

**HUBUNGAN SIKAP ETNOSENTRASI DENGAN KOHESIVITAS
KARYAWAN DI UIN SUSKA RIAU**

SKRIPSI



OLEH

SARI SUPRAWANTI
NIM. 10461025768

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2011

Sari Suprawanti (2011). Hubungan Sikap Etnosentris dengan Kohesivitas Karyawan UIN SUSKA Riau Pekanbaru.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan di UIN SUSKA Riau Pekanbaru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan di UIN SUSKA Riau Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 karyawan yang bekerja di UIN SUSKA Riau, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 karyawan yang bekerja di bagian TU dan Akademik.

Penelitian ini menggunakan skala etnosentris dan skala kohesivitas yang disusun oleh peneliti untuk membantu pengumpulan data. Data penelitian tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 19 *for windows*.

Dari data penelitian ini dapat dilihat bahwa sikap etnosentris karyawan yaitu: Pada setiap Fakultas UIN SUSKA Riau Pekanbaru tidak ada yang menunjukkan adanya sikap etnosentris yang tinggi dengan kategorisasi 0%, pada taraf sedang dengan kategorisasi 17,5%, sedangkan pada taraf rendah dengan kategorisasi 82,5%. Pada variabel kohesivitas dapat dilihat keseluruhan subjek atau 97 karyawan berada pada taraf rendah dengan kategorisasi 100%, sedangkan pada taraf sedang dan tinggi pada kategori 0%.

Hasil analisis korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan adanya korelasi antara sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan yaitu: $r = 0,636$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan di UIN SUSKA Riau Pekanbaru. Artinya semakin tinggi sikap etnosentris karyawan maka semakin tinggi kohesivitasnya.

Kata Kunci:

Sikap Etnosentris, Kohesivitas

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1	Lat
ar Belakang Masalah	1
1.2	Per
umusan Masalah	7
1.3	Tuj
uan Penelitian	7
1.4	Keg
unaan Penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	8
1.4.2. Kegunaan Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Sikap Etnosentris	9
2.1.1. Sikap	9
2.1.1.1. Pengertian Sikap	9
2.1.1.2. Struktur Sikap	10
2.1.2. etnosentris	11
2.1.2.1. Pengertian Etnosentris	11
2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Etnosentris	13
2.1.3. Sikap etnosentris	15
2.2. Kohesivitas	15
2.2.1. Pengertian Kohesivitas	15
2.2.2. Karakteristik Kohesivitas	16
2.2.3. Dimensi Kohesivitas	18
2.3. Kerangka Pemikiran, Asumsi, dan Hipotesis	19
2.3.1. Kerangka Pemikiran	20
2.3.2. Asumsi	22
2.3.3. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitan	24
3.2. Variabel Penelitian dan Defenisi Oprasional Penelitian	24
3.2.1. Variabel Penelitian	24
3.2.2. Devenisi Oprasional	24
3.2.2.1. Sikap Etnosentris	24

3.2.2.2. Kohesivitas	25
3.3. Populasi, Sampel Penelitian, dan Teknik Pengambilan Sampel	26
3.3.1. Populasi Penelitian	26
3.3.2. Sampel Penelitian	27
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data	29
3.4.1. Alat Ukur	29
3.4.1.1. Skala Sikap Etnosentris	29
3.4.1.2. Skala kohesivitas	30
3.4.2. Uji Coba Alat Ukur	31
3.4.2.1. Uji Validitas	32
3.4.2.2. Uji Reliabilitas	35
3.5. Teknik Analisa Data	36
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	37
3.6.1. Lokasi Penelitian	37
3.6.2. Jadwal Penelitian	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Pelaksanaan dan Hasil Penelitian	38
4.1.1. Hasil Uji Asumsi	39
4.1.1.1. Hasil Uji Normalitas	39
4.1.1.2. Hasil Uji Linear	40
4.1.2. Hasil Uji Hipotesis	41
4.1.3. Analisa Tambahan	42
4.2. Pembahasan	46

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masyarakat Indonesia adalah masyarakat majemuk dan dikenal sebagai negara yang kaya dan memiliki banyak kebudayaan dipenjuru nusantara. Masyarakat Indonesia terdiri dari Suku-suku, Ras, Agama, dan kelompok etnis. Kelompok etnis ini mempunyai kebudayaan yang berbeda-beda dan membawa kebudayaan masing-masing pada perilaku. Perilaku dari tiap-tiap individu berbeda dan unik pada masing-masing etnis yang akan membedakan satu etnis dengan etnis lainnya.

Begitu juga halnya pada kota Pekanbaru, dimana kota ini dikatakan sebagai kota Melayu. Namun bukan hanya Melayu saja yang berdomisili disini. Misalnya Jawa, Batak, Minang, etnis Thionghoa, Banjar, dan masih banyak lainnya. Setiap adat-istiadat yang melekat pada masing-masing budaya juga berbeda-beda.

Zatrow menyebutkan bahwa setiap kelompok etnik memiliki keterikatan etnik yang tinggi melalui sikap *etnosentrisme*. *Etnosentrisme* merupakan suatu kecenderungan untuk memandang norma-norma dan nilai dalam kelompok budayanya sebagai yang *absolute* dan digunakan sebagai standar untuk mengukur dan bertindak terhadap semua kebudayaan yang lain. Sehingga *etnosentrisme* memunculkan sikap prasangka dan *stereotype*

negatif terhadap etnik atau kelompok lain. (dalam [Http://defickry.wordpress.com/2007/09/16/teori-etnosentrisme](http://defickry.wordpress.com/2007/09/16/teori-etnosentrisme)).

Etnosentrisme memiliki dua tipe yang satu sama lain saling berlawanan. Tipe pertama adalah *etnosentrisme* fleksibel. Seseorang yang memiliki *etnosentrisme* ini dapat belajar cara-cara meletakkan *etnosentrisme* dan persepsi mereka secara tepat dan bereaksi terhadap suatu realitas didasarkan pada cara pandang budaya mereka serta menafsirkan perilaku orang lain berdasarkan latar belakang budayanya. Tipe kedua adalah *etnosentrisme* infleksibel. *Etnosentrisme* ini dicirikan dengan ketidakmampuan untuk keluar dari perspektif yang dimiliki atau hanya bisa memahami sesuatu berdasarkan perspektif yang dimiliki dan tidak mampu memahami perilaku orang lain berdasarkan latar belakang budayanya.

Sikap etnosentris akan mempengaruhi semua interaksi termasuk juga hubungan antar etnis. Ihromi (dalam Helmi,1990) mengatakan bahwa orang dengan *etnosentrisme* yang tinggi umumnya tidak efektif untuk berurusan dengan orang lain. *Etnosentrisme* ini juga menghalangi tentang adat-istiadat orang lain tumbuh mengenai kebiasaan dalam kebudayaannya. Maksudnya orang dengan *etnosentrisme* tinggi sulit menerima adat istiadat lain yang ada diluar adat istiadat dan kebiasaannya.

Sikap etnosentris tidak muncul dengan sendirinya. Menurut Azwar (1995) pembententuan sikap pada diri individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu pengalaman pribadi, kebudayaan, pengaruh orang lain, media masa, dan lain-lain. Sikap individu terhadap berbagai objek berkembang

sejalan dengan interaksi dengan orang lain, baik orang tua ataupun teman sebaya. Pada setiap individu dalam berhubungan sosial adanya interaksi dengan berbagai kelompok dalam kehidupan sehari-hari sebagai bagian dari suatu kelompok, belajar dalam kelompok, bekerja dalam kelompok, berinteraksi dengan teman-teman dalam kelompok dan menghabiskan sebagian besar waktu luang dalam kelompok. dimana kelompok diri (*in-group*) dianggap berbeda dengan kelompok orang lain (*out-grop*).

Menurut Taylor dkk (2009) *In-group* cenderung memandang anggota *in-group* memiliki kesamaan dengan diri mereka yang disebut *assumend similarity effect* (anggota *in-group* mengasumsikan bahwa anggota *in-group* lainnya memiliki sikap dan perilaku yang sama dengan dirinya). Sedangkan kecenderungan memandang mereka adalah homogen dalam hal sifat, personalitas, dan bahkan jumlah subtipenya "mereka semua sama, sedangkan kita semua berbeda dengan mereka", dinamakan *out-group homogeneity effect* (persepsi bahwa antara anggota *out-group* lebih sama atau mirip ketimbang antara anggota *in-group*).

Dua kelompok yang cukup berpengaruh dalam kehidupan individu adalah keluarga dan *peer group*. Cara-cara berperilaku dan berfikir disosialisasikan dalam kedua kelompok ini. Individu juga belajar untuk memiliki perspektif tertentu terhadap diri sendiri dan dunia sekitar. *Peer group* memiliki pengaruh yang besar terhadap individu. Anggota-anggota *peer group* saling mempengaruhi tidak hanya pada dalam hal fisik baik dari cara berpenampilan, cara bicara atau bahasa yang digunakan tetapi juga

dalam aktivitas sosial yang dilakukan (Papalia & Olds, dalam Silviana 2007).

Taylor dkk (2009) kelompok yang dipilih oleh individu sebagai anggota didalamnya bahwa terkadang mereka mengkategorisasikan atau mengelompokkan orang menjadi "kita" (*in-group*) dan "mereka" (*out-group*). Sikap perasaan *in-group* berkenaan dengan seluk beluk usaha dan orang-orang yang dipahami dan dialami oleh anggota pada interaksi di dalam kelompoknya, sedangkan *out-group* semua usaha dan orang-orang yang tidak termasuk kedalam *in-group*. Sikap perasan *in-group* seakan-akan hanya mengizinkan kawan-kawan anggota *in-group* itu saja untuk turut serta dengan kegiatan yang mereka lakukan.

Individu juga cenderung memandang anggota *in-group* nya sebagai individu yang lebih kompleks ketimbang anggota *out-group*. Misalnya dalam anggota himpunan karyawan memandang sesama anggota sebagai lebih mirip ketimbang anggota diluar kelompok, karena memandang mereka semua sebagai "mirip" maka anggota *in-group* cenderung melihat hanya ada lebih sedikit *subtipe* dalam *out-group* sehingga mereka memandang anggota *out-group* secara lebih *stereotipe* (Judd, Ryan, & Park dalam Taylor dkk, 2003).

Konsep ini mewakili sebuah pengertian bahwa setiap kelompok mempunyai semangat bahwa kelompoknyalah yang lebih superior dari kelompok lain. Hal ini terjadi karena adanya sikap etnosentris dan memandang kelompok lain dengan ukuran yang sama sekali tidak ada

konsesus atasnya. Salah satunya adalah kelompok yang dipilih individu baik dalam lingkungan tempat bekerja ataupun lingkungan tempat tinggalnya.

Pengaruh kelompok dapat membuat anggotanya melakukan hal-hal yang dianggap sukar jika dilakukan sendiri, pengaruh terhadap perilaku ini besar sekali terutama dalam kelompok yang mempunyai rasa kebersamaan yang tinggi. Sebuah kelompok, seperti makhluk hidup lainnya terus berkembang, dalam satu kelompok mungkin dimulai dari sekumpulan orang asing yang tidak saling mengenal, tetapi seiring waktu secara tidak langsung kelompok tersebut memberikan sebuah kohesivitas sehingga anggota-anggotanya menjadi sebuah kelompok sosial yang erat. Kohesi kelompok merupakan perhatian anggota kelompok, bagaimana anggota kelompok saling menyukai satu dengan yang lain menurut Penner (Walgito, 2003).

Kohesivitas yang lebih besar terutama berkembang dalam kelompok yang relatif kecil dan mempunyai organisasi yang lebih bersifat kerja sama dari pada persaingan (Jewel & Reitz dalam Helmi, 1990). Pandangan-pandangan *in-group*, dalam interaksi, sering kali dijadikan titik acuan untuk menilai *out-group*. Perasaan yang berhubungan dengan *in-group* dan *out-group* oleh Borner (dalam Helmi,1990) disebut *etnosentrisme*. Begitu juga halnya kohesi dalam kelompok timbul karena dipengaruhi sikap etnosentris ini dan orientasi perorangan terhadap kelompoknya dan kelompok lainnya. Menurut Charles H.Cooley (dalam Soekanto, 2002) Kerja sama timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat yang sama mempunyai cukup

pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut. Kesadaran akan adanya kepentingan-kepentingan yang sama dan adanya organisasi merupakan fakta-fakta yang penting dalam kerja sama yang berguna. Kerja sama mungkin akan bertambah kuat apabila ada bahaya luar yang mengancam atau ada tindakan-tindakan luar yang menyinggung kesetiaan yang secara tradisional atau institusional telah tertanam didalam kelompok, dalam diri seorang atau segolongan orang.

Setiap individu yang memiliki sikap, perasaan, nilai, dsb dalam kelompok (*in-group*) akan berusaha saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan pencapaian tugas bersama. Dalam setiap kelompok dapat dikemukakan bahwa kelompok dengan tingkat kohesi tinggi, para anggotanya lebih banyak saling berinteraksi satu dengan yang lain, lebih kooperatif, masing-masing mengevaluasi lebih positif, dan lebih menyenangkan bila dibandingkan dengan kelompok yang tingkat kohesinya rendah. Disamping itu kohesi dalam kelompok mempunyai peran terhadap anggota dalam kelompok, mereka saling mempengaruhi, adanya konformitas yang tinggi dalam keputusan kelompok. (Perner dalam Walgito, 2003).

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau (UIN SUSKA Riau) Pekanbaru merupakan salah satu Universitas Islam di Pekanbaru yang memiliki banyak karyawan pada masing-masing Fakultas dan masing-masing karyawan berbeda-beda suku dan berbeda pula dearah asalnya.

Terlihat pada kebiasaan orang yang mempunyai kelompok kerja ataupun kelompok sejawat dari bermacam bentuk baik kelompok formal ataupun informal. Dari hasil prariset peneliti melakukan observasi dan wawancara langsung pada beberapa karyawan UIN SUSKA Riau, dimana karyawan tersebut mengatakan bahwa cenderung memiliki sikap dan perasaan yang sama terhadap teman sekerja yang dianggap cocok karena berasal dari daerah dan suku yang sama.

Dari fenomena yang terjadi pada hubungan atau interaksi sosial karyawan UIN SUSKA Riau pergaulannya cenderung dipengaruhi oleh kelompok-kelompok (*peer group*) sesama suku masing-masing yang secara tidak langsung membentuk tingkah laku ataupun perilaku dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan teman sekerja yang lain. Misalnya terlihat pada karyawan dimana interaksinya lebih sering berkumpul dan bersosialisasi dengan teman sekerja yang dianggap cocok, baik dari satu daerah atau kampung yang sama, satu suku, dsb.

Kecenderungan lebih mudah menerima dan bekerja sama dengan orang yang berasal dari satu tempat atau daerah yang sama maupun sesama suku. Sehingga menghambat dalam menyelesaikan tugas bersama bila dihadapkan dengan anggota diluar kelompoknya. Apabila karyawan bekerja pada sub bagian yang terdapat rekan kerja berbeda suku dan berbeda daerah asalnya sedikitnya dapat menghambat kerja sama dalam menyelesaikan tugas bersama.

Kohesi kelompok akan tercapai atau tidaknya salah satunya dipengaruhi oleh faktor sikap etnosentris pada karyawan, sikap etnosentris yang terdapat pada tiap-tiap karyawan akan menghambatnya dalam melaksanakan tugas dan berkomunikasi dengan lingkungan kerja ataupun dari rekan kerja yang berasal dari kelompok lain. Sikap negatif yang diprasangkakan akan mempengaruhi interaksi sosialnya.

Oleh karena itu, penulis mengambil dari fenomena yang terjadi pada karyawan-karyawan yang ada dikota Pekanbaru khususnya karyawan UIN SUSKA Riau dalam sebuah penelitian dengan judul "*Hubungan Sikap Etnosentris dengan Kohesivitas Karyawan*".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan atas uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam masalah ini dapat dirumuskan "*apakah ada hubungan sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan di UIN SUSKA Riau*".

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji secara ilmiah hubungan sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan. Untuk mencapai tujuan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perluasan terhadap bidang psikologi sosial dan psikologi lintas budaya serta dapat memberikan masukan terhadap para pembaca dan melihat apakah ada hubungannya sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan di UIN SUSKA Riau.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan pada pembaca dan pada pihak-pihak yang terkait di UIN SUSKA Riau Pekanbaru, mengenai sikap etnosentris karyawan dan kohesivitas kelompoknya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Sikap Etnosentris

2.1.1. Sikap

2.1.1.1. Pengertian Sikap

Thurtone (dalam Walgito 2003) memandang sikap sebagai suatu tingkatan afeksi baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek-objek psikologis. Afeksi yang positif yaitu afeksi senang, sedangkan afeksi negatif adalah afeksi yang tidak menyenangkan.

Rokeach (dalam Walgito, 2003) mengemukakan bahwa sikap telah terkandung komponen kognitif dan komponen konatif, yaitu sikap merupakan *predisposing* untuk merespon dan berperilaku. Bahwa sikap berkaitan dengan perilaku, sikap merupakan predisposisi untuk berbuat atau berperilaku. Sedangkan Baron dan Byrne (dalam Walgito, 2003) menggambarkan sikap sebagai seikat perasaan yang kekal, kepercayaan dan perilaku yang diarahkan kearah spesifik, gagasan, objek, atau kelompok.

Mar'at (1981) dalam studi kepustakaan mengenai sikap diuraikan bahwa sikap merupakan produk dari proses sosialisasi dimana seseorang bereaksi sesuai dengan rangsang yang diterimanya. Jika sikap mengarah

pada objek tertentu, berarti bahwa penyesuaian diri terhadap objek tersebut dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan kesediaan untuk bereaksi dari orang tersebut terhadap objek.

Gerungan (2002) pengertian *Attitude* dapat diterjemahkan dengan sikap terhadap objek tertentu, yang dapat merupakan sikap pandangan atau perasaan yang disertai oleh kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek tadi. Jadi *Attitude* tepat diterjemahkan sebagai sikap dan kesediaan bereaksi terhadap suatu hal.

Walgito (2003) Sikap adalah organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk membuat proses atau perilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Dari berbagai pengertian sikap yang dikemukakan oleh beberapa ahli jadi dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan hasil dari inteaksi antara komponen kognitif dan konatif dalam memahami objek yang mengandung unsur afeksi positif dan negatif sehingga individu dapat mengevaluasi dan bertindak dalam berperilaku terhadap orang lain.

2.1.1.2. Struktur Sikap

Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Walgito (2003) struktur sikap dapat dibagi menjadi tiga komponen yang saling menunjang, yaitu:

1. komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap objek sikap.
2. Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif. Komponen ini menunjukkan arah sikap, yaitu positif dan negatif.
3. Komponen konatif (komponen perilaku, atau *action component*), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek sikap. Komponen ini menunjukkan intensitas sikap, yaitu menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap.

Dari pendapat yang dikemukakan Walgito tentang komponen sikap yang memiliki tiga komponen dasar yang membentuk struktur sikap individu yaitu komponen kognitif, afektif, dan konatif. Jadi setelah individu mengetahui, memiliki pandangan mengenai etnosentris maka individu akan memiliki penilaian senang (positif) atau tidak senang (negatif) terhadap etnosentris, yang kemudian individu itu akan berperilaku untuk menunjukkan sikapnya terhadap etnosentris itu sendiri, maka ia akan cenderung berperilaku yakni berusaha untuk mewujudkan keinginannya terhadap etnosentris, dan

sebaliknya jika individu memiliki penilaian yang negatif terhadap etnosentris, maka individu akan cenderung berperilaku yakni menjauhi etnosentris ini.

2.1.2. Etnosentris

2.1.2.1. Pengertian Etnosentris

Etnosentrisme pertama kali didefinisikan oleh sosiolog William Sumner (dalam Berry, 1999) yaitu suatu kecenderungan kuat untuk menerapkan patokan kelompok sendiri sebagai patokan satu-satunya ketika memandang dan menempatkan kelompok seseorang pada hierarki teratas dan mendudukkan kelompok lain pada hierarki lebih rendah.

Perasaan *In-group* dan *out group* atau perasaan dalam serta luar kelompok dapat merupakan dasar suatu sikap yang dinamakan *etnosentrisme* (Mayor Polak Dalam Soekanto, 2002). Sedangkan menurut Friedman (dalam Soekanto, 2002) *etnosentrisme*, melakukan evaluasi terhadap orang lain berdasarkan sudut pandangnya sendiri.

Taylor Dkk (2009) mendefinisikan *etnosentrisme* merupakan keyakinan bahwa *in-group* adalah pusat dari dunia sosial lebih unggul ketimbang *out-group*.

Chaplin (2001) mendefinisikan *etnosentrisme* sebagai sifat khas yang menganggap kelompok rasial sendiri atau kelompok nasional sendiri sebagai superior.

Secara informal, *etnosentrisme* adalah kebiasaan setiap kelompok untuk menganggap kebudayaan kelompoknya sebagai kebudayaan yang paling baik. Guilford (dalam Helmi,1990) mengemukakan bahwa *etnosentrisme* adalah kecenderungan individu dalam menilai kebudayaan sendiri sebagai yang terbaik dan menggunakan norma kebudayaannya sebagai tolok ukur untuk menilai kebudayaan lain. *Etnosentrisme* menimbulkan prasangka terhadap kelompok etnis lain dan merupakan gejala sosial yang terdapat pada semua golongan, geng-geng, dan kelompok persaudaraan (Goni dalam Helmi, 1990).

Soekanto (2002) bahwa etnosentris adalah sikap yang menilai unsur-unsur kebudayaan lain dengan menggunakan norma yang ada dalam kebudayaannya.

Menurut Matsumoto (2004) *etnosentrisme* adalah kecenderungan untuk melihat dunia hanya melalui sudut pandang budayanya sendiri.

Menurut Ahmadi (1991) *etnosentrisme* merupakan suatu kecenderungan yang menganggap nilai-nilai dan norma-norma kebudayaannya sendiri sebagai sesuatu yang prima, terbaik, mutlak, dan dipergunakannya sebagai tolok ukur untuk menilai dan membedakannya dengan kebudayaan lain. *Etnosentrisme* merupakan gejala sosial yang universal, dan sikap yang demikian biasanya dilakukan secara tidak sadar.

Defenisi etnosentris (*etnosentrisme*) dapat disimpulkan sebagai suatu perasaan yang kuat terhadap anggota kelompoknya dan menganggap kelompoknya lebih superoior dibandingkan kelompok lain.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Etnosentris

Menurut Berry (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi etnosentris adalah:

1. Pewarisan dan perkembangan budaya.

Dengan pewarisan budaya suatu etnis dapat mewariskan ciri-ciri perilaku kepada generasi selanjutnya melalui mekanisme mengajar dan belajar. Dalam pewarisan umumnya orang tua mewariskan nilai, keterampilan, keyakinan, dan sebagainya. Pengaruh ini dapat membentuk dan mengarahkan individu menjadi seseorang yang piawai dalam budayanya mencakup bahasa, ritual, nilai-nilai, dan lainnya.

2. Perilaku sosial.

Perilaku sosial yang di tampilkan dari masing-masing budaya berbeda baik dari prosedur memberi selamat (misalnya membungkuk, memeluk, berjabat tangan, dan memcium) bervariasi luas dari budaya

kebudaya dan jelas menjadi contoh pengaruh pemindahan budaya pada perilaku sosial.

Budaya yang bervariasi dan luas dari satu tempat ketempat lain yang memiliki sistem sosial yang berbeda pula individu menempati posisi yang memungkinkan perilaku tertentu diharapkan, disebut juga peran. Setiap pemegang peran merupakan objek sanksi-sanksi yang mengandung pengaruh sosial untuk berperilaku berdasarkan norma sosial.

3. Kepribadian.

Eysenck (dalam Alwisol 2005) berpendapat bahwa sifat-sifat kepribadian adalah keseluruhan pola tingkah laku aktual maupun potensial dari organisme sebagaimana ditentukan oleh keturunan dan lingkungan.

Dari hasil penyelidikan-penyelidikan yang telah dilakukan Eysenck (dalam Suryabrata 2005) Eysenck membuat pencandraan mengenai "*introvert*" dan "*ekstrovert*". Individu dengan tipe *introvert* lebih menutup diri, tidak mudah bergabung dengan orang lain, kurang dapat berinteraksi dengan orang diluar yang berbeda dengan dirinya dan kurang nyaman bila bersama-sama orang lain, sedangkan sebaliknya individu dengan tipe *ekstrovert* lebih dapat membuka diri dan dapat berinteraksi dengan lingkungan sosial diluar dan diluar lingkungannya.

2.1.3. Sikap Etnosentris

Sikap etnosentris dapat dikatakan sebagai suatu perasaan yang memandang kebudayaan kelompoknya lebih tinggi daripada kebudayaan kelompok lain sehingga dapat membatasi anggotanya dalam melakukan hubungan sosial dengan kelompok lain.

Sikap etnosentris dapat berupa sikap positif dan negatif yang ditunjukkan oleh individu secara tidak sadar, orang yang mempunyai sikap etnosentris yang tinggi akan lebih banyak berhubungan dengan sesama anggota dibandingkan dengan orang diluar anggota. Hal ini disebabkan oleh konsep sikap *etnosentrisme* positif dan negatif. Sikap positif ini adalah unsur kebanggaan terhadap kelompoknya. Sikap ini dapat dilihat melalui kecenderungan tindakan individu dari aspek bahasa, kerja sama dan pergaulan sehari-hari.

Jadi sikap etnosentris adalah pandangan, perasaan, hingga perilaku yang berupa pandangan, perasaan dan perilaku yang positif dan negatif seseorang yang menganggap bahwa kelompoknya (*in-group*) suatu kebanggaan dan sebagai identitas diri yang lebih banyak berhubungan dengan *in-group* dari pada *out-group*.

2.2. KOHESIVITAS

2.2.1. Pengertian Kohesivitas

Festinger (dalam Ahmadi, 1991) kohesi kelompok sebagai kekuatan yang memelihara dan menjaga anggota dalam kelompok. sedangkan Ahmadi (1991) mendefinisikan kohesi kelompok yaitu perasaan bahwa orang bersama-sama dalam kelompok.

Taylor, dkk (2009) Kohesivitas kelompok mengacu sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Dalam kelompok yang kohesivitasnya tinggi, setiap anggota kelompok itu mempunyai komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok tersebut.

Kohesivitas merupakan sebuah ketertarikan personal dimana tiap individu dalam kelompok yang kohesif saling menyukai satu sama lain. Michael Hogg (dalam Walgito, 2003) membedakan antara ketertarikan personal, bukan kohesivitas kelompok. sedangkan kohesivitas kelompok mengarah pada ketertarikan sosial, yaitu saling menyukai antar anggota dalam satu kelompok berdasarkan pada status sebagai anggota kelompok tersebut. Kohesi harus dilakukan bersama dengan keinginan para anggotanya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Kohesivitas diartikan sebagai perasaan kuat dari sebuah keberadaan komunitas yang terintegrasi dan akan lebih efektif dalam kelompok, jadi lebih bersemangat dalam menghadapi masalah-masalah sosial.

Jadi kohesi atau kohesivitas dapat disimpulkan sebagai perasaan yang sama kepada anggota dalam sebuah kelompok semuanya terikat dan terjalin bersama karena satu sama lain saling menarik dan memperhatikan.

2.2.2. Karakteristik Kohesivitas

Kohesi kelompok dapat dikemukakan bahwa kelompok dengan tingkat kohesi tinggi, para anggotanya lebih banyak saling berinteraksi satu dengan yang lain, lebih kooperatif, masing-masing mengevaluasi lebih positif, dan lebih menyenangkan bila dibandingkan dengan kelompok yang tingkat kohesinya rendah (Penner dalam Walgito, 2003). Disamping itu kohesi dalam kelompok mempunyai peran terhadap anggota dalam kelompok, mereka saling mempengaruhi, adanya konformitas yang tinggi dalam keputusan kelompok. disamping itu juga dapat dikemukakan bahwa kelompok dengan tingkat kohesi tinggi, para anggotanya lebih percaya satu dengan yang lain dan merasa lebih aman bila dibandingkan dengan kelompok dengan tingkat kohesi rendah (Penner dalam Walgito, 2003).

Kelompok yang mempunyai daya tarik tertentu dan komitmen bersama yang merupakan ciri kohesivitas yang kuat. Kohesivitas yang lebih besar terutama berkembang dalam kelompok yang relatif kecil dan mempunyai organisasi yang lebih bersifat kerja sama dari pada persaingan (Jewel & Reirz, dalam Helmi,1990). Kesempatan saling berinteraksi antara

para anggotanya secara lebih sering membantu berkembangnya kohesivitas kelompok tersebut

Kohesivitas yang lebih besar dalam kelompok yang mempunyai lebih banyak kemiripan sikap, nilai, sifat-sifat pribadi dan juga sifat-sifat demografis akan merupakan pendukung tingginya tingkat kohesi kelompok menurut Festinger (dalam Walgito, 2003). Kelompok kohesif merupakan satu kesatuan dimana anggota-anggotanya menikmati interaksi antara mereka, dan mereka tetap bersatu dan bertahan dalam waktu yang lama. Adanya kesamaan persepsi anggota dalam masing-masing kelompok dan perbedaan persepsi dengan persepsi dari anggota dalam kelompok lain.

Kohesivitas dalam kelompok menciptakan suasana yang lebih sehat, karena orang-orang yang ada didalamnya lebih menaruh perhatian pada orang lain dengan berbagai cara yang lebih positif serta seseorang akan lebih berpengalaman dalam mengurangi kegelisahan dan ketergantungan. Seseorang dalam kohesivitas kelompok akan lebih siap menerima tujuan, keputusan, dan norma kelompok. selanjutnya, penyesuaian terhadap tekanan akan lebih banyak pada kohesivitas kelompok, sehingga penolakan individu pada tekanan tersebut akan melemah.

Menurut Ahmadi (1991) didalam *in-group* anggota-anggotanya menunjukkan sentimen yang dalam, dalam bentuk perasaan cinta, simpati, intim, sikap solidaritas *in-group* kadang-kadang dibela mati-matian.

2.2.3. Dimensi Kohesivitas Kelompok

Forsyth (dalam Ginting, 2009) mengemukakan bahwa ada empat dimensi kohesivitas kelompok, yaitu:

a. Kekuatan sosial

Keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

b. Kesatuan dalam kelompok

Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim, dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan.

c. Daya tarik

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri dari pada melihat dari anggotanya secara spesifik.

d. Kerja sama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

2.2.4. Konformitas

Berry (1999) Konformitas adalah taraf yang memungkinkan individu secara khas hidup berdampingan dengan norma kelompok yang berpengaruh terhadap dirinya.

Asch (dalam Gerungan 2002) dalam eksperimennya mengemukakan bahwa kecenderungan individu terpengaruh hal yang mereka percayai sebagai penilaian kelompoknya, meski bertentangan dengan pandangan persepsi individu itu sendiri disebut konformitas.

Konformitas adalah sebuah perubahan perilaku atau kepercayaan sebagai hasil dari tekanan kelompok baik nyata maupun maya, Taylor dkk (2009).

2.3. Kerangka Pemikiran, Asumsi, dan Hipotesis

2.3.1. Kerangka Pemikiran

Teori utama yang digunakan dalam mengkaji dan membahas persoalan dalam penelitian ini adalah teori tentang sikap yang dikemukakan oleh Walgito (2003), teori tentang etnosentris yang dikemukakan oleh Taylor dkk (2009), dan teori tentang kohesivitas yang dikemukakan oleh Festinger (dalam Ahmadi, 1991).

Sikap adalah suatu reaksi perasan individu yang diwujudkan dalam bentuk tingkah laku baik dalam bentuk positif atau negatif yang sesuai dengan rangsangan atau stimulus yang diterimanya, melalui proses kognitif, afektif, dan konatif.

Sikap pada diri seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor fisiologis dan psikologis, serta faktor eksternal. Sikap seseorang terhadap suatu objek bisa positif dan bisa pula negatif, yang menjadi objek sikap dalam kajian ini adalah etnosentris dalam kelompok dilingkungan tempat kerja. Kelompok dalam (*in-group*) dimana setiap kelompok berinteraksi satu dengan yang lainnya.

Etnosentris adalah melakukan evaluasi terhadap orang lain berdasarkan sudut pandangnya sendiri. Sikap etnosentris merupakan gejala sosial yang universal, dan sikap yang demikian biasanya dilakukan secara tidak sadar.

Sikap etnosentris dapat dilihat melalui kecenderungan tindakan individu dari aspek bahasa, kerja sama dan pergaulan sehari-hari. Orang yang mempunyai sikap etnosentris yang tinggi akan lebih banyak berhubungan dengan sesama anggota dibandingkan dengan orang diluar anggota. Hal ini disebabkan oleh konsep sikap *etnosentrisme* positif dan negatif. Sikap positif adalah unsur kebanggaan terhadap kelompoknya, sedangkan sikap negatif adalah anggapan bahwa kelompok luar lebih rendah (Gomi dalam Helmi, 1990).

Kohesivitas adalah sebuah ketertarikan personal dimana tiap individu dalam kelompok yang kohesif saling menyukai satu sama lain. Seseorang dalam kohesivitas kelompok akan lebih siap menerima tujuan, keputusan, dan norma kelompok. selanjutnya, penyesuaian terhadap tekanan akan lebih banyak pada kohesivitas kelompok, sehingga penolakan individu pada tekanan tersebut akan melemah.

Jadi sikap karyawan terhadap etnosentris adalah penilaian positif atau negatif terhadap etnosentris pada masing-masing individu berupa ketertarikan dalam kelompok, dimana dalam kelompok ada sebuah ketertarikan personal dan tiap individu akan saling menyukai satu sama lain atau kecenderungan pada suatu hal yang menunjukkan reaksi perasaannya yang diwujudkan dalam bentuk tingkah laku. Perilaku yang ditunjukkan dengan adanya kerja sama, keakraban, komformitas, dan tetap bersatu dalam waktu yang lama. Misalnya beberapa karyawan pada sebuah Fakultas yang bekerja dalam satu ruangan yang sama yang berbeda-beda suku dan berbeda-beda asal daerah yang masing-masing memiliki sikap etnosentris infleksibel, kurang dapat bekerja sama dan memiliki kohesif kelompok kerja yang rendah, sedangkan sebaliknya jika karyawan memiliki sikap etnosentris fleksibel dapat menempatkan diri dalam berinteraksi dengan karyawan yang lain yang berbeda suku dalam satu ruangan tersebut dan memiliki kohesivitas yang tinggi.

Salah satu ciri kelompok yang dapat bertahan lama adalah adanya kohesi dalam kelompok. Untuk itu individu harus mempelajari apa yang diharapkan dalam kelompok darinya dan kemudian mau membentuk perilaku agar sesuai dengan harapan kelompok.

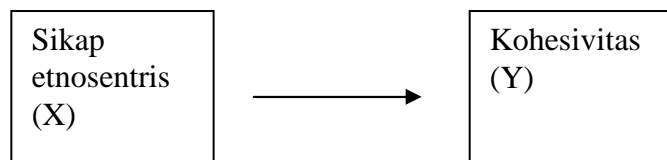
Kohesivitas berkaitan dengan perasaan yang sama antar anggota dalam kelompok. Individu mulai dapat menerima dan mengikuti apa yang dilakukan anggota dalam kelompok yang dipilihnya. Kelompok yang dipilih oleh individu cenderung mengacu pada berbagai macam tujuan, misalnya

karena berasal dari daerah yang sama, suku yang sama dan budaya yang sama.

Konsep diatas mewakili kecenderungan *etnosentrisme* pada setiap individu bahwa individu mempunyai semangat kerja apabila berada pada kelompok yang dipilinya sesuai dengan budaya dan harapannya.

Berdasarkan konsep sikap yang dikemukakan diatas dan dikaitkan dengan objek sikap yang dikaji dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa sikap etnosentris adalah penilaian positif dan negatif terhadap etnosentris yang ada di lingkungan kerja dalam suatu kelompok teman sekerja yang merupakan kelompok dalam dimana setiap anggota memiliki keterikatan yang kuat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Pandangan berfikir diatas dapat dilihat dengan kerangka berfikir sebagai berikut:



Dari uraian diatas jelaslah bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Berry, dkk (1999) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh pada kohesivitas yang dialami oleh setiap individu adalah etnosentris yang memungkinkan individu secara khas hidup berdampingan dengan norma kelompok. Individu cenderung berdampingan dengan perilaku menuntut (manut) dalam sosialisasi, bahwa hal ini akan mendorong konformitas.

2.3.2. Asumsi

Kohesivitas adalah sebuah ketertarikan personal dimana tiap individu dalam kelompok yang kohesif saling menyukai satu sama lain. Kecenderungan untuk bekerja sama, keakraban, konformitas dengan kelompok sebaya dalam melakukan aktifitas dan kegiatan-kegiatan dalam kelompok bersama-sama.

Sikap merupakan penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap etnosentris maka akan memandang kelompoknya (*in group*) lebih baik dibandingkan dengan kelompok luar (*out group*).

Jadi jika karyawan memiliki sikap yang positif terhadap etnosentris maka perilakunya akan lebih mengarah kepada kohesivitas kelompok yang berada pada suku yang sama.

2.3.3. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang positif antara sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan di UIN SUSKA Riau. Yaitu semakin tinggi sikap etnosentris pada karyawan maka kohesivitasnya tinggi jika berada dengan kelompok kerja sesama suku, sebaliknya jika berada dengan suku yang berbeda maka sikap etnosentris yang tinggi akan menyebabkan kohesivitas kelompok kerja yang rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Variabel sikap etnosentris (X) dengan kohesivitas (Y), dengan alat ukur yang digunakan yakni skala sikap terhadap etnosentris dan skala kohesivitas.

1.2. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Penelitian

1.2.1. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah sikap etnosentris dan yang menjadi variabel terikat adalah kohesivitas karyawan.

1.2.2. Defenisi Oprasional

1.2.2.1. Sikap Etnosentris

Etnosentrisme merupakan mengevaluasi orang lain berdasarkan sudut pandangnya sendiri.

Secara operasional sikap etnosentris dapat didefenisikan sebagai kecenderungan seseorang memandang kelompoknya (*in-group*) lebih baik, dibandingkan dengan kelompok lain (*out-group*) yang berada

diluar kelompok. dimana individu memandang perilaku seseorang berdasarkan sudut pandang budayanya, baik itu dari bahasa, cara berpakaian, menyapa, dll.

Tergambar dari skala sikap etnosentris yang hendak diukur dengan aspek dan indikator sebagai berikut :

- (1) komponen kognitif, yaitu pengetahuan atau pandangan individu terhadap etnosentris,
- (2) komponen afektif, yaitu rasa senang atau tidak senang terhadap etnosentris,
- (3) komponen konatif, yaitu kecenderungan bertindak atau berperilaku etnosentris.

1.2.2.2. Kohesivitas

Kohesi kelompok yaitu perasaan bahwa orang bersama-sama dalam kelompok.

Kohesivitas dapat diartikan sebagai perasaan dimana para anggota dalam sebuah kelompok semua terikat dan terjalin bersama karena satu sama lain saling menarik dan memperhatikan. Individu yang memiliki kelompoknya sendiri lebih cenderung berperilaku bekerja sama dibandingkan konflik yang terjadi dalam kelompoknya.

Setiap individu lebih senang bekerja bersama dalam kelompok, saling percaya antar anggota dan saling mempengaruhi pada setiap anggota kelompok.

Karakteristiknya: bekerja sama, konformitas, dan saling mempercayai.

<p>Sikap terhadap etnosentris (X)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan atau pandangan mengenai etnosentris (kognitif) 2. Senang atau tidak senang terhadap etnosentris (afektif) 3. Kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap etnosentris (konatif). 	<p>Kohesivitas (Y).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bekerja sama, 2. konformitas, 3. saling mempercayai
--	--

1.3. Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

1.3.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian (Arikunto, 2002).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi yang dikemukakan oleh peneliti adalah Karyawan UIN SUSKA Riau sebanyak 114 karyawan.

Dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1

Populasi Penelitian

No	Fakultas	Kategori
1	Tarbiyah & Keguruan	Laki-laki = 12 Perempuan = 10
2	Syari'ah & Ilmu Hukum	Laki-laki = 5 Perempuan = 5
3	Ushuluddin	Laki-laki = 4 Perempuan = 3
4	Dakwah & Ilmu Komunikasi	Laki-laki = 6 Perempuan = 7
5	Sains & Teknologi	Laki-laki = 13 Perempuan = 9
6	Psikologi	Laki-laki = 9 Perempuan = 6

7	Ekonomi & Ilmu Sosial	Laki-laki = 8 Perempuan = 6
8	Pertanian & Peternakan	Laki-laki = 5 Perempuan = 6
		$\Sigma = 114$

1.3.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dengan maksud untuk mengeneralisasikan hasil penelitian (Arikunto 2002). Yang dimaksud dengan mengeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto 2002).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada sub bagian umum dan akademik karena karyawan yang bekerja pada sub bagian umum dan akademik bekerja pada satu ruangan yang sama dan lebih sering berinteraksi satu sama lain. Karyawan tersebut berjumlah lebih kurang 97 karyawan dari seluruh Fakultas. Dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Fakultas	Suku	Umum	Akademik
1	Tarbiyah & Keguruan	Melayu= 9 Jawa= 4 Minang= 2	6	9
2	Syari'ah & Ilmu Hukum	Melayu= 4 Jawa= 2 Minang= 3 Batak= 1	6	4
3	Ushuluddin	Melayu= 6 Jawa= 1 Minang= 4	5	5
4	Dakwan & Ilmu Komunikasi	Melayu= 4 Jawa= 4 Banjar= 2	5	5

5	Sains & Teknologi	Melayu= 10 Jawa= 6 Minang= 4	11	9
6	Psikologi	Melayu= 6 Jawa= 2 Minang= 3	6	5
7	Ekonomi & Ilmu Sosial	Melayu= 7 Jawa= 2 Minang= 2	5	6
8	Pertanian & Peternakan	Melayu= 5 Jawa= 1 Minang= 1 Aceh= 2	2	7
$\Sigma = 97$			36	61

1.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Dimana *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Arikunto,2002). Dengan kata lain unit sampel yang disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian. Yaitu karyawan yang bekerja pada masing-masing Fakultas, yang berada dalam ruangan yang sama terdiri dua karyawan atau lebih pada bagian Umum dan Akademik. Dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah:

Tabel 3.3

Karakteristik Subjek Penelitian

No	Suku	Kategori	Akademik	Umum
1	Melayu = 51	Laki-lak i= 34 Perempuan = 17	23 11	11 6
2	Jawa = 22	Laki-lak i= 9 Perempuan = 13	5 7	4 6
3	Minang = 19	Laki-laki = 11 Peempuan = 8	7 5	4 3
4	Banjar = 2	Laki-laki =2 Perempuan = 0	- -	2 -
5	Batak = 1	Laki-laki = 1 Perempuan = 0	1 -	0 -
6	Aceh = 2	Laki-laki = 0 Perempuan = 2	- 2	- -
$\Sigma = 97$			61	36

1.4. Teknik Pengumpulan Data

1.4.1. Alat Ukur

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat suatu skala psikologi yang dikembangkan dari defenisi oprasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian.

a. Skala Sikap Etnosentris

Skala sikap etnosentris ini, peneliti susun berdasarkan teori Walgito. Model skala sikap etnosentris, menggunakan model modifikasi skala Likert yang dibuat dalam empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data.

Untuk penelitian ini pada sikap etnosentris (X), adapun nilai diberikan untuk favorabel berkisar dari 1(satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS) : Nilai 4
- b. Setuju (S) : Nilai 3
- c. Tidak setuju (TS) : Nilai 2
- d. Sangat tidak setuju (STS) : Nilai 1

Sedangkan pernyataan unfavorable diberikan skor sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS) : Nilai 1
- b. Setuju (S) : Nilai 2
- c. Tidak setuju (TS) : Nilai 3
- d. Sangat tidak setuju (STS) : Nilai 4

Jumlah item yang dipersiapkan untuk skala sikap etnosentris ini sebanyak 30 item, dengan rincian yang dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Blue Print Item Skala Sikap Etnosentris (X)
(Sebelum Try Out)

No	Aspek	Indikator	Favorabel	unfavorabel	jml
1	Komponen Kognitif	Pengetahuan atau pandangan	1,7,13,19,25	4,10,16,22,28	10
2	Komponen Afektif	Rasa senang atau tidak senang	2,8,14,20,26	5,11,17,23,29	10
3	Komponen Konatif	Kecenderungan bertindak dan berperilaku	3,9,15,21,27	6,12,18,24,30	10
	Jumlah		15	15	30

b. Skala kohesivitas

Skala kohesivitas disusun berdasarkan teori dari Festinger. Model skala kohesivitas juga menggunakan model modifikasi skala Likert. Untuk penelitian ini pada Kohesivitas (Y), adapun nilai diberikan untuk favorabel berkisar dari 1(satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat sesuai (SS) : Nilai 4
- b. Sesuai (S) : Nilai 3
- c. Tidak sesuai (TS) : Nilai 2
- d. Sangat tidak sesuai (STS) : Nilai 1

Sedangkan pernyataan unfavorable diberikan skor sebagai berikut :

- a. Sangat sesuai (SS) : Nilai 1
- b. Sesuai(S) : Nilai 2
- c. Tidak sesuai (TS) : Nilai 3
- d. Sangat tidak sesuai (STS) : Nilai 4

Jumlah item yang dibuat juga sebanyak 30 item. Dengan rincian sebagaimana terdapat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Blue Print item skala kohesivitas (Y)
(Sebelum Try Out)

No	Indikator	Favorabel	Unvaforabel	Jml
1	Bekerjasama	1,7,13,19,25	4,10,16,22,28	10
2	Konformitas	2,8,14,20,26	5,11,17,23,29	10
3	Saling mempercayai	3,9,15,21,27	6,12,18,24,30	10
	Jumlah	15	15	30

1.4.2. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum alat ukur ini digunakan untuk penelitian, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba kepada sejumlah sampel yang memiliki karakteristik yang sama dalam rangka untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur. Penelitian ini menggunakan *try out* terpaksa dikarenakan sampelnya berjumlah 97 karyawan sehingga tidak memungkinkan untuk dilakukannya *try out*. Pelaksanaan *try out* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian. Hanya saja sebelum data dianalisis untuk hasil penelitian terlebih dahulu dilakukan analisis validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan sehingga diperoleh item yang valid. Setelah dilakukan item-item yang valid itu akan dianalisis lagi untuk digunakan sebagai data hasil penelitian. Dalam hal ini berarti sampel *try out* juga merupakan subjek penelitian.

1.4.2.1. Uji Validitas

Menurut Azwar (1996) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dilakukannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini, untuk uji validitas digunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 19 For Windows*, dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya.

Untuk korelasi *product moment*, rumus statistik yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n}}{\sqrt{\left[\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} \right] \left[\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah subjek

X = Jumlah skor aitem

Y = Jumlah skor total

XY = Jumlah perkalian skor aitem

X^2 = Jumlah kuadrat skor aitem

Y^2 = Jumlah kuadrat skor total

Selanjutnya dilakukan proses komputerisasi, untuk menentukan kesahihan item. Menurut Azwar (2000) digunakan batasan 0,30 tetapi apabila jumlah item yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan batasan kriteria menjadi 0,25.

Untuk skala sikap etnosentris dalam penelitian ini, peneliti menggunakan batasan 0,25. Adapun jumlah item skala sikap etnosentris yang valid dari 30 item adalah 22 item (dengan koefesien

totalnya berkisar 0,254 - 0,734 dan yang gugur sebanyak 8 item (lihat lampiran B). adapun rincian mengenai jumlah item yang valid dan yang gugur untuk skala sikap etnosentris dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6
Blue Print Item Skala Sikap Etnosentris (X)
Yang valid dan Yang Gugur

No	Aspek & indikator	Item Gugur		Item Valid		Jml
		<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1	Komponen kognitif (pengetahuan atau pandangan).	7	4	1,13,19,25.	10,16,22,28.	10
2	Komponen afektif (rasa senang atau tidak senang).	2,14	11,17	8,20,26.	5,23,29.	10
3	Komponen konatif (kecenderungan tindakan).	3	24	9,15,21,27.	6,12,18,30	10
	Jumlah	4	4	11	11	30

Setelah diperoleh item-item yang valid, item tersebut disusun kembali dengan menyesuaikan nomor item pada item sebelumnya, dari itu maka dibuat *blue print* baru untuk penelitian yang berisikan item-item yang valid saja. Adapun *blue print* untuk penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7
Blue Print Item Skala Sikap Etnosentris (X)
Untuk Riset

No	Aspek dan indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jml
1	Kognitif (pengetahuan atau pandangan)	1,13,19,25.	10,16,22,28.	8
2	Afektif (senang atau tidak senang)	8,20,26.	5,23,29.	6
3	Konatif (kecenderungan berperilaku)	9,15,21,27.	6,12,18,30.	8
	Jumlah	11	11	22

Untuk skala kohesivitas (Y) dalam penelitian ini, peneliti menggunakan batasan 0,30. Adapun jumlah item yang valid dari 30 item adalah sebanyak 18 item dengan koefisien totalnya berkisar 0,315 - 0,716 dan yang gugur sebanyak 12 item (lihat lampiran B). adapun rincian mengenai jumlah item yang valid dan yang gugur untuk skala kohesivitas dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8
Blue Print Item Skala Kohesivitas (Y)
Yang Valid dan Yang Gugur

No	Aspek & indikator	Item Gugur		Item Valid		Jml
		<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1	Bekerjasama	7,19.	22,28.	1,13,25.	4,10,16.	10
2	Konformitas	2,20.	23	8,14,26.	5,11,17,29.	10
3	Saling percaya	9,27.	18,24,30.	3,15,21.	6,12.	10
	Jumlah	6	6	9	9	30

Setelah diperoleh item-item yang valid, item tersebut disusun kembali dengan menyesuaikan nomor item pada item sebelumnya, dari itu maka dibuat *blue print* baru untuk penelitian yang berisikan

item-item yang valid saja. Adapun *blue print* untuk penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut:

Tabel 3.9
Blue Print Skala Kohesivitas (Y)
Untuk Riset

No	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jml
1	Bekerjasama	1,13,25.	4,10,16.	6
2	Konformitas	8,14,26.	5,11,17,29.	7
3	Saling mempercayai	3,15,21.	6,12.	5
	Jumlah	9	9	18

1.4.2.2. Uji Reliabilitas

Reabilitas diterjemahkan dari kata *Reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 1996:180). Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran.

Uji reliabilitas menggunakan teknik *alpha* dengan bantuan *SPSS 19 For Windows* melalui komputer.

Untuk uji skala dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien reliabilitas *alpha* :

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

Keterangan :

α : koefisien reliabilitas alpha.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap item yang valid pada skala sikap etnosentris diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,917 sedangkan koefisien reliabilitas untuk skala kohesivitas sebesar 0,901.

1.5. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisa. Analisa yang digunakan adalah teknik analisa korelasi *product moment* (Azwar, 1996). Dari hasil pengukuran sikap etnosentris yang dikumpulkan melalui skala akan dikorelasikan dengan data kohesivitas yang juga diperoleh melalui skala. Analisa dilakukan dengan menggunakan bantuan operasional dari komputer dengan menggunakan program *SPSS* versi *19 for windows*.

Rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n}}{\sqrt{\left[\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} \right] \left[\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah subjek

X = Jumlah skor aitem

Y = Jumlah skor total

XY = Jumlah perkalian skor aitem

X^2 = Jumlah kuadrat skor aitem

Y^2 = Jumlah kuadrat skor total

1.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di UIN Suska Riau Pekanbaru, pada Fakultas sebagai berikut:

- a) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
- b) Fakultas Ushuluddin
- c) Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
- d) Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
- e) Fakultas Sains dan Teknologi
- f) Fakultas Psikologi
- g) Fakultas ekonomi dan Ilmu Sosial
- h) Fakultas Pertanian dan Peternakan.

1.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

No	Jenis kegiatan	Masa pelaksanaan
1	Persiapan Pengajuan sinopsis Penyusunan dan konsultasi penelitian Seminar usulan penelitian Penyusunan dan konsultasi instrumen Uji coba instrumen	Januari 2009 Juni 2009-Januari 2010 Agustus 2010 November 2010 Desember 2010
2	Pengumpulan data	Januari 2011
3	Pengolahan data	Januari 2011
4	Penyusunan dan konsultasi laporan	Januari 2011
5	Ujian Munaqasah	Februari 2011

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Pelaksanaan dan Hasil Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan skala kepada subjek yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja dalam satu ruangan atau tempat yang terdiri dari dua atau lebih karyawan di bagian umum dan akademik pada tiap-tiap Fakultas UIN SUSKA Riau kota Pekanbaru. Penyebaran skala hanya satu kali karena penelitian ini merupakan *try out* terpakai. Skala untuk penelitian berjumlah 97 yang diberikan pada seluruh sampel. Adapaun rincian kategori subjek dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1

Kategori Subjek Penelitian

No	Suku	(%)	Kategori	umum	Akademik
1	Melayu	52 %	Laki-lak i= 34 Perempuan = 17	23 11	11 6
2	Jawa	22,5 %	Laki-lak i= 9 Perempuan = 13	5 7	4 6
3	Minang	18,9 %	Laki-laki = 11 Peempuan = 8	7 5	4 3
4	Banjar	2,1 %	Laki-laki =2 Perempuan = 0	- -	2 -
5	Batak	1,5 %	Laki-laki = 1 Perempuan = 0	1 -	0 -
6	Aceh	2,1 %	Laki-laki = 0 Perempuan = 2	- 2	- -
		100 %	$\Sigma = 97$	61	36

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 28 Desember 2010-10 Januari 2011. Dari dua skala yang diberikan yaitu sikap etnosentris dengan

kohesivitas yang peneliti berikan kepada 97 responden yang menjadi subjek penelitian ini, dan dikembalikan semua dengan utuh dan pernyataan dalam skala tersebut terjawab secara keseluruhan tanpa ada nomor yang terlewat oleh responden. Dalam pengisian skala tidak ada jawaban yang dianggap salah, sehingga dalam memberikan jawaban subjek tidak merasa mempunyai beban apapun.

4.1.1. Hasil Uji Asumsi

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi asumsi yang disyaratkan yaitu data harus normal dan linier. Oleh karena itu, dilakukan terlebih dahulu uji normalitas dan linieritas.

Pengujian normalitas data dan linearitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 19 *for windows*.

4.1.1.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal. Adapun cara yang digunakan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak normal pada penelitian adalah dengan melihat rasio antara kecondongan kurva (*skewness*) dan kerampingan (*kurtosis*) masing- masing *variable*.

Rasio *skewness* adalah nilai *skewness* dibagi *standard error skewness*. Sebagai pedoman, jika rasio *skewness* berada antara -2 sampai

+2, maka distribusi data adalah normal. Rasio *kurtosis* adalah nilai kurtosis dibagi *standard error kurtosis* sebagai pedoman, jika rasio *kurtosis* berada antara -2 sampai +2, maka distribusi data adalah normal (Hartono, 2006).

Adapun rumus untuk menentukan rasio *skewnees* dan rasio *kurtosis* adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Skewnees} = \frac{\text{Skewnees}}{\text{Standart Error of Skewnees}}$$

$$\text{Rasio Kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Standart Error of Kurtosis}}$$

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji normalitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 19 *for Windows*, didapat rasio *skewnees* untuk variabel sikap etnosentris 1,5265 dan rasio *kurtosis* sebesar -1,22268 Sedangkan untuk variabel kohesivitas didapat rasio *skwenees* sebesar 0,26746 dan *kurtosis* sebesar 0,87628 Rasio *skewnees* dan *kurtosis* kedua variabel dalam penelitian ini berada dalam rentang antara -2 sampai +2, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian adalah normal.

4.1.1.2. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan di antara dua variabel. Jika nilai variabel berubah atau bergerak ke arah yang sama, maka hubungan itu positif. Sementara itu dikatakan negatif, jika nilai-nilai variabel itu bergerak kearah berlawanan.

Berdasarkan uji linearitas pada variabel sikap etnosentris dengan kohesivitas pada regresi linear dengan program SPSS 19 *for Windows*, diketahui F hitung sebesar 64,449 dengan taraf signifikansi 0,000 karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi. Dengan demikian dapat disimpulkan data dari kedua variabel linear. (Lampiran D)

Berdasarkan dari hasil uji linearitas ini juga dapat diketahui koefisien determinasi (besarnya pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain) melalui nilai R^2 (r determinan). Dalam penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,404, artinya sikap etnosentris memberikan kontribusi pada kohesivitas sebesar 40,4%.

4.1.2. Hasil Uji Hipotesis

Tujuan analisis data adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: “Terdapat hubungan sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan. Dengan kata lain untuk mengetahui tingkat signifikansi sikap etnosentris dengan kohesivitas, teknik analisis yang digunakan adalah teknik koefisien korelasi *product moment* dari *Pearson* yang selanjutnya diolah dengan menggunakan bantuan *SPSS 19 for windows*.

Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi bisa bertanda positif atau negatif. Koefisien korelasi

bertanda positif berarti terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Sedangkan koefisien korelasi bertanda negatif berarti terdapat hubungan negatif antara kedua variabel (Sugiyono, 2003). Walaupun demikian tanda positif dan negatif tidak mempengaruhi besar atau kecilnya koefisien korelasi, tanda tersebut hanya menunjukkan arah hubungan kedua variabel.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi antara kedua variabel (r) sebesar 0.636 ($p=0,000$) (Lampiran D). Karena $p < 0,05$, maka hipotesis ditolak. Ada hubungan yang positif antara sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan. Tetapi hipotesis yang diajukan peneliti ditolak. Artinya jika individu memiliki sikap etnosentris (positif) terhadap suku, maka kohesivitas yang terjadi dalam kelompok akan meningkat. Sebaliknya, jika individu yang memiliki sikap etnosentris yang (negatif) maka individu cenderung memiliki kohesivitas yang rendah pada suku yang berbeda pada kelompok kerja.

Hadi (2000) menetapkan lima kelompok taraf signifikansi berdasarkan probabilitas (p) untuk mendapatkan ketelitian yang lebih tinggi. Kelompok taraf signifikansi adalah seperti tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Kelompok Taraf Signifikansi

No	Kondisi peluang galat (p)	Taraf signifikansi
1	$p < 0,01$	Sangat signifikan
2	$p < 0,05$	Signifikan
3	$p < 0,15$	Cukup signifikan
4	$p < 0,30$	Kurang signifikan
5	$p > 0,30$	Nirsignifikan

4.1.3. Analisis Tambahan

Skor yang dihasilkan dalam penelitian ini belum dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti. Untuk memberikan makna yang memiliki nilai diagnostik, maka skor tersebut perlu diderivasi dan diacukan pada satu norma kategorisasi. Salah satu kategorisasi yang dapat dilakukan adalah dengan distribusi normal. Hal ini dapat dilakukan dengan asumsi bahwa skor subjek dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor subjek dalam penelitian, dan bahwa skor subjek terdistribusi secara normal (Azwar, 2000).

Pada skala sikap etnosentris, pengelompokan subjek dilakukan dengan membuat 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Diharapkan pada skor ini dapat memberikan gambaran yang jelas untuk itu perlu dibuat dalam suatu norma kategorisasi. Untuk membuat kategori ini peneliti menggunakan pendapat Azwar (2000) dimana perhitungan dilakukan secara manual berdasarkan skor terkecil dari 1-4 dimana variabel sikap etnosentris terdiri dari 30 item. Sehingga nilai terendahnya adalah $1 \times 30 = 30$, sedangkan nilai tertinggi adalah $4 \times 30 = 120$. sedangkan untuk rentang nilainya sebesar $120 - 30 = 90$. dan rata-rata diperoleh $(120 + 30) / 2 = 75$. untuk standar deviasinya $(120 - 30) / 6 = 15$. Untuk lebih jelas gambaran hipotesis variabel ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Rata-rata Hipotetis Variabel Sikap Etnosentris (X)

Aitem	Minimum	Maximum	Range	Mean	Std. Deviation
30	30	120	90	75	15

Selanjutnya subjek akan digolongkan dalam empat katagorisasi sikap etnosentris yaitu rendah, sedang, tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah :

Tabel 4.4
Kategorisasi Variabel Sikap Etnosentris (X)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah $30 \leq x < 75$	80	82,5%
Sedang $76 \leq x < 105$	17	17,5%
Tinggi $106 < x < 120$	0	0%
Jumlah	97 karyawan	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak seorang pun dari sampel penelitian yaitu karyawan pada setiap Fakultas di UIN Suska Riau Pekanbaru memiliki tingkat sikap etnosentris yang tinggi dengan jumlah persentase sebesar, (0%), apabila skor yang tinggi pada skala sikap etnosentris menunjukkan adanya perasaan kesukuan yang tinggi pada individu ataupun menganggap kelompoknya lebih baik dibandingkan dengan kelompok lain diluar kelompoknya, dan pada kategori sedang sebanyak 17 subjek pada kategori sebesar (17,5%) yaitu individu memiliki sikap etnosentris yang fleksibel yang mampu menenangkan diri dimana dia berada, sedangkan untuk kategori rendah berjumlah 80 subjek (82,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya karyawan pada setiap Fakultas di UIN SUSKA Riau Pekanbaru masih berada pada taraf rendah. Yaitu sikap etnosentris

atau kesukuan yang dimiliki positif, jadi individu tidak begitu memilih berinteraksi dengan rekan kerja walaupun berbeda suku dan budaya.

Pada variabel kohesivitas (Y), skala ini terdiri dari 30 item. Nilai terendah yang mungkin diperoleh adalah $1 \times 30 = 30$ dan skor tertinggi yang mungkin diperoleh adalah $4 \times 30 = 120$, rentang nilai sebesar $120 - 30 = 90$, sedangkan rata-rata diperoleh dari $120 + 30 / 2 = 75$ dan nilai standar deviasi diperoleh dari $120 - 30 / 6 = 15$. Untuk lebih jelas gambaran hipotesis variabel ini dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Rata-rata Hipotetis Kohesivitas (Y)

Aitem	Minimum	Maximum	Range	Mean	Std. Deviation
30	30	120	90	75	15

Selanjutnya subjek akan digolongkan dalam tiga katagorisasi tingkat kohesivitas yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pengkategorisasian kohesivitas membagi distribusi normal atas enam bagian atau enam satuan deviasi standar, untuk menggolongkan subjek kedalam tiga katagori diagnosis tingkatan kohesivitas, maka keenam satuan deviasi standar itu dibagi ke dalam tiga bagian (Azwar, 2000), dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Kategorisasi Variabel Kohesivitas (Y)

Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
Rendah $30 \leq X < 75$	97	100%
Sedang $76 \leq X < 105$	0	0%
Tinggi $106 \leq X \leq 120$	0	0%
Jumlah	97	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak seorang pun subjek berada pada tingkat kohesivitas yang sedang dan tinggi yang ditunjukkan dengan persentase (0%), dan pada kategorisasi rendah sebanyak 90 subjek (100%). Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya tingkat kohesivitas yang dialami oleh karyawan UIN SUSKA Riau Pekanbaru berada pada taraf rendah.

Selanjutnya untuk melihat koefisien kedua variabel, dapat dilihat pada tabel 4.7 *Correlations* berikut:

Tabel 4.7
Correlations

		Sikap Etnosentris	Kohesivitas
Sikap Etnosentris	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
Kohesivitas	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

Berdasarkan nilai koefisien antara variabel Sikap Etnosentris dan Variabel Kohesivitas, sebagaimana terlihat dalam tabel diketahui $r = 0,636$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) adapun ketentuan diterima dan ditolak nya sebuah hipotesis , apabila diterima berdasarkan ketentuan tersebut. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Tapi terdapat hubungan Sikap Etnosentris dengan Kohesivitas karyawan. Artinya karyawan yang dengan tingkat sikap etnosentris yang rendah maka kohesivitas kelompoknya rendah tinggi. Hubungan sikap etnosentris dengan kohesivitas tergolong kuat, hal ini dapat dilihat

berdasarkan interpretasi terhadap nilai koefisien korelasi dengan menggunakan pedoman pada tabel 4.8 interpretasi koefisien berikut:

Tabel 4.8
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,119	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat kuat

4.2 Pembahasan

Hubungan sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan di UIN SUSKA Riau Pekanbaru diperoleh dengan menggunakan teknik *correlation product moment* dari program *SPSS 19 for windows*. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,636 dan taraf signifikansi (p) = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan di UIN SUSKA Riau Pekanbaru. Dengan kata lain, ketika karyawan UIN SUSKA Riau pada setiap Fakultas merasakan sikap etnosentris dalam bekerja rendah maka akan menyebabkan kohesivitas tinggi. Namun dari hasil analisis data terdapat sikap etnosentris yang rendah, kohesivitasnya juga rendah.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis, maka jenis hubungan sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan di UIN SUSKA Riau Pekanbaru adalah positif, pada taraf signifikan. Artinya semakin tinggi sikap etnosentris yang

dirasakan maka semakin tinggi pula kohesivitas yang dialaminya. Jadi hipotesis yang diajukan ditolak.

Berdasarkan kategorisasi dapat diketahui bahwa sikap etnosentris karyawan pada setiap Fakultas UIN SUSKA Riau Pekanbaru tidak ada yang menunjukkan adanya sikap etnosentris pada taraf tinggi. Sedangkan yang berada pada taraf sedang berjumlah 17 subjek dan pada taraf rendah berjumlah 80 subjek. Pada variabel kohesivitas dapat dilihat keseluruhan subjek atau 97 subjek berada pada taraf rendah sedangkan pada taraf sedang dan tinggi tidak ada.

Uraian data dalam penelitian diatas secara jelas menggambarkan hubungan yang positif antara sikap etnosentris dengan kohesivitas karyawan. Dari uraian diatas jelas bahwa kohesivitas itu dipengaruhi oleh sikap etnosentris. Menurut Mendatu (<http://tafany.wordpress.com/2010/07/19/human-nature/>). Rasa kebersamaan seseorang dipengaruhi salah satunya etnosentris. Dengan kata lain individu dapat masuk kedalam kelompok yang memiliki rasa kebersamaan dengan latar belakang budaya yang sama karena memiliki sikap nilai dan norma yang sama.

Hasil analisa data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,636 dan dapat diketahui koefisien determinasi (berhubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain) melalui R_{sq} (r determinasi). Dalam penelitian ini diperoleh nilai R_{sq} 0,404 artinya pengaruh sikap etnosentris adalah sebesar 40,4%. Selebihnya 59,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Ini berarti bahwa tingkat kohesivitas yang dialami oleh karyawan pada setiap Fakultas di UIN SUSKA

Riau Pekanbaru selain dipengaruhi oleh sikap etnosentris ada hal lain yang ikut andil yang mempengaruhinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Berry, dkk (1999) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh pada kohesivitas yang dialami oleh setiap individu adalah etnosentris yang memungkinkan individu secara khas hidup berdampingan dengan norma kelompok. Individu cenderung berdampingan dengan perilaku menuntut (manut) dalam sosialisasi, bahwa hal ini akan mendorong konformitas.

Sedangkan dari Penelitian Liliweri (1994) yang mengatakan bahwa sikap etnosentris setiap individu telah menumbuhkan suatu ketahanan, solidaritas, kohesivitas yang luar biasa, yang mengakibatkan terbentuknya prasangka sosial terhadap etnik lain yang dapat berwujud *stereotype*, jarak sosial dan sikap diskriminatif.

Dari penelitian-penelitian di atas dapat dipahami bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kohesivitas pada individu adalah sikap etnosentris. Setiap individu yang memiliki perasaan yang kuat terhadap etnosentris dapat meningkatkan rasa kebersamaan pada individu yang lain yang berasal dari latar belakang yang sama, sehingga memungkinkan terjalin kerja sama yang kuat, saling mempercayai dan konformitas.

Faktor lain yang juga ikut andil dalam mempengaruhi kohesivitas yang dialami oleh karyawan adalah:(McShane & Glinow:2003)

1. adanya kesamaan

Kelompok kerja yang homogen akan lebih kohesif dari pada kelompok kerja yang heterogen. Karyawan yang berada pada kelompok homogen dimana memiliki kesamaan latar belakang, membuat mereka lebih mudah bekerja secara objektif dan mudah menjalankan peran dalam kelompok.

2. ukuran kelompok

kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif dari pada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah bagi beberapa orang untuk mendapatkan satu tujuan dan lebih mudah untuk melakukan aktifitas kerja.

3. adanya interaksi

kelompok akan lebih kohesif bila kelompok melakukan interaksi berulang antar anggota kelompok.

4. ketika ada masalah

kelompok yang kohesif akan bekerja sama untuk mengatasi masalah.

5. keberhasilan kelompok

kohesivitas kelompok kerja terjadi ketika kelompok telah berhasil memasuki level keberhasilan. Anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan mereka dari pada mendekati kegagalan.

6. tantangan

kelompok kohesif yang menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan. Tiap anggota akan bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Terdapat hubungan yang positif antara sikap etnosentris dengan kohesivitas Karyawan di UIN SUSKA Riau diperoleh perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,636 dan taraf signifikansi 0,000. Sehingga dapat juga ditarik kesimpulan lain yaitu semakin tinggi sikap etnosentris yang dimiliki pada setiap karyawan maka semakin rendah kohesivitas kelompok kerjanya apabila berada pada kelompok kerja yang berbeda suku dan budaya. Demikian juga sebaliknya. Jadi hasil penelitian saya memperkuat teori yang sudah ada sebelumnya.

Etnosentris memberikan kontribusi sebesar 40,4% terhadap kohesivitas pada Karyawan dan Karyawati UIN SUSKA Riau. Ini menunjukkan bahwa Etnosentris mempengaruhi kohesivitas kelompok kerja karyawan yang berada pada masing-masing Fakultas.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sikap etnosentris yang terdapat pada setiap karyawan sedikit banyak telah mempengaruhinya dalam bekerja, dimana rekan kerja dalam kelompok berbeda suku pada masing-masing sub bagian di setiap Fakultas di UIN SUSKA Riau. Oleh karena itu saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Kepada Karyawan dan Karyawati UIN SUSKA Riau diharapkan agar tetap menjaga dan meningkatkan kerjasamanya dalam bekerja meskipun terdapat latar belakang budaya yang berbeda.
2. Sumbangan etnosentris terhadap kohesivitas karyawan dalam bekerja yaitu 40,4%, jadi kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperhatikan dan menambah variabel-variabel lain yang mungkin ikut berpengaruh terhadap kohesivitas seperti komposisi kelompok, interaksi didalamnya, daya tarik, keberhasilan kelompok, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmanto, Mendatu. 2009. *Etnis dan Etnisitas*. (<http://tafany.wordpress.com>).
- Ahmadi, Abu. 1991. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arikonto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 1996. *Tes Prestasi*. Jogyakarta: Pustaka Belajar.
- _____ 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ 1995. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berry, W. John, Poortnga, h. Dkk. 1999. *Psikologi Lintas Budaya Riset dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Chaplin, J.P. 2001. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dayakisni dkk. 2004. *Psikologi Lintas Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Friedman, Howard. S. & Schustanck, Mirriam. W. 2006. *kepribadian*. Jakarta: Erlangga.
- Gerungan, W, A. 2002. *Psikologi Sosial* Bandung: Refika Aditama.
- Hadi, sutrisno. 2000. *Manual SPSS Paket Midi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hartono. 2005. *SPSS*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Harveni, Jenny. 2007. Hubungan Antara Sikap Terhadap Kegiatan Keagamaan Dengan Perilaku Moral Pada Remaja Awal Pada Siswa/i SMPIT AL-

ITTIHAD Rumbai Pekanbaru. *Skripsi* (tidak diterbitkan).

Pekanbaru:fakultas Psikologi UIN SUSKA.

Helmi. Sendjaja.1991 *Berkomunikasi Antar Budaya*. Semarang: Nusa Indah.

[Http://www.defickry.wordpress.com/2007/09/16/teori-etnosentrisme](http://www.defickry.wordpress.com/2007/09/16/teori-etnosentrisme)

[Http://www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) – Ensiklopedia Oline “*Etnosentrisme dan Pengaruhnya*”.

_____ Ensiklopedia Online “ *Budaya dalam Masyarakat Indonesia*”.

[Http ://www. Psikologi-Online.com](http://www.Psikologi-Online.com) – pdf Realyta,Silviana,2007, ”*Hubungan Komposisi Kelompok dengan Sikap Etnosentrik*” Medan: Universitas Sumatra Utara.

_____ pdf Ginting,Sri Ulina., 2010. ”*Pengaruh Kohesivitas Kelompok Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT.Bumi Putra Asuransi Jiwa Bersama Kantor Cabang askum Medan*” Medan Universitas Sumatra Utara.

Juwita, Ratna. 2008. Hubungan Antara Minat Dengan Sikap Terhadap Pendidikan Pada Anak Jalanan Di Kota Pekanbaru. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Pekanbaru:fakultas Psikologi UIN SUSKA.

Mar’at,1981, *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*. Bandung: Ghalia Indonesia.

Matsumoto,David,2004, "*Pengantar Psikologi Lintas Budaya*" Yogyakarta:
Pustaka Pelajar.

Soekanto,Soejono,2002, "*Sosiologi Suatu Pengantar*" Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada.

Suryabrata.,Sumadi. 2005. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo
Persada.

Sugiono. 1999. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Taylor., Shelley E. dkk,2009, *Psikologi Sosial* Jakarta: Kencana Prenada Media
Group.

Walgito,Bimo, 2003, *Psikologi Sosial (suatu pengantar)* Yogyakarta: Andi Offset.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim.

Asslamu'alaikum Wr Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-NYA berupa iman, ilmu, kesabaran, kesehatan dan optimisme sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Hubungan Sikap Etnosentris dengan Kohesivitas Karyawan UIN SUSKA Riau*

Selanjutnya Sholawat berangkaikan salam penulis haturkan kepada Rosulullah SAW, yang telah berhasil memperjuangkan ajaran islam dan mewariskan dua pedoman hidup yakni Al-Quran dan As-Sunah, sebagai petunjuk dan pedoman hidup di dunia mau pun di akhirat, serta menjauhkan kita dari kesesatan.

Perjuangan suatu saat ada akhirnya jika dilandasi dengan kegigihan dan kesabaran. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini tidak akan trwujud tanpa keterlibatan berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Beliau yang senantiasa mendo'akan dan mengharapkan keberhasilan serta kebahagiaan, sekaligus memberikan bantuan moril maupun materil kepada ananda yakni kedua orang tuaku Ayahanda H.M. Yusuf dan Ibunda Hj. Syariah yang telah menjadi pijar dalam kehidupan Ananda hingga Ananda kini bisa menyelesaikan sebahagian tugas Ananda dalam menempuh pendidikan. Perhatian dan kasih sayang Ayahanda dan Ibunda akan tetap Ananda rindukan sampai kapan pun jua.

2. Untuk Kakanda Mardiana., AMk, kedua Adinda Dewi Kurnia., S.Pd dan Sulaiman terima kasih atas dukungan yang selalu Kakanda dan Adinda berikan kepadaku. Maaf jika selama ini Kakak sering marah-marah dan merepotkan Adinda. Kehangatan dan indahny kebersamaan yang terjalin antara kita adalah anugerah yang tak akan henti ku syukuri sepanjang hidupku. Semoga kita selalu menjadi satu keluarga yang sakinah, mawaddah wa rohmah, amin.....
3. Untuk Adik-adik sepupuku yang manis n imut ; Ryzal yang bandel dan baik, Sahri yang sering bantu uwak, abay dan Khafitz terus belajar ya!!!, Eka, Fifah, dan Dede” jangan sering kelahi ya sayang, Davi yang menggemaskan. Pokoknya Adek-adek Kakak semua yang selalu memberikan kehangatan dalam gelak dan canda tawa. Thanks ya sayang, kalian semua begitu berarti, dan Kakak berdoa semoga adek-adek semua bias menjadi anak yang cerdas suatu saat nanti amin dan kami semua sayang kalian.
4. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor UIN SUSKA Riau, beserta Pembantu Rektor I, II, III dan IV dan seluruh karyawan dan staf. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Pembantu Dekan I,II, dan III.
5. Bapak Harmaini., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah banyak mencurahkan segenap waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam penelitian ini sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik.

6. Ibu Hijriyati Cucuani., M.Si selaku penguji I, dan Ibu Dr. Mirra Noor Milla., S.Sos., M.Si selaku penguji II, yang telah meluangkan waktu dalam memberikan masukan dan kritikan yang tentunya demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Dra. R. Deceu Berlian Purnama, M.Si selaku penasehat akademis terima kasih atas perhatian dan bimbingan yang telah Ibu berikan kepada penulis selama ini.
8. Keluarga besar Fakultas psikologi, Para Dosen dan Karyawan, terima kasih atas semua binaan, bimbingan, bantuan serta kerja samanya.
9. Seluruh Mahasiswa Psikologi Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim yang sedang menyusun skripsi terima kasih atas semua bantuannya.
10. Untuk angah Hani”, Busu Inur, Pak Lem. Terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini.
11. Buat sahabat-sahabat terbaikku, Nova dan Amru yang selalu ada saat Aku butuh, Dewik, Imut, Alif, Dian, Vera (masa-masa di kos saat kita bersama menjadi kenangan terindahku), Della, Fitri, Eka (Thanks untuk persahabatannya, masa-masa sekolah begitu indah. Kalian adalah sahabat-sahabat aku yang tidak pernah aku lupakan). Susi, Iin, Yarni, Ririe, Ratna, yang sudah sukses terima kasih atas supportnya. Kodri cepat selesaikan skripsinya ya, semangat.
12. Buat teman seperjuanganku Wita (thanks udah mengembalikan semangatku untuk mengerjakan skripsi ini), Buat Devi, Yochi, Ani, bebebe Anne, Novi, Febry akhirnya kita bisa sama juga ya pakai toganya

13. Buat Bang Ardi Terima kasih atas doanya.

Butuh lembaran yang luas untuk berjuta nama yang tak tertulis, bukan maksud hati untuk melupakan jasa kalian semua , akhirnya tiada kata yang pantas penulis ungkapkan untuk membalas semua bantuan dan pengorbanan semua pihak, kecuali Allah SWT yang membalasnya dengan bantuan yang setimpal, dan penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua....

Amiin ya Robbal 'alamin

Pekanbaru, 22 Febuari 2011

Penulis,

SARI SUPRAWANTI

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Populasi Penelitian.....	27
Tabel 3.2. Sampel Penelitian.....	28
Tabel 3.3. Karakteristik Subjek Penelitian	29
Tabel 3.4. Blue Print Sikap Etnosentris sebelum Try Out.....	30
Tabel 3.5. Blue Print Kohesivitas sebelum Try Out	31
Tabel 3.6. Blue Print Sikap Etnosentris yang Valid dan Gugur.....	33
Tabel 3.7. Blue Print Sikap etnosentris untuk riset	34
Tabel 3.8. Blue Print Kohesivitas yang Valid dan Gugur.....	34
Tabel 3.9. Blue Print Kohesivitas untuk Riset	35
Tabel 4.1. Kategori Subjek Penelitian	38
Tabel 4.2. Kelompok Taraf Signifikansi	42
Tabel 4.3. Rata-Rata hipotetis Variabel Sikap Etnosentris	43
Tabel 4.4. Kategorisasi Variabel Sikap Etnosentris.....	43
Tabel 4.5. Rata-rata Hipotetis Variabel Kohesivitas	44
Tabel 4.6. Kategorisasi Variabel Kohesivitas	44
Tabel 4.7. <i>Correlations</i>	45
Tabel 4.8. Interpretasi Koefesien	46

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A:	SKALA PENELITIAN
LAMPIRAN B:	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
LAMPIRAN C:	HASIL UJI NORMALITAS
LAMPIRAN D:	UJI LINEAR DAN ANALISIS KORELASI
LAMPIRAN E:	TABULASI SKOR DATA MENTAH
LAMPIRAN F:	RIWAYAT HIDUP PENULIS

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Sari Suprawanti lahir di Pulau Kijang Tembilahan pada tanggal 24 september 1986. Merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan H.M. Yusuf dan Hj. Syariah. Memulai pendidikan di SDN 062 Pulau Kijang Pada tahun 1992 dan Tamat Pada Tahun 1998, melanjutkan pendidikan menengah di SLTP 02 Pulau Kijang dan Menamatkan pada tahun 2001. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMU N 01 Pulau Kijang dan Menamatkan pada tahun 2004.

Kemudian pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau dan menyelesaikan Studi pada tahun 2011. Semasa Kuliah penulis bergabung di organisasi IPPMR (Ikatan Pemuda Pelajar Mahasiswa Reteh) pada tahun 2005-2009 sebagai pengurus dan bekerja di PT. Nusa Consultan pada tahun 2007 sebagai karyawan Validasi, pada tahun 2008 hingga 2010 bekerja sebagai Surveyor di PT. Synovate.