsep diri individu akan lebih tinggi dibanding kelompok yang lain. Di dalam keluarga juga diperoleh pendidikan yang mendewasakan individu, termasuk dalam pembentukan konsep diri. Di dalam keluarga terjadi interaksi diantara anggotanya secara lebih interpersonal, seperti pada orang tua dengan anak atau antara anak yang satu dengan yang lain (Idi, 2011). Dari hasil penelitian, interaksi tersebut dalam bentuk didikan yang diberikan orang tua kepada para partisipan.

Dari faktor pembentuk konsep diri yang didapat pula bahwa kontribusi dari kantor KACM sendiri terhadap karyawannya masih sangat kurang. Dapat dilihat dari faktor pembentuk yang berasal dari organisasi yang banyak disebutkan hanyalah peran yang dijalankan selama bekerja di kantor KACM. Kemudian, hanya ada satu partisipan yang mengatakan bahwa rapat internal di kantor KACM ikut berkontribusi dalam pembentukan konsep diri partisipan. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh kantor KACM sendiri terhadap karyawannya. Terlebih kantor KACM merupakan motivator dari mahasiswa dan karyawan UAJY lainnya sehingga harus membangun pula anggota-anggota dari kantor KACM sendiri.

## 7. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa konsep diri dari seluruh karyawan Kantor Kemahasiswaan, Alumni dan Campus Ministry yang berjumlah sembilan orang didapat dari perspektif partisipan sendiri dan orang lain. Konsep diri partisipan yang berasal dari perspektif orang lain adalah penilaian orang lain yang pernah disampaikan kepada partisipan, berupa pujian, kritikan atau saran yang dikatakan oleh orang di sekitarnya. Dari hasil penelitian didapat bahwa konsep diri dari perspektif orang lain lebih sedikit diungkapkan oleh partisipan dibandingkan dari perspektif diri sendiri. Hal tersebut dapat disebabkan karena budaya Indonesia yang termasuk dalam budaya konteks tinggi, dimana masyarakat masih enggan untuk mengungkapkan penilaian kepada orang lain secara langsung, terlebih dalam bentuk saran dan kritik.

Kemudian konsep diri tersebut dapat dikelompokkan pula menjadi tiga komponen yang diungkapkan oleh Steven, Susan dan Ivy (2010) yaitu *attitudes*, *beliefs* dan *values*. Dari komponen-komponen konsep diri tersebut yang banyak disampaikan oleh partisipan adalah *attitudes* karena *attitudes* merupakan hal yang sering dimunculkan dan mudah dilihat oleh orang lain ketika mereka berinteraksi. Hal tersebut berkaitan pula dengan *self disclosure* yang dilakukan oleh individu. *Attitudes* merupakan informasi mengenai diri yang di dalam *self disclosure* disampaikan secara terbuka sehingga orang lain dapat mudah melihat dan menilai *attitudes* individu. *Attitudes* yang sering dilakukan oleh individu dalam berkomunikasi dengan orang lain membuat para partisipan menyebutkan lebih banyak dibanding komponen konsep diri yang lain.

Pada dasarnya, faktor yang membentuk konsep diri para partisipan adalah interaksi, namun dari hasil penelitian, didapat faktor-faktor yang lebih spesifik disebutkan oleh para partisipan, yaitu keluarga, peran yang dijalankan, pengalaman interaksi, situasi sekitar, rapat internal kantor KACM, pendidikan biarawati, usia,

orang lain yang menjadi inspirasi partisipan dan spiritualitas. Dari faktor-faktor tersebut, keluarga merupakan faktor yang banyak disebutkan oleh para partisipan. Hal tersebut disebabkan karena keluarga merupakan organisasi yang pertama dan utama dalam interaksi individu. Di dalam keluarga juga diperoleh pendidikan yang mendewasakan individu, termasuk dalam pembentukan konsep diri.

Dari faktor pembentuk konsep diri yang didapat, dapat disimpulkan pula bahwa kontribusi dari kantor KACM sendiri terhadap karyawannya masih sangat kurang. Dapat dilihat dari faktor pembentuk yang berasal dari organisasi yang banyak disebutkan hanyalah peran yang dijalankan selama bekerja di kantor KACM. Kemudian, hanya ada satu partisipan yang mengatakan bahwa rapat internal di kantor KACM ikut berkontribusi dalam pembentukan konsep diri partisipan. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh kantor KACM sendiri terhadap karyawannya. Terlebih kantor KACM merupakan motivator dari mahasiswa dan karyawan UAJY lainnya sehingga harus membangun pula anggota-anggota dari kantor KACM sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Beebe, Steven A, Beebe, Susan J & Ivy, Diana K. (2010) *Communication Principles for A Lifetime*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Dayakisni, Tri & Hudaniah. (2003) *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press.
- Fauziah, Syifa. (2011) *Pengaruh Konsep Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta. hal 86.
- Gunawan, Adi W. (2007) *The Secret of Mindset*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hughes, Amanda, David, Galbraith & White, David. (2011) *Perceived Competence: A Common Core for Self-Efficacy and Self Concept?*. p. 278-289.
- Idi, Abdullah. (2011) *Sosiologi Pendidikan: Individu, Masyarakat dan Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Pace, R, Wayne & Don F, Faules. (1998) *KOMUNIKASI ORGANISASI Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (D. Mulyana, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sarwono, Sarlito W & Meinarno, Eko A. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Shinta, Nandy. 2009. *Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Surakarta*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Soegijapranata. Semarang. hal 47-52.
- Soeprapto, Riyadi. (2002) *Interaksionisme Simbolik*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- West, Richard & Lynn H, Turner. (2007) *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Salemba.