

**PERBEDAAN PERILAKU ASERTIF DITINJAU DARI JENIS KELAMIN
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN (PUD KOTA MEDAN)**

SKRIPSI

OLEH:

LULU INDAH PRATIWI

18.860.0024



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/24

**PERBEDAAN PERILAKU ASERTIF DITINJAU DARI JENIS KELAMIN
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN (PUD KOTA MEDAN)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

LULU INDAH PRATIWI

18.860.0024

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Perbedaan Perilaku Asertif Ditinjau Dari Jenis Kelamin
Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pembangunan
Kota Medan (PUD Kota Medan)

Nama : Lulu Indah Pratiwi

NPM : 18.860.0024

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,

Komisi Pembimbing


(Istiana, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

Pembimbing



(Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

Dekan



(Faadhil, P.Psi., M.Psi., Psikolog)

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 5 Juni 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma,

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Januari 2024



Lulu Indah Pratiwi
18.860.0024

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan area, saya yang bertanda tangan

dibawah ini :

Nama : Lulu Indah Pratiwi
NPM : 188600024
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Perbedaan Perilaku Asertif Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD kota medan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : Januari 2024

Yang menyatakan


Lulu Indah Pratiwi
18.860.0024

ABSTRAK

Perbedaan Perilaku Asertif Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD Kota Medan)

Oleh:

Lulu Indah Pratiwi
188600024

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya perbedaan perilaku asertif ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Perusahaan umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD Kota Medan). Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan total sampling, dimana penelitian ini sampelnya adalah 73 Karyawan PUD Kota Medan. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan umum daerah pembangunan kota medan (PUD kota medan) yang jumlahnya mencapai 73 orang dengan jumlah laki-laki sebanyak 45 orang, dan perempuan sebanyak 28 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Diketahui jumlah data perilaku asertif berdasarkan jenis kelamin. Hipotesis dari penelitian ini adanya perbedaan perilaku asertif ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Perusahaan umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD Kota Medan). Nilai rata-rata untuk laki-laki ialah 127,18 dan perempuan ialah 114,28. Berdasarkan hasil uji Independent Sample T-Test yang dipaparkan, pada bagian dengan asumsi varian yang sama (*Equal variances assumed*), didapatkan nilai signifikansi (*2-tailed*) sebesar 0.006. Hal tersebut berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, dan dengan demikian, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji Independent Sample T-Test, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan perilaku asertif antara laki-laki dan perempuan, serta hipotesis penelitian diterima. Artinya benar adanya perbedaan perilaku asertif ditinjau dari jenis kelamin dengan asumsi bahwa laki-laki memiliki perilaku asertif lebih tinggi dari pada perempuan.

Kata Kunci : Perilaku Asertif, Jenis Kelamin

ABSTRACT

Differences in assertive behavior in terms of gender among employees of the Medan City Regional Public Company (PUD Medan City)

Oleh:

Lulu Indah Pratiwi
188600024

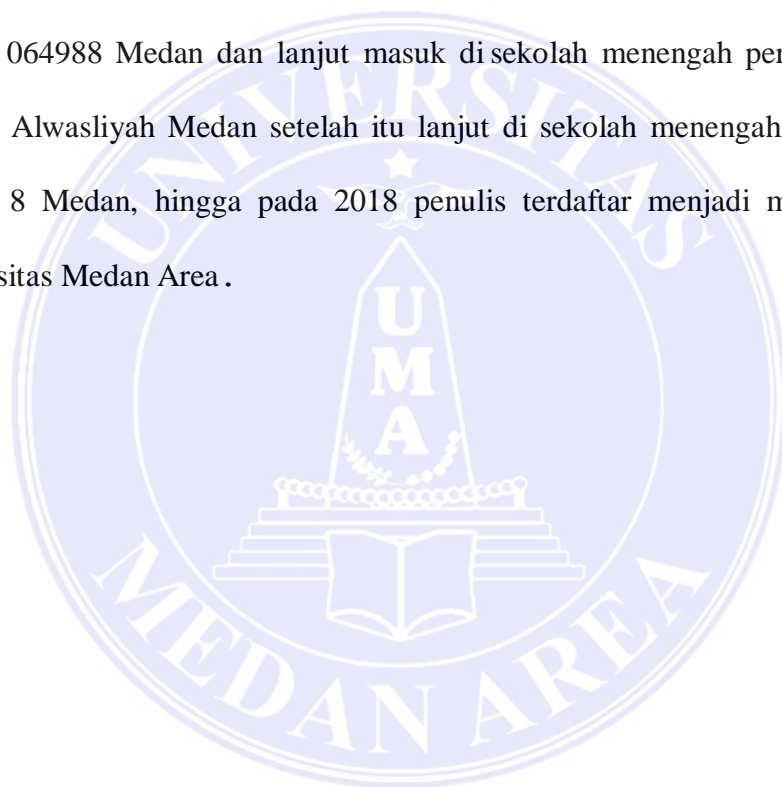
This research aimed to examine the differences in assertive behavior based on gender among employees at Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD Kota Medan). The research method used was a quantitative approach. The sampling method applied was total sampling, with a sample of 73 employees from PUD Kota Medan. The population in this research consisted of all employees at Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD Kota Medan), totaling 73 individuals, with 45 males and 28 females. The sampling technique employed was total sampling. The study identified assertive behavior data based on gender. The hypothesis of this research proposed that there was a difference in assertive behavior based on gender among employees at Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD Kota Medan). The average score for males was 127.18, while for females, it was 114.28. Based on the results of the Independent Sample T-Test, under the assumption of equal variances (Equal variances assumed), the significance value (2-tailed) was 0.006. This result indicated that the significance value was less than 0.05. Therefore, based on the decision-making criteria in the Independent Sample T-Test, it can be concluded that there was a significant difference in assertive behavior between males and females, and the research hypothesis was accepted. This means that there was indeed a difference in assertive behavior based on gender, with the assumption that males exhibited higher assertive behavior than females

Key Word: Assertive Behavior, Gender

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan, Sumatera Utara pada tanggal 05 September 1998 dari ayah bernama Deddy Noer dan ibu bernama Dewi Tati Warsito. Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara.

Perjalanan pendidikan penulis dimulai dari masuk Sekolah Dasar Negeri (SDN) 064988 Medan dan lanjut masuk di sekolah menengah pertama (SMP) Swasta Alwasliyah Medan setelah itu lanjut di sekolah menengah atas (SMK) Negeri 8 Medan, hingga pada 2018 penulis terdaftar menjadi mahasiswa di Universitas Medan Area .



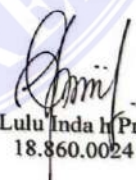
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah Perbedaan Perilaku Asertif Ditinjau Dari Jenis kelamin Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD Medan).

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Istiana, S.Psi, M.Psi, psikologselaku dosen pembimbing atas bimbingannya selama ini. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan terima kasih kepada PUD Kota Medan dan para Karyawan PUD Kota Medan yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Penulis


Lulu Indah Pratiwi
18.860.0024

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Hipotesis.....	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Perilaku Asertif.....	9
2.1.1. Pengertian Perilaku Asertif.....	9
2.1.2. Aspek-Aspek Perilaku Asertif	12
2.1.3. Ciri - Ciri Perilaku Asertif.....	15
2.1.4. Bentuk Tingkah Laku Asertif	18
2.1.5. Komponen – Komponen Perilaku Asertif	22
2.1.6. Tipe – Tipe Perilaku Asertif	25
2.1.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Asertif.....	26
2.1.8. Manfaat Tingkah Laku Asertif	28
2.2. Jenis Kelamin Atau Gender	29
2.2.1. Pengertian Jenis Kelamin Atau Gender	29
2.2.2. Penyebab Kesejangan Jenis Kelamin Atau Gender	32
2.3. Kerangka Konseptual.....	33
III. METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.2 Bahan dan Alat	34
3.3 Metodologi penelitian	35
3.4 Populasi dan sample dan teknik pengambilan sampel.....	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel	36
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.5 Prosedur Kerja	37
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.2 Pembahasan.....	43
V. SIMPULAN DAN SARAN	46

5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
-------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Karyawan Umum Daerah Pembangunan Kota.....	44
Tabel 3.2 Data Karyawan Perumahan Umum Daerah Pembangunan Kota Yang Sudah Memenuhi Keriteri.....	47
Tabel 3.3 Skala Penilaian Untuk Arsetif.....	49
Tabel 4.1 Reliabilitas Skala Perilaku Asertif.....	56
Tabel 4.2 Reliabilitas Skala Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.3 Uji Normalitas Alat Ukur.....	57
Tabel 4.4 Hubungan antara Perilaku Asertif dan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.6 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Homogenitas.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Independet Simpel T-Test.....	61

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks perusahaan, untuk mencapai tujuan yang diinginkan, penting untuk mengembangkan sifat asertif yang tinggi, dan salah satu aspek kunci dalam pengembangan ini adalah perilaku asertif. Hal ini karena perilaku asertif adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kecekatan karyawan dalam bekerja. Melalui asertivitas dalam berperilaku, karyawan mampu menjalani interaksi yang positif dan efisien dengan atasan, bawahan, atau rekan-rekan selevelnya. Keuntungan ini sangat berarti bagi perusahaan, karena komunikasi dan interaksi yang efektif akan memperlancar aliran informasi di dalam organisasi. Di samping itu, hubungan positif di antara karyawan juga menciptakan sesama karyawan lebih menyenangkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan karyawan dan lebih motivasi untuk bekerja lebih giat.

Mencapai tujuan tersebut akan lebih memungkinkan apabila perusahaan memiliki tenaga kerja yang unggul, sebab karyawan yang unggul cenderung bekerja dengan produktifitas dan efektivitas yang lebih tinggi. Karena Tenaga kerja adalah salah satu komponen yang sangat vital bagi keberlangsungan perusahaan. Tanpa kehadiran karyawan, operasional perusahaan tidak akan terlaksana. Setiap perusahaan memiliki sasaran dan tujuan yang berbeda. Individu dengan harga diri yang tinggi menunjukkan tingkat kualitas diri yang tinggi. Sikap asertif memiliki potensi besar dalam interaksi antar rekan kerja. Ini terkait dengan cara atasan dan rekan kerja lain berinteraksi ketika berbagi informasi kepada rekan kerja. Karena informasi yang disampaikan oleh rekan kerja bervariasi, maka peran asertif juga beragam.

asertif ditandai dengan kemampuan diri dalam berkomunikasi secara jujur, tegas, dan lugas, tetapi tetap mampu menghargai perasaan orang lain, Dalam ekspresi pendapat, terdapat tiga elemen inti yang terdiri dari kemampuan menyatakan perasaan, kemampuan menyampaikan gagasan dan opini, serta kemampuan untuk menjaga hak-hak pribadi. Faktor Perilaku asertif adalah cara untuk menyatakan pendapat diri kepada orang lain atau diri sendiri tanpa mengabaikan hak dan kepentingan diri sendiri maupun orang lain. Dalam lingkungan perusahaan, terdapat struktur hierarki dengan atasan dan bawahan. Sama seperti yang telah disebutkan dalam pengantar. Ada Ciri-ciri individu yang telah mengadopsi sikap asertif termasuk kemampuan memberikan pendapat dengan tegas, berbicara jujur tentang perasaan mereka, mengungkapkan kebutuhan atau keinginan dengan jelas, memberikan saran dan ide kepada orang lain, mengatakan "tidak" tanpa rasa bersalah, dan mewakili orang lain dalam berbicara Menyatakan perbedaan pendapat dengan cara yang positif.

Penegasan diri adalah salah satunya keterampilan dalam berkomunikasi. Secara umum asertif adalah mendorong individu untuk berperilaku terpuji dalam berinteraksi dengan individu lainnya. Menurut Sundari (2012) seseorang berkata Orang yang asertif akan mudah berinteraksi dengan orang lain dan lingkungan, untuk mengembangkan perilaku asertif untuk diri sendiri dan masyarakat. Sedangkan menurut Gunarsa (1992) Menyatakan bahwa perilaku asertif melibatkan aspek kejujuran, keterbukaan pikiran, dan perasaan dalam interaksi antar individu.

(Qazi & Perveen, 2015). Menurut Lioyd (dalam Novalia & Dayakisni, 2013) Menyatakan bahwa perilaku asertif dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin

karena dalam masyarakat, peran dan pendidikan laki-laki dan perempuan telah dibedakan sejak usia dini.

Hasil studi tentang perilaku asertif dan karakter kepribadian, seperti yang dilakukan oleh Kirst (2011), juga menunjukkan bahwa ketika individu menunjukkan perilaku asertif yang positif, mereka memiliki keberanian untuk menyatakan pendapat atau ketidaksetujuan mereka, serta memiliki harga diri yang positif. Dengan demikian, individu dapat mengatasi rasa cemas mereka dan meningkatkan tingkat penerimaan diri mereka. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat asertivitas yang rendah saat hendak melakukan sesuatu seringkali merasakan malu, karena mereka takut dianggap sebagai seseorang yang kurang menyenangkan. Serta berdasarkan hasil Penelitian sebelumnya tentang perilaku asertif menunjukkan variasi dalam hasil penelitian oleh Nipsaniasri (2004) juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam perilaku asertif antara perawat pria dan perawat wanita. Ini selaras dengan temuan Elyana (1997), yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam perilaku asertif antara karyawan pria dan karyawan wanita. Sejalan dengan pandangan ini, Ariyanto (2005) juga menyatakan bahwa tidak ada perbedaan dalam perilaku asertif antara siswa laki-laki dan siswa perempuan.

Hasil penelitian, seperti yang disarikan oleh Rini (seperti yang disebut dalam Marini dan Andriani, 2005), menyatakan bahwa asertif adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain dengan cara yang mengungkapkan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan, sambil tetap menghormati hak dan perasaan orang lain.

Mengamati situasi saat ini, terlihat bahwa perilaku asertif berbeda secara signifikan antara sebagian karyawan pria dan wanita, tanpa memandang usia, jenis

kelamin, atau pekerjaan. Mereka bisa berasal dari berbagai kelompok usia, termasuk remaja, dewasa, dan orang tua. Setiap individu memiliki tingkat perilaku asertif yang beragam dalam menghadapi situasi tertentu. Berbagai faktor dapat menjadi penyebab ketidakmampuan seseorang dalam berkomunikasi secara asertif, termasuk pengaruh latar belakang budaya yang ada dalam keluarganya, metode pengasuhan oleh orang tua, jenis kelamin orang tua, status sosial ekonomi keluarga, dan dominasi orang tua.

Sejak anak-anak, anak laki-laki sering diajarkan untuk menjadi tegas dan kompetitif, sedangkan anak perempuan diajarkan untuk menerima perintah secara pasif.

Variasi dalam fungsi asertif juga memengaruhi beragamnya fungsi kesantunan yang tercermin. Karyawan menggunakan perilaku asertif dalam interaksi mereka dengan rekan kerja untuk hal-hal seperti menyuarakan pendapat, mempertahankan pandangan, memberikan alasan, mengekspresikan penolakan, menjawab pertanyaan, memberikan penjelasan, memberikan klarifikasi, serta menyampaikan laporan. Hal ini semakin berkembang, terutama di wilayah-wilayah dengan potensi yang signifikan. Salah satu wilayah yang mengalami pembangunan adalah Kota Medan di Provinsi Sumatera Utara. Perkembangan pembangunan di Medan telah mendorong pelaku industri untuk turut berkontribusi dalam penyediaan fasilitas pendukung dalam upaya pembangunan. Perusahaan Pembangunan umum ini sebagai sarana untuk membangun kota menjadi lebih maju dan untuk kebutuhan fasilitas kemajuan kota.

Melihat fenomena yang terjadi di tempat penelitian Mengikuti kesesuaian dengan beberapa teori yang telah dibahas, peneliti merasa tertarik untuk mendalami lebih lanjut tentang "Perbedaan Perilaku Asertif Ditinjau Dari Jenis

Kelamin pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD Kota Medan).”

Berdasarkan hasil kutipan wawancara yang peneliti lakukan ke karyawan PUD yang berinisial Rz;

“,,kalau aku kemarin itu cukup rumit si tapi aku bisa berbaur ke karyawan lain mereka juga sangat terbuka kami berkerja sama dan menjalankan perintah atasan sama-sama tapi aku kurang bisaberkomunikasi dengan baik terhadap atasan di karenakan suatu hal , tetapi aku berusaha bersikap biasa aja dan berusaha lebih giat bekerja atas perintah atasanku, kalau di bilang aku cukup dekat dengan teman satu kerjaan tapi kurang suka dengan cara berkomunikasi atasan yang berlebihan ke karyawan atau ke bawahannya , buat aku jadi takut ke atasan dan kurangnya kenyamanan saat ngobrol sama atasan,aku gak tau si apa ke karyawan lain seperti itu juga atau enggak,mungkin menurutnya atasan ya atasan,bawahan ya tetap bawahan,tetapi aku juga walau bisa berteman dengan karyawan kantoryang lain walau gak semua aku tetap terkadang tidak enakan dalam menyampaikan keluhan ke karyawan lain segan dan malu menyampaikan asumsi ku. ”(komunikasi personal, 14 juni 2022).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, tenaga kerja di perusahaan tersebut memiliki sifat yang kurang bisa berkomunikasi dengan baik terhadap atasannya di karenakan atasannya yang memiliki sifat keras terhadap bawahan yang membuat karyawan takut . dan untuk mengerjakan pekerjaan yang ada di lapangan juga sangat baik tetapi walaupun pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan yang tak seharusnya karna mereka mempunyai kemauan dan kesadaran untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak bagian itu mereka mengerjakannya menjadimereka yang mengerjakannya.

Sedangkan hail kutipan wawancara yang peneliti lakukan kepada karyawan lapangan yang berinisial AP :

“menurut saya berkomunikasi di bedakan antara karyawan dengan karyawan tetapi di bedakan juga antara karyawan dengan atasan karna sifat berkomunikasi antar karyawan dan atasan ataupun karyawan dengan karyawan harus berbeda, karna untuk karyawan ke atasan lebih dapat membedakan cara berkomunikasi yang lebih detail dan lebih bisa memilih kata-kata yang tepat untuk di sampaikan, kalau karyawan ke karyawan bisa sangat santai dalam berbicara yang membedakan hanya kita bisa lebih dekat atau tidak ke karyawan lain. Jika kita banyak teman di tempat kerja bisa memudahkan kita untuk berkomunikasi secara santai, walau pun ke atasan mungkin berbeda.”(komunikasipersonal, 14 juni 2022)

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan pada sejumlah karyawan mengaku memiliki perilaku asertif yang berbeda-beda pula, Tindak asertif sangat potensial digunakan dalam interaksi sesama karyawan terkait dengan karakteristik interaksi atasan atau karyawan dalam menyampaikan informasi ke karyawan lain.

Dari beberapa kasus tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, karyawan harus membedakan cara berkomunikasi kepada atasan dengan sesama karyawan. Sesama karyawan bisa bersikap santai jika individu bisa membawa diri, sedangkan dengan atasan harus bisa menunduk dan mematuhi apa yang di perintahkan. Belum lagi menurut karyawan Perusahaan Pembangunan Umum Kota Medan mereka kurang percaya diri untuk mengemukakan keluhannya terhadap atasan atau pun karyawan di lingkungan pekerjaannya. Tetapi sebagian dari mereka juga sangat mudah bergaul kepada karyawan lain walau sebagian masih ada juga yang kurang percaya diri.

Mengikuti kesesuaian dengan beberapa teori yang sudah peneliti lihat langsung, yaitu kurangnya kepekaan atasan dengan bawahan dan karyawan kurang mampu dalam berkomunikasi dengan baik terhadap atasan di karenakan atasan yang memiliki sifat keras terhadap bawahan maupun karyawan lain, karena

ketakutan karyawan dengan atasannya dan sulitnya mengemukakan pendapat dengan ketidak setujuannya, kurangnya percaya diri, dan mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. peneliti merasa tertarik untuk mendalami lebih lanjut tentang "Perbedaan Perilaku Asertif Ditinjau Dari Jenis Kelamin pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikeumkakan diatas, maka dari itu untuk dijadika ilmiah kiranya perlu diberikan rumusan masalah yang diteliti itu menjaadi lebih jelas uraian dan ruang lingkupnya. Adapun perumusan masalah yang dimaksudkan oleh penulis adalah sebagai berikut : “apakah ada perbedaan perilaku asertif ditinjau dari jenis kelamin pada karwayan Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD Kota Medan)’?

1.3 Hipotesis

Asumsi yang diberikan ialah Adanya perbedaan perilaku asertif ditinjau dari jenis kelamin dengan asumsi bahwa karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki memiliki perilaku asertif yang lebih tinggi daripada individu dengan jenis kelamin perempuan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan perilaku asetif dari jenis kelamin pada karyawan PUD Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari Penelitian ini menjadi 2, yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dalam konteks teoritis, diharapkan bahwa penelitian ini akan berkontribusi pada pengembangan pengetahuan dan pemahaman yang baru, yang akan memiliki nilai tambah untuk penelitian di bidang psikologi konsumen serta psikologi industri dan organisasi

1.5.2 Manfaat Praktis

Harapannya, penelitian ini dapat menyediakan data kepada karyawan dan masyarakat umum mengenai varian dalam perilaku asertif ketika dipertimbangkan dari segi jenis kelamin Pada Karyawan individu, sehingga karyawan ataupun pembaca dapat memberikan gambaran tentang perilaku asertif individu karyawan, sehingga dalam proses berkomunikasi ataupun mengemukakan pendapat dengan lebih baik, tanpa harus menyakiti perasaan lawan bicara dan berujung pada perilaku asertif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Asertif

2.1.1 Pengertian Perilaku Asertif

Beardsley (dalam Lyrawati 2008) menyatakan, untuk lebih memahami pengertian dari perilaku asertif, dapat dilakukan bila membandingkannya dengan dua gaya merespon situasi lainnya, yaitu pasif dan agresif. Dengan demikian, ada tiga jenis perilaku dalam merespon situasi, yaitu:

a. Perilaku Asertif

Perilaku asertif adalah menyatakan secara langsung suatu ide, opini, dan keinginan. Tujuan perilaku asertif adalah untuk mengkomunikasikan sesuatu pada suasana saling percaya. Konflik yang muncul dihadapi dan solusi dicari yang menguntungkan semua pihak. Individu yang asertif memulai komunikasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat menyampaikan kepedulian dan rasa penghargaan mereka terhadap orang lain. Tujuan komunikasi ini adalah untuk mengungkapkan pendapat diri sendiri dan untuk menyelesaikan masalah interpersonal tanpa merusak suatu hubungan.

b. Perilaku Pasif.

Respon pasif bertujuan untuk menghindari konflik dengan cara apapun. Orang yang pasif tidak akan mengatakan hal-hal yang tidak sesuai dengan apa yang mereka pikirkan karena takut orang lain tidak setuju. Individu yang pasif “bersembunyi” dari orang lain dan menunggu orang lain untuk memulai percakapan. Mereka meletakkan kepentingan atau keinginan orang lain di atas dirinya. Dalam suatu hubungan dengan orang lain, mereka cenderung gelisah,

khawatir bagaimana orang lain akan bereaksi kepada mereka dan memiliki kebutuhan yang tinggi untuk disetujui. Masalah akan muncul ketika orang yang bersikap pasif, secara rahasia, merasa marah atau benci kepada orang lain. Orang yang pasif mungkin memandang diri mereka sendiri sebagai korban manipulasi oleh orang lain.

c. Perilaku Agresif

Pada suatu situasi konflik, orang yang agresif ingin selalu “menang” dengan cara mendominasi atau mengintimidasi orang lain. Orang yang agresif memajukan kepentingannya sendiri atau sudut pandangnya sendiri tetapi tidak peduli atau “kejam” terhadap perasaan, pemikiran, dan kebutuhan orang lain. Cara agresi ini sering berhasil karena orang lain mengalah untuk menghindari konflik yang lebih buruk atau berkepanjangan.

Asertif berasal dari Bahasa Inggris yaitu “assertive” yang berarti menyatakan, menegaskan, menuntut, dan memaksa. Menurut (Bloom dkk. 2009) mengemukakan bahwa perilaku asertif merupakan the middle atau di tengah-tengah antara perilaku agresif di satu sisi dan perilaku pasif di sisi lain. Alberti dan Emmons, dkk (dalam Marini & Andriani 2005) menyatakan bahwa orang asertif diasumsikan memiliki konsep diri yang positif yaitu salah satu cirinya adalah harga diri mereka tinggi. Lazarus (dalam Kumala 2009) menyatakan bahwa pada prinsipnya asertif adalah kecakapan seseorang untuk berkata tidak, untuk meminta bantuan atau minta tolong orang lain, kecakapan untuk mengekspresikan perasaan-perasaan positif maupun negatif, kecakapan untuk melakukan inisiatif dan memulai pembicaraan.

Asertif berasal dari kata to assert yang berarti menyatakan dengan tegas.

Joseph Wolpe mendefinisikan tingkah laku asertif sebagai tingkah laku yang

penuh keyakinan diri yang lebih merupakan pernyataan yang tepat dari setiap emosi daripada kecemasan terhadap orang lain (Fensterheim, 1980). Menurut Lazarus (Fensterheim, 1980) tingkah laku asertif adalah suatu tingkah laku yang penuh ketegasan yang timbul karena adanya kebebasan emosi dari setiap usaha untuk membela hak-haknya serta adanya keadaan efektif yang mendukung, meliputi:

- a. Mengetahui hak-hak pribadi
- b. Berbuat sesuatu untuk mendapatkan hak tersebut
- c. Melakukan hal tersebut sebagai usaha untuk mencapai kebebasan emosi.

Sikap asertif (Uno, 2006) yaitu kemampuan menyampaikan secara jelas pikiran dan perasaan kita, membela diri dan mempertahankan pendapat. Sikap asertif (ketegasan, keberanian menyatakan pendapat) meliputi tiga komponen dasar, yaitu:

- 1) Kemampuan mengungkapkan perasaan (misalnya untuk menerima dan mengungkapkan perasaan marah, hangat, dan seksual)
- 2) Kemampuan mengungkapkan keyakinan dan pemikiran secara terbuka (mampu menyuarakan pendapat, menyatakan ketidaksetujuan dan bersikap tegas, meskipun secara emosional sulit melakukan ini, bahkan sekalipun kita mungkin harus mengorbankan sesuatu)
- 3) Kemampuan untuk mempertahankan hak-hak pribadi (tidak membiarkan orang lain mengganggu dan memanfaatkan kita)

Cawood (1997) menyatakan bahwa asertif menggambarkan adanya pengekspresian pikiran, perasaan, kebutuhan atau hak-hak yang dimiliki seseorang yang bersifat langsung, jujur, dan sesuai, tanpa adanya kecemasan yang tidak beralasan, namun juga disertai adanya kemampuan untuk dapat menerima

perasaan atau pendapat orang lain dan dengan tidak mengingkari hak-hak mereka dalam mengekspresikan pikiran dan perasaannya. Menurut Lange dan Jakubowski (Zulkaida, 2005), asertif melibatkan usaha untuk mempertahankan hak pribadi dan mengekspresikan pikiran, perasaan dan keyakinan secara langsung dan jujur dan dengan cara yang sesuai yaitu dengan tidak menyakiti atau merugikan diri sendiri maupun orang lain. Hal ini berarti bahwa pengekspresian pesan dilakukan tanpa adanya usaha untuk mendominasi, menghina atau merendahkan orang lain.

Oleh karenanya, pada tingkah laku asertif terdapat adanya unsur penghargaan yaitu usaha untuk menghargai diri sendiri yang menggambarkan usaha individu untuk mengekspresikan kebutuhan dan mempertahankan haknya sekaligus adanya penghargaan terhadap kebutuhan dan hak orang. (Alberti dan Emmons 2002) menyatakan bahwa perilaku yang asertif mempromosikan kesetaraan dalam hubungan manusia, yang memungkinkan kita untuk bertindak menurut kepentingan kita sendiri, untuk membela diri sendiri tanpa kecemasan yang tidak semestinya, untuk mengekspresikan perasaan dengan jujur dan nyaman, untuk menerapkan hak-hak pribadi kita tanpa menyangkali hak-hak orang lain. (Fensterheim&Baer, 1980) Sebaliknya, orang non- asertif adalah mereka yang terlihat terlalu mudah mengalah, mudah tersinggung, cemas, kurang yakin pada diri sendiri, sukar mengungkapkan masalah atau hal-hal yang diinginkannya.

Taubman (Susanti, 1995) memberikan batasan assertiveness sebagai ekspresi dari perasaan-perasaan, keinginan-keinginan, dan kebutuhan-kebutuhan, lalu belajar bertindak atas dasar perasaan-perasaan, keinginan- keinginan, dan kebutuhan-kebutuhan itu dan menghormati perasaan-perasaan, dan kebutuhan kebutuhan orang-orang disekitarnya. (Sukadji, 1981) Umumnya orang-orang non-

asertif memiliki sejarah kehidupan yaitu mendapatkan pendidikan yang menanamkan perasaan bahwa kepentingan orang lain lebih utama daripada kepentingan sendiri.

Berdasarkan uraian di atas di simpulkan perilaku asertif Dari beberapa definisi yang sudah dijelaskan diatas, asertivitas memiliki pengertian yang hampir serupa antara satu dengan lainnya. Dalam hal ini, dapat diambil kesimpulan bahwasanya asertivitas merupakan perilaku seseorang untuk dapat mengemukakan pendapat, keinginan, perasaan dan keyakinan yang dimilikinya secara langsung, jujur dan terbuka pada orang lain. Dan juga di simpulkan perilaku asertif memiliki tiga respon yaitu pasif, bertujuan untuk menghindari konflik dengan cara apapun, asertif, untuk mengkomunikasikan sesuatu pada suasana saling percaya, agresif, ingin selalu menang dengan cara mendominasi atau mengintimidasi orang lain. Asertif juga mampu mengekspresikan perasaan-perasaan positif maupun negatif tingkah laku asertif, Kemampuan mengungkapkan perasaan, Kemampuan mengungkapkan keyakinan dan pemikiran secara terbuka, Kemampuan untuk mempertahankan hak-hak pribadi.

2.1.2 Aspek-Aspek Perilaku Asertif

Berdasarkan definisi mengenai asertivitas yang sudah dijelaskan diatas, (Alberti dan Emmons 2002) mengemukakan bahwasanya terdapat beberapa aspek dalam asertivitas. Diantara aspek-aspek tersebut meliputi:

- 1) Bertindak sesuai dengan keinginannya sendiri, merupakan suatu kemampuan untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, yakin dengan pendapatnya, mampu menentukan tujuan dan mencapainya serta mampu berpartisipasi dalam pergaulan.

- 2) Mampu mengekspresikan perasaan jujur dan terbuka, suatu kemampuan untuk menyatakan rasa setuju atau tidak setuju, rasa cemas, malu, marah, takut, rasa bersalah serta menunjukkan persahabatan terhadap orang lain.
- 3) Mampu mempertahankan diri, suatu kemampuan menanggapi kritik, celaan, kemarahan dari orang lain dan mampu untuk berkata “tidak”, serta mampu mengekspresikan dan mempertahankan pendapat.
- 4) Mendukung kesetaraan dalam hubungan manusia, merupakan kemampuan untuk mendorong kesetaraan dalam hubungan antar manusia atau setiap orang memiliki persamaan derajat sehingga setiap orang mendapatkan perlakuan yang sama tanpa merasa dirugikan satu sama lain.
- 5) Tidak mengabaikan hak-hak orang lain, suatu kemampuan untuk mengemukakan kritik secara adil dan ramah tanpa mengancam, mengintimidasi, dan melukai orang lain.

Menurut Jay (dalam Sunata, 2014) menjelaskan lima hal penting yang harus dikuasai yang menjadi komponen aspek-aspek berperilaku asertif, antara lain:

1. Menunjukkan rasa hormat pada orang lain Prinsip dasar asertif adalah tentang rasa hormat, dan rasa hormat harus datang dari belah dua pihak. Jika ingin mendapatkan rasa hormat dan perlakuan yang adil dari orang lain maka kita juga harus menghormati dan memperlakukan orang dengan adil.
2. Mengekspresikan perasaan pribadi Cara mengekspresikan perasaan asertif yaitu mengekspresikan apa yang anda rasakan tanpa memancing respons yang konfrontatif.
3. Berbicara jujur Jika tidak setuju maka jujurlah. Jika ingin bersikap jujur maka jangan bertele-tele menyampaikan pendapat, jadi sampaikanlah secara langsung.

4. Mempertahankan hak pribadi Tetap menjaga perilaku supaya tidak merugikan diri sendiri, serta mampu memberikan pilihan-pilihan yang terbaik terhadap diri sendiri.
5. Berani berkata tidak Berkaitan dengan keberanian seseorang mengatakan “tidak” pada orang lain jika memang itu tidak sesuai dengan keinginannya. Jadi seseorang yang memiliki asertif yang tinggi mampu megatakan “tidak” kapanpun ia menginginkannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, aspek-aspek asertivitas adalah menunjukkan rasa hormat pada orang lain, mengekspresikan perasaan pribadi, berbicara jujur, mempertahankan hak pribadi, berani berkata tidak tanpa menjatuhkan pihak manapun.

2.1.3 Ciri-ciri Perilaku Asertif

(Menurut Fensterheim dan Baer 1980) seseorang dikatakan memiliki asertivitas apabila mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Bebas mengemukakan pikiran dan pendapat, baik melalui kata-kata maupun tindakan.
- 2) Dapat berkomunikasi secara langsung dan terbuka.
- 3) Mampu memulai, melanjutkan dan mengakhiri suatu pembicaraan dengan baik.
- 4) Mampu menolak dan menyatakan ketidak setujuannya terhadap pendapat oranglain, tanpa menyinggungnya.
- 5) Mampu mengajukan permintaan dan bantuan kepada orang lain ketika membutuhkan.
- 6) Mampu menyatakan perasaan, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan.

- 7) Memiliki sikap dan pandangan yang efektif terhadap kehidupan.
- 8) Menerima keterbatasan yang ada di dalam dirinya dengan tetap berusaha untuk memperbaikinya.

Bower dan Bower (2004) menyatakan bahwa terdapat dua belas ciri- ciri dari perilaku asertif, yaitu:

- a. Kemampuan mengungkapkan perasaan Dapat menyatakan kegemaran dan minat pribadi secara spontan
- b. Kemampuan untuk mengungkapkan segala sesuatu tentang dirinya Bila melakukan sesuatu yang berguna dan menarik, dapat menceritakan kepada teman-temannya sehingga mereka tahu tanpa memonopoli pembicaraan, dan bila perlu dapat menceritakan prestasi-prestasinya
- c. Bersikap ramah dan bersahabat Ramah dan mudah bersahabat dengan orang-orang yang ingin dikenalnya. Tersenyum cerah dan mampu menyatakan rasa senangnya bila bertemu dengan mereka.
- d. Dapat menerima atau memberi pujian atau kritik. Dapat menerima pujian dan kritikan dari orang lain dengan ramah, bukan dengan berselisih
- e. Ungkapan kata sesuai dengan perasaan. Ekspresi wajah dan nada suara menyampaikan perasaan yang sama dengan yang disampaikan melalui kata-kata. Selain itu dapat memandang langsung pada mata ketika berbicara dengan orang lain.
- f. Mengungkapkan rasa tidak setuju dengan bahasa tubuh Bila tidak sependapat dengan seseorang tidak akan berpura-pura setuju demi menjaga kerukunan. Dapat menyampaikan ketidaksetujuannya dengan menggelengkan, menyeringai, menaikkan alis atau mengubah topic pembicaraan.

- g. Bertanya untuk meminta penjelasan. Bila seseorang memberikan petunjuk atau penjelasan yang membingungkan, dapat meminta untuk mengatakannya kembali dengan jelas.
- h. Bertanya tentang suatu alasan. Bila diminta untuk melakukan sesuatu yang tampaknya tidak masuk akal atau tidak menyenangkan, dapat meminta penjelasan mengenai alasan dilakukannya pekerjaan itu.
- i. Mengungkapkan ketidaksetujuan secara aktif. Bila tidak sependapat dengan seseorang dan merasa yakin atas dasar-dasar pendapatnya sendiri maka dapat menyatakan perbedaan pendapat itu secara terus terang.
- j. Berbicara mengenai hak-haknya. Tidak membiarkan orang lain mengambil keuntungan dari diri kita sendiri, dapat mengatakan “tidak” tanpa merasa bersalah. Dapat menuntut hak-haknya dan meminta diperlakukan dengan adil dan jujur.
- k. Bersikap teguh. Dapat mempertahankan pendapatnya dan tidak mudah terpengaruh orang lain. Tidak membenarkan setiap pendapat. Di dalam suatu diskusi apabila ada pendapat yang kurang sesuai, berani mengungkapkan ide-idenya sendiri, sehingga tidak selalu mengikuti setiap pendapat orang lain.

Menurut uraian di atas, ciri-ciri asertif termasuk hal-hal berikut: bebas mengemukakan pikiran dan pendapatnya melalui tindakan dan kata-kata; dapat berkomunikasi, mampu menolak dan menyatakan ketidaksetujuan, menyatakan permintaan dan perasaan, bersikap ramah dan bersahabat, dapat menerima pujian dan kritikan, mengungkapkan rasa tidak setuju, meminta penjelasan, berbicara tentang hak-haknya, dan tetap teguh.

2.1.4 Bentuk Tingkah Laku Asertif

Cawood (1987) melihat bahwa tingkah laku asertif mengandung dua bentuk yaitu *the give*, yang menunjukkan bentuk pengekspresian keyakinan, pemikiran atau perasaan terhadap orang lain serta *the take* yang menggambarkan bagaimana seseorang dalam menerima ekspresi dari orang lain. Kedua bentuk tersebut bersifat interaktif. Digambarkan bahwa untuk bentuk *the give*, pengekspresian tingkah laku asertif bersifat langsung, jujur dan sesuai pada tempatnya. Bersifat langsung karena penyampaian pesan langsung menuju sasaran, tidak menyimpang, jelas, dan tidak bersifat manipulatif. Bersifat jujur karena tingkah laku yang dimunculkan selaras. Semua tanda sesuai yaitu menggambarkan hal yang sama antara perasaan yang dimiliki, *gesture* yang dimunculkan dan kata-kata yang diucapkan. Adapun sifat sesuai pada tempatnya menggambarkan adanya pertimbangan baik terhadap hak dan perasaan dirinya maupun orang lain, dan dalam hal ini juga ada pertimbangan bahwa tingkah laku asertif dilakukan pada tempat dan waktu yang tepat.

Secara umum tingkah laku *the give* dibagi menjadi beberapa bentuk, yaitu:

- a. Memberikan informasi. Informasi yang diberikan bersifat langsung dan tanpa bernada menyuruh. Bersifat deskriptif yaitu memberikan informasi
- b. dengan cukup detail atau tidak terlalu umum, tidak ada bias (orang lain dapat menafsirkan bermacam-macam), tidak bersifat menasehati atau terlalu cepat memberikan nasehat.
- c. Memberikan pendapat atau opini. Individu memiliki hak untuk menyatakan pendapat, terlepas apakah pendapat tersebut salah atau benar, baik atau kurang baik. Individu juga perlu mengetahui dengan jelas pendapat yang dimilikinya

- tersebut. Dalam memberikan opini atau pendapat, perlu diperkuat berdasar penekanan personal atau “saya”.
- d. Menyatakan kebutuhan atau harapan. Individu dapat fokus dengan jelas apa yang diharapkan dari situasi yang ada, apakah itu berupa permintaan atau pernyataan yang mengekspresikan harapan. Kebutuhan atau harapan harus dinyatakan dengan spesifik dan dideskripsikan secara detail sehingga orang lain tidak akan salah dalam memahami serta sulit untuk memanipulasi atau melakukan penyimpangan. Selain itu, individu dapat menyatakan kebutuhannya dengan ringkas, jelas serta perlu mengetahui apakah permintaan atau harapannya telah didengar, dimengerti, diterima, atau jika mungkin didiskusikan.
- e. Berbagi perasaan. Dengan memiliki dan berbagi perasaan, individu akan dapat membangun komitmen yang lebih kuat dengan orang lain dan dengan komponen perasaan ini individu dapat membuat kontak dan secara efektif meningkatkan kerjasama dengan orang lain.
- f. Memberikan keputusan: mengatakan “Ya” atau “Tidak” (menolak). Individu dapat mempertahankan haknya dengan fokus secara jelas terhadap apa yang ingin dikatakan “ya” atau “tidak”. Sikap ambivalen akan membuat individu mudah dimanipulasi. Individu dapat menyatakan dengan pasti atau tegas, “ya” atau “tidak”.
- g. Memberikan kritik atau pujian. Individu dapat fokus secara jelas terhadap tingkah laku yang efektif (untuk pujian) atau yang tidak dapat diterima (untuk kritikan). Ada baiknya menghindari untuk membuat pertandingan, memberi label atau kategori atau melakukan generalisasi. Penggunaan contoh yang spesifik untuk menggambarkan tingkah laku juga akan lebih efektif. Individu

dapat memberikan pernyataan mengenai dampak dari suatu tingkah laku terhadap dirinya atau orang lain, karena akan meminimalkan kesan sikap menyalahkan, berkhotbah atau menyerang. Penentuan waktu yang tepat juga merupakan hal yang penting dalam memberikan pujian atau kritikan karena memberikan dampak yang efektif.

Untuk tingkah laku yang sifatnya *the take*, dapat dilihat dalam bentuk aktivitas sebagai berikut:

- a) Mencari informasi. Sebelum mencari informasi, perlu mengetahui terlebih dahulu apa yang akan ditanyakan, situasi yang berkaitan dengan masalah tersebut atau person yang akan ditanyai (latar belakang, kerangka berfikir, pengalaman masa lalu dan sebagainya). Individu juga perlu memberikan pertanyaan secara tepat agar dapat memperoleh sejumlah jawaban yang berkualitas seperti yang diharapkan.
- b) Merefleksikan isi. Mendengarkan dan merefleksikan apa yang telah didengar tanpa adanya evaluasi atau kritik akan mempermudah individu dalam mengumpulkan berbagai fakta, perasaan, pendapat atau kebutuhan orang-orang, akan menghindarkan individu untuk tergesa-gesa dalam menyimpulkan dan menilai atau mengevaluasi segala sesuatu sehingga memungkinkan dapat membuat kesimpulan dan keputusan yang terbaik.
- c) Merefleksikan perasaan. Harapan seseorang menceritakan sesuatu secara emosional adalah untuk didengar atau dimengerti. Oleh karena itu, hal yang menunjukkan adanya pengertian akan perasaan orang lain atau empati terutama dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan, bukan berartisetuju atau tidak setuju (evaluasi), memberikan solusi, keputusan, perlakuan atau nasehat, kecuali jika memang diperlukan. Individu dapat menggunakan kata-kata sendiri

untuk menginterpretasikan nada emosional yang telah didengar dan memberikan label pada perasaan tersebut (gembira, kecewa, sedih, dan sebagainya). Komunikasi dapat lebih terjalin apabila orang lain tersebut memberikan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap interpretasi kita.

- d) Menerima kritik. Individu perlu memahami bahwa kritik malah diperlukan apabila berkaitan dengan fungsi kompetensi dirinya. Kebanyakan orang dikondisikan untuk segera bereaksi terhadap evaluasi dari orang lain, menyangkal atau menyerang balik, namun hal ini malah tidak akan memberikan kontribusi dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam menyikapi kritik dari orang lain, individu perlu berani untuk menggali banyak masalah-masalah yang menjadi bahan kritikan tersebut. Orang lain sering memiliki pemahaman atau ide yang lebih bernilai agar individu dapat lebih efektif, karenanya, dengan menanyakan saran atau alternatif yang mungkin, maka akan mendapatkan banyak kontribusi atau keuntungan. Jika orang lain mengkritik kesalahan yang telah dilakukan, individu harus mengakuinya, dengan menunjukkan kesalahan tersebut secara jelas dan tidak perlu memberikan alasan yang berbelit-belit. Individu dapat mengabaikan kritikan yang muncul apabila bertujuan menurunkan penghargaan terhadap dirinya atau memanipulasi dirinya misalkan memanasasi individu dengan bertaruh, kasar, permusuhan, atau tidak relevan.
- e) Menerima pujian. Individu dapat menerima, meresapi dan menempatkan dengan benar jika pujian tersebut memang benar adanya, karena pujian tersebut memang benar adanya, karena pujian dapat membangun dan memelihara harga diri seseorang dan nantinya akan meningkatkan kompetensi dan kreativitas. Pujian dapat diketahui dari pernyataan yang dikemukakan atau secara non

verbal seperti nada emosi yang dirasakan, atau kontak mata dan senyum yang muncul. Individu tidak perlu sibuk untuk segera membalas pujian tersebut karena akan mengacaukan kemampuan individu tersebut dalam meresapi hal yang diterima.

- f) Model fleksibilitas. Komunikasi merupakan proses dimana setiap individu sangat mungkin untuk memperoleh berbagai hal. Pemikiran seperti ini akan mempermudah individu untuk bisa mengubah pandangan (memodifikasi pandangannya) atau tingkah laku (mengadaptasi tingkah lakunya), sepanjang hal ini menjadikan lebih efektif.

Berdasarkan uraian di atas adapun untuk bentuk *the take*, dalam menerima ekspresi orang lain, individu bersedia untuk mendengarkan kekecewaan, persoalan atau harapan dari orang lain dengan penuh perhatian. Selain itu juga bersedia untuk mendengarkan kemarahan atau kritikan dari orang lain tanpa terpancing untuk bereaksi dalam bentuk yang sama, atau dengan penyangkalan yang bersifat defensif.

2.1.5 Komponen-Komponen Perilaku Asertif

Komponen-komponen yang menimbulkan perilaku asertif (Alberti & Emmons, 2002), yaitu:

- a) Kontak mata (*Eye Contact*). Menatap langsung terhadap lawan bicara. Karena dengan itu akan membantu mengkomunikasikan ketulusan dan meningkatkan kelangsungan pesan.
- b) Sikap tubuh (*Body Posture*). Sikap tubuh aktif dan tegak saat menghadapi orang lain secara langsung.

- c) Jarak atau kontak fisik (*Distance/Physical Contact*). Jarak atau kedekatan diantara orang-orang yang terlibat dalam pembicaraan akan memiliki dampak yang cukup besar dalam suatu komunikasi.
- d) Isyarat (*Gestures*). Mengaksentuasikan pesan dengan isyarat yang pantas dapat menambah ketegasan, keterbukaan, dan kehangatan. Gerakan yang tidak terhambat mampu menyatakan keterbukaan, rasa percaya diri dan spontanitas.
- e) Ekspresi wajah (*Facial Expression*). Menyelaraskan antara ekspresi wajah dengan apa yang sedang dipikirkan, dirasakan dan apa yang dikatakan.
- f) Nada, modulasi, volume suara (*Voice Tone, Inflection, Volume*). Suara adalah unsur vital dalam komunikasi. Berbicara dengan kalimat yang teratur dan bermodulasi baik akan terdengar meyakinkan tanpa terkesan menakutkan. Mampu mengendalikan dan menggunakan suara secara efektif, akan memperoleh sarana yang kuat dalam ekspresi diri.
- g) Kefasihan (*Fluency*). Kefasihan pada saat berbicara merupakan hal penting. Karena dengan ini, apa yang dimaksudkan dalam pembicaraan akan tersampaikan.
- h) Penetapan waktu (*Timing*). Mengekspresikan perasaan pada saat yang tepat.
- i) Pemikiran (*Thoughts*). Terdapat dua aspek dari pemikiran yang asertif; berfikir bahwa apakah merupakan ide bagus jika bersikap asertif dan berpikir apa yang dilakukan ketika berada dalam situasi yang mengundang tindakan yang asertif.
- j) Isi (*Content*). Memilih kata-kata yang tepat dalam menyampaikan pesan sesuai dengan ekspresi diri, secara jujur, spontan dan dengan cara yang tepat.
- k) Mendengarkan (*Listening*). Mendengarkan dengan asertif membutuhkan tiga unsur:

- 1) Menyelaraskan dengan orang lain, mengabaikan pengalihan perhatian lain, dan memusatkan energi yang searah
- 2) Memperhatikan pesannya, dengan membuat kontak mata, mengangguk, atau menyentuh
- 3) Berupaya untuk memahami sebelum menanggapi

Menurut Marini dan Andriani (2005), perilaku asertif terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

1. Compliance. Berkaitan dengan usaha seseorang untuk menolak atau tidak sependapat dengan orang lain. Yang perlu ditekankan di sini adalah keberanian seseorang untuk mengatakan "tidak" pada orang lain jika memang itu tidak sesuai dengan keinginannya.
2. Duration of Reply. Merupakan lamanya waktu bagi seseorang untuk mengatakan apa yang dikehendaknya, dengan menerangkannya pada orang lain. Seseorang yang tingkat asertifnya tinggi memberikan respons yang lebih lama (dalam arti lamanya waktu yang digunakan untuk berbicara) daripada orang yang tingkat asertifnya rendah.
3. Loudness. Berbicara dengan lebih keras biasanya lebih asertif, selama seseorang itu tidak berteriak. Berbicara dengan suara yang jelas merupakan cara yang terbaik dalam berkomunikasi secara efektif dengan orang lain.
4. Request for New Behavior. Meminta munculnya perilaku yang baru pada orang lain, mengungkapkan tentang fakta ataupun perasaan dalam memberikan saran pada orang lain, dengan tujuan agar situasi berubah sesuai dengan yang kita inginkan.

5. Loudness. Berbicara dengan lebih keras biasanya lebih asertif, selama seseorang itu tidak berteriak. Berbicara dengan suara yang jelas merupakan cara yang terbaik dalam berkomunikasi secara efektif dengan orang lain.
6. Latency of Response. Latency of response adalah jarak waktu antara akhir ucapan seseorang sampai giliran kita untuk mulai berbicara. Kenyataannya bahwa adanya sedikit jeda sesaat sebelum menjawab secara umum lebih asertif daripada yang tidak terdapat jeda.

Berdasarkan komponen Ada beberapa elemen yang dapat menyebabkan perilaku asertif, seperti kontak mata, sikap tubuh, kontak fisik, isyarat, ekspresi wajah, dan nada suara yang tepat dan mendengarkan. Ada juga kemungkinan menolak atau tidak setuju dengan orang lain, mengatakan apa yang dia inginkan, berbicara dengan suara yang jelas, dan memiliki perasaan untuk memberi saran kepada orang lain.

2.1.6 Tipe-tipe Perilaku Asertif

(Lange dan Jakubowski dalam hafsaari 2011) menyatakan terdapat beberapa tipe dalam asertivitas. Diantara tipe-tipe tersebut adalah:

1. *Basic assertion* yang mengacu pada ekspresi penghargaan secara sederhana terhadap hak, keyakinan, perasaan atau opini individu tanpa melibatkan keterampilan social lain seperti empati, konfrontasi, atau persuasi.
2. *Emphatic assertion* yang dilakukan jika seseorang ingin untuk melakukan sesuatu yang lebih daripada sekedar mengekspresikan perasaan atau kebutuhan mereka secara sederhana.
3. *Escalating assertion* yang dapat berupa permintaan sampai tuntutan, mulai dari mencoba memilih sampai langsung menolak, atau mulai dari emphatic assertion sampai basic assertion yang tegas.

4. *Confrontative assertion* yang meliputi penggambaran secara objektif mengenai apa yang telah dikatakan seseorang, yang sebenarnya telah dilakukan dan apa yang diinginkan.
5. *Language assertion* yang berguna untuk mengekspresikan perasaan- perasaan negatif.

Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa jenis perilaku asertif. Mereka termasuk pernyataan dasar yang mengacu pada ekspresi, pernyataan empatik yang dilakukan jika seseorang ingin melakukan sesuatu yang lebih dari sekedar mengatakan perasaan atau kebutuhan mereka, pernyataan eskalasi yang dapat berupa permintaan hingga tuntutan, pernyataan konfrontatif yang mencakup penggambaran secara objektif, pernyataan bahasa yang membantu mengekspresikan perasaan atau kebutuhan mereka, dan pernyataan bahasa yang membantu mengekspresikan.

2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Asertif

Berkembangnya tingkah laku asertif dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dialami individu dalam lingkungan sepanjang hidupnya. Tingkah laku ini diduga berkembang secara bertahap sebagai hasil interaksi antara anak dan orang tua serta orang-orang dewasa lain disekitarnya (Hasanah, 1995). Oleh karena banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku asertif pada diri seseorang, disini bisa disebutkan antara lain jenis kelamin, tipe kepribadian, intelegensi, kebudayaan, usia, tingkat pendidikan dan situasi bisa mempengaruhi perkembangan perilaku asertif.

Dalam hal ini, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi asertivitas seseorang, diantaranya adalah:

1. Jenis kelamin, dimana pria memiliki sifat-sifat maskulin, dan lebih rasional sehingga membuat pria lebih asertif daripada wanita.
2. Pola asuh orang tua dan lingkungan, dalam hal ini pengalaman masa kanak-kanak sangat berpengaruh dimana seorang anak yang selalu mendapat larangan akan membuat anak merasa takut melakukan sesuatu serta tidak bisa berperilaku asertif.
3. Tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin asertif.
4. Kondisi sosial ekonomi dan intelegensi, semakin tinggi status sosial ekonomi dan intelegensi seseorang maka akan membuat seseorang tersebut lebih asertif.

Menurut Alberti dan Emmons (2002) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi perilaku asertif dapat juga dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yaitu :

1. Faktor internal

- a) Usia. Perilaku asertif berkembang sepanjang hidup manusia. Semakin bertambah usia individu maka perkembangannya mencapai tingkat integrasi yang lebih tinggi, di dalamnya termasuk kemampuan pemecahan masalah. Artinya semakin bertambahnya usia individu maka semakin banyak pula 19 pengalaman yang diperoleh, sehingga kemampuan pemecahan masalah pada individu juga bertambah matang.
- b) Jenis kelamin. Pria cenderung memiliki perilaku asertif yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal tersebut disebabkan oleh tuntutan masyarakat yang menjadikan pria lebih aktif, mandiri dan kooperatif, sedangkan wanita cenderung lebih pasif, tergantung kompromis.
- c) Konsep Diri. Konsep diri dan perilaku asertif mempunyai hubungan yang sangat erat. Individu yang mempunyai konsep diri yang kuat akan mampu

berperilaku asertif. Sebaliknya individu yang mempunyai konsep diri yang lemah, maka perilaku asertifnya juga rendah.

2. Faktor Eksternal

- 1) Pola asuh orang tua. Kualitas perilaku asertif individu sangat dipengaruhi oleh interaksi individu tersebut dengan orang tua maupun anggota keluarga lainnya. Hal tersebut akan menentukan pola respon individu dalam merespon masalah.
- 2) Kondisi sosial budaya. Perilaku yang dikatakan asertif pada lingkungan budaya tertentu belum tentu sama pada budaya lain. Karena setiap budaya mempunyai etika dan aturan sosial tersendiri. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi perilaku asertif adalah keluarga dan sekolah. Ada pula faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor usia, jenis kelamin, dan konsep diri. Faktor eksternal yaitu pola asuh orang tua dan kondisi sosial budaya.

Berdasarkan uraian di atas, faktor-faktor perilaku asertif dapat dikelompokkan menjadi internal (usia, jenis kelamin, konsep diri) dan eksternal (polah asih, kondisi sosial).

2.1.8 Manfaat Tingkah Laku Asertif

Cawood (1997) mengemukakan bahwa ketrampilan bertingkah laku asertif akan membantu individu untuk memperoleh tujuan utama dan memecahkan masalah secara nyata. Ketrampilan ini juga akan meminimalkan sikap defensif dan reaksi agresif yang akan menghambat komunikasi dengan orang lain. Secara khusus dinyatakan bahwa hasil positif yang akan diperoleh dengan bertingkah laku asertif, adalah sebagai berikut:

- a. Dampak yang nyata (*real impact*). Individu benar-benar merasakan menghadapi berbagai kebutuhan dan perlu untuk mengatasi atau memecahkan masalah secara nyata. Individu menjadi fokus terhadap persoalan dan proses yang ada saat itu, tidak dihambat oleh ketakutan-ketakutan akan masa lalu atau yang akan datang.
- b. Meningkatkan kepercayaan diri. Dalam kehidupan, orang seringkali dinilai dari tingkah lakunya. Pilihan individu untuk asertif akan meningkatkan harga diri dan tingkat kepercayaan dirinya. Individu menjadi tidak terlalu dipengaruhi oleh persetujuan orang, dan juga mengurangi rasa tidak aman (*insecure*). Selain itu, individu akan menjadi lebih kreatif dan berani untuk mengambil resiko.
- c. Memperkaya hubungan (*enriched relationship*). Individu membangun dasar adanya kepercayaan dan saling menghargai dengan siapa dia berhubungan. Kepercayaan adalah bagian yang mendasar pada individu dalam bekerjasama dengan orang lain dan dalam kemampuan memenej konflik. Individu jadi memiliki keberanian dan kompetensi untuk memulai berbagai aktivitas dan mengatasi kesulitan dalam berhubungan dengan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas terdapat Individu langsung hadapi Mengemukakan bahwa ketrampilan bertingkah laku asertif membantu individu mencapai tujuan, memecahkan masalah, dan menghindari sikap defensif serta reaksi agresif yang menghambat komunikasi.

2.2 Jenis Kelamin Atau Gender

2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin Atau Gender

Menurut Wade dan Tavris (2007), istilah jenis kelamin dengan gender memiliki arti yang berbeda, yaitu “jenis kelamin” adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Gender merupakan bagian dari system sosial, seperti status sosial, usia, dan etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender. Menurut Sarwono (2007) Dalam masyarakat tradisional atau yang hidup dalam lingkungan praindustri, kecenderungan memang lebih besar. Anak Laki- laki cenderung akan menumbuhkan sifat maskulinnya, sedangkan anak Perempuan cenderung menjadi Feminim.

Akan tetapi, dalam kehidupan yang lebih modern, makin besar kemungkinan timbulnya tipe-tipe androgin dan undifferentiated. Istilah androgin berasal dari bahasa Yunani. Andro berarti Laki- laki dan gyne yang berarti perempuan. Demikianlah, di dalam masyarakat modern banyak dijumpai wanita yang mampu melakukan profesi pria. Sebaliknya, pria mampu mengambil ahli tugas wanita. Kepribadian androgin dikatakan sebagai kepribadian yang luwes dan mudah menyesuaikan diri. Berbeda dari kepribadian androgin, kepribadian undifferentiated lebih kaku dan lebih sulit menyesuaikan diri kepada tugas-tugas kepribadian maupun tugas-tugas kewanitaan. Bekerja mencari nafkah masih didominasi laki-laki sebagai kepala keluarga, untuk pekerjaan rumah atau domestic didominasi perempuan. Ada kecenderungan makin tinggi lapisan

ekonomi keluarga makin besar curahan hari kerja mencari nafkah baik untuk suami ataupun istri. Dari semua faktor yang mempengaruhi perbedaan waktu kerja, faktor imbalan kerja yang berpengaruh nyata dan positif menarik untuk dibahas. Karena dari segi nilai ekonomi keluarga, kontribusi kerja relative dapat diukur dari berapa besar imbalan kerja tiap anggota keluarga terhadap pendapatan total keluarga dalam priode tertentu.

Makin tinggi angka- angka makin besar kontribusi kerja absolute dan relative tiap anggota keluarga dalam kegiatan ekonomi keluarga. Perempuan pada umumnya mendominasi pola pengambilan keputusan bidang pengeluaran keluarga, laki-laki dalam pengeluaran produksi, sedangkan untuk bidang pembentukan keluarga dan kegiatan sosial pengambilan keputusan secara bersama dan setara. Perbedaan alokasi waktu dalam kegiatan produktif dan reproduktif berkorelasi dengan pola pengambilan keputusan yang terjadi pada keluarga, pada kegiatan reproduktif cenderung berpola pada perempuan dan laki- laki dominan pada kegiatan produktif. Seperti di kutip dalam buku Friedman dan Schustack (2008) ada beberapa area di mana kita dapat menemukan perbedaan gender yang reliable berkaitan dengan kemampuan psikologis, khususnya dalam area- area yang menyangkut kemampuan berpikir, persepsi, dan memori.

Pada umumnya, kaum pria (sejak kecil hingga dewasa) memperlihatkan kemampuan spasial yang lebih baik, sedangkan kaum wanita (sejak kecil hingga dewasa) menunjukkan kemampuan verbal yang lebih maju. Gender sangat erat kaitannya dengan usaha kecil yang berhubungan dengan kegiatan perekonomian rakyat dengan pemerataan pembangunan untuk perempuan dan laki-laki, dalam hal sosial keadilan, efisiensi ekonomi, dan upaya untuk mendorong pembangunan daerah. Tujuan ini bisa tercapai melalui strategi yang disesuaikan dengan kondisi,

kebutuhan, dan potensi. Seperti di kutip dalam buku Timmons dan Spinelli (2004) berbagai informasi mengenai wirausahawan pria. Di masa lalu, wanita jarang yang menjadi pemimpin atau mendirikan suatu perusahaan, walaupun tidak sedikit wanita yang menjaditokoh kunci. Yang jelas, gender adalah persoalan yang sangat kompleks, banyak faktor yang memengaruhi perbedaan tersebut (biologis, lingkungan, kebudayaan, kekuasaan, status ekonomi).

Kombinasi antara faktor-faktor tersebut semakin menguatkan pendapat bahwa wirausahawan pria dan wanita memang berbeda. Seperti di kutip dalam buku Wade dan Tavris (2007) Budaya dan agama berbeda skema dalam membedakan peran Laki-laki dan Perempuan. Misalnya, pendidikan setara bagi Laki-laki dan Perempuan tidak dipandang sebagai hal yang penting, walaupun ada hukum yang mewajibkan pendidikan minimal bagi semua orang. Dalam dunia yang semakin cepat berkembang, pesan masyarakat terhadap pria dan wanita terus bergeser.

Berdasarkan uraian di atas, perkembangan gender menjadi proses seumur hidup, di mana skema gender, sikap, dan perilaku berubah seiring dengan bertambahnya pengalaman baru dan perubahan masyarakat. Perilaku mereka dibentuk oleh gabungan dari faktor hormon, gen, skema kognitif, pendidikan dari orang tua dan lingkungan sosial, tradisi agama dan budaya, serta pengalaman.

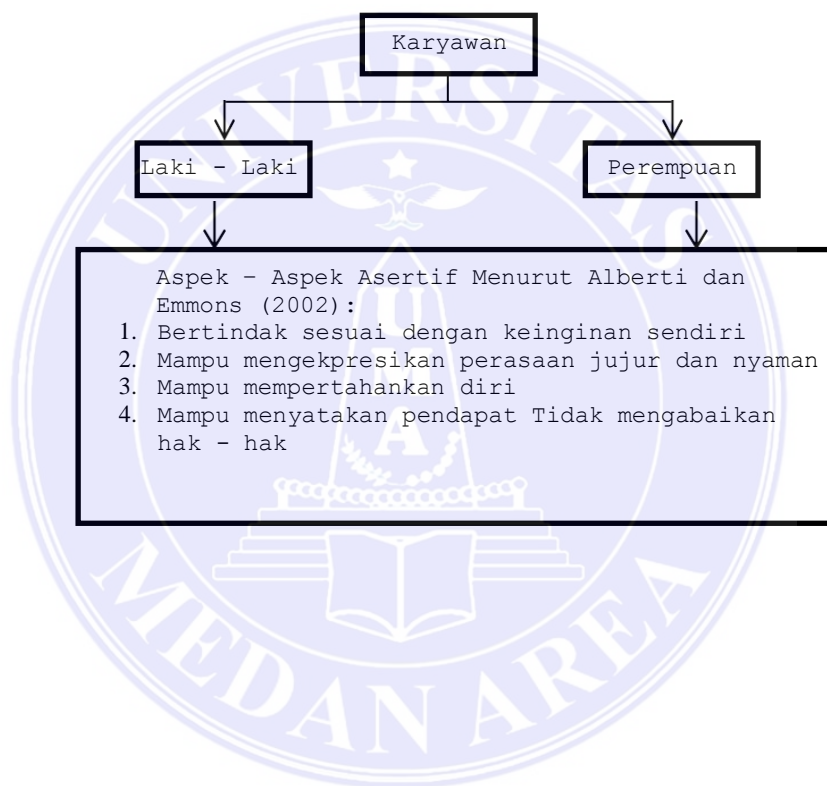
2.2.2 Penyebab Kesenjangan Jenis Kelamin Atau Gender

Masalah gender atau pemilahan peran sosial laki-laki dan perempuan merupakan hasil dari konstruksi sosial dan budaya melalui pembiasaan, sosialisasi, budaya dan pewarisan budaya sejak anak dilahirkan ke dunia yang dipengaruhi oleh waktu dan tempat (Suryadi dan Idris, 2004). Pada prinsipnya gender bisa berbeda dan dipengaruhi oleh waktu dan tempat sehingga tidak bisa berlaku universal dan tetap menetap (Suryadi dan Idris, 2004).

Berdasarkan uraian di atas kesenjangan jenis kelamin Masalah gender dan peran sosial laki-laki dan perempuan terbentuk melalui konstruksi sosial dan budaya, dipengaruhi oleh pembiasaan, sosialisasi, dan pewarisan budaya sejak anak dilahirkan. Gender bersifat relatif, dapat berubah tergantung pada waktu dan tempat, tidak bersifat universal atau tetap.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis akan mencoba menjelaskan metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Adapun pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai :

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Proses pengumpulan data penelitian berlangsung 14 hari sejak tanggal 16 sampai 30 Agustus 2023. Adapun penyerahan skala dilakukan dengan cara mengirim link goggle form secara online melalui Whatsapp pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan berikut; <https://v.af/CNQNp> secara personal kepada beberapa karyawan. Adapun syarat untuk mengisi skala online subjek harus sesuai dengan karakteristik atau kriteria penelitian yang ditentukan oleh peneliti.

Jika karakteristik atau kriteria tersebut sesuai dengan keadaan subjek maka subjek dapat mengisi skala online tersebut. Setelah semua skala terkumpul sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan, proses pengumpulan data dihentikan dan penelitian dilanjutkan ke tahap pengolahan data. Lokasi penelitian akan dilakukan di Kantor Perusahaan Umum Daerah Pembangunan (PUD) Kota Medan dan akan berlangsung mulai dari bulan Juni sampai dengan bulan November 2023.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang berupa skala *likert* untuk variabel motivasi kerja yang dibagikan melalui media *google form* dengan link <https://v.af/CNQNp> . Kemudian, alat yang digunakan untuk penelitian ini adalah handphone dan kuota internet.

Berikut penjelasan mengenai skala perilaku asertif:

Secara khusus penelitian ini menggunakan metode korelasi, yaitu metode yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, (2010). Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe komparatif karena bertujuan untuk mencari perbedaan variabel pada jenis kelamin yang berbeda.

Dalam penelitian ini akan digunakan satu macam skala, yaitu skala motivasi kerja

1. Skala Perilaku Asertif

Adaapun skala Perilaku Asertif berdasarkan Sikap asertif adalah salah satu keterampilan dalam berkomunikasi. asertif ditandai dengan kemampuan diri dalam berkomunikasi secara jujur, tegas, dan lugas, tetapi tetap mampu menghargai perasaan orang lain. Seperti halnya aspek- aspek asertif di ungkapkan oleh Alberti dan Emmons (2002) Tindakan menurut kepentingan diri sendiri, kemampuan membeladiri sendiri, ekspresi perasaan secara jujur dan nyaman, penerapan hak hak pribadi, hak hak orang lain tidak di abaikan. Skala ini disusun dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk favorable dan unfavorable. Semakin tinggi angka yang mereka pilih semakin sesuai dengan kondisi mereka. Dan semakin rendah angka yang mereka pilih semakin tidak sesuai dengan kondisi mereka.

3.3 Metodologi Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis filsafat *positivistic* (data konkrit), yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya menggunakan instrument penelitian, lalu

dianalisis secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe komparatif karena bertujuan untuk mencari perbedaan variabel pada jenis kelamin yang berbeda. Dalam hal ini untuk mengetahui perbedaan antara variabel X1 (Karyawan laki - Laki) dengan X2 (Karyawan Perempuan) pada variabel Y (Perilaku Asertif).

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2002) Populasi Adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan umum daerah pembangunan kota medan (PUD kota medan) yang jumlahnya mencapai 73 orang dengan jumlah laki-laki sebanyak 45 orang, dan perempuan sebanyak 28 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008), Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Jika Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut oleh karena beberapa kendala yang akan dihadapi nantinya seperti: keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dan selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapat kesimpulan yang nantinya diberlakukan untuk Populasi.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2015). Untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 73 tenaga kerja.

3.5 Prosedur Kerja

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan prosedur persiapan yang meliputi administrasi penelitian, khususnya masalah perizinan lokasi untuk dilaksanakannya penelitian dan perencanaan alat ukur sebagai instrumen pengumpulan data. Persiapan administrasi bertujuan untuk melakukan perizinan terhadap tempat penelitian. Pada Awalnya, peneliti meminta surat izin penelitian dan pengambilan data kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang diajukan kepada Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan Area untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di PUD Kota Medan.

Kemudian pihak Fakultas Psikologi mengeluarkan surat dengan nomor surat 1764/FPSI/01.10/XII/2022 untuk PUD Kota Medan. Selanjutnya peneliti memulai penelitian dengan menyebarkan alat ukur berupa skala rating yang telah peneliti persiapkan sebelumnya kepada sampel penelitian. Pengambilan data subjek juga telah peneliti lakukan sebelumnya, guna memenuhi syarat sampel penelitian ini sesuai dengan ciri-ciri yang dibutuhkan, kemudian peneliti mengurus surat selesai penelitian. PUD Kota Medan mengeluarkan surat menyatakan penelitian telah selesai dilakukan dengan nomor surat, 1406/026/PUDPKM/VI/2022.

Prosedur selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Kesahian atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan

dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2019).

Validitas Analisis data tentang perbedaan perilaku asertif ditinjau dari perbedaan jenis kelamin yang dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan (PUD Kota Medan). Menggunakan uji anova satu arah (*one-way Anova*), yang digunakan untuk menguji perbandingan rata-rata antara beberapa kelompok data. Analisis varian adalah teknik analisis untuk mengetahui apakah perbedaan skor suatu varian terikat disebabkan oleh atau tergantung pada perbedaan skor pada varian bebas. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages For Social Science)*.

Setelah diuji validitasnya, alat ukur juga harus diuji reliabilitasnya. Reliabilitas adalah konsistensi hasil dari suatu alat tes ukur yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Supratiknya, 2014). Peneliti dalam penelitian ini menggunakan koefisien Reliabilitas yang digunakan dalam skala ini adalah koefisien Alpha Cronbach. Alpha Cronbach dipilih karena bisa diterapkan untuk mengestimasi koefisien konsistensi internal item-item yang diskor dengan skala yang lebih luas (Supratiknya, 2014). Koefisien *Alpha Cronbach pada SPSS 21 for Windows* digunakan untuk menunjukkan seberapa baiknya item-item dalam suatu kumpulan pernyataan secara positif berkorelasi satu sama lainnya (Noor, 2011). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran realibilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Realibilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages For Social Science)*.

Data yang diperoleh dari alat ukur akan diolah dengan menggunakan bantuan program *SPSS v.22 for windows* untuk mendapatkan gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kerja sukarela di Puskesmas Kabupaten Asahan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan dan Saran

Dengan hasil yang didapat maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Melihat adanya perbedaan dan tidaknya karyawan laki-laki dan perempuan dapat dilihat dari hasil uji homogenitas yang terdapat nilai 0,766. Hal ini berarti nilai lebih besar dari 0.05 atau $0,766 > 0,05$.
2. Setelah uji lainnya sudah lulus termasuk homogenitas dan melihat adanya perbedaan yang signifikan antara dua sampel yang memperlihatkan untuk laki-laki ialah 127,18 dan perempuan ialah 114,28. Hal tersebut berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, atau $0.006 < 0.05$.
3. Adapun simpulannya adalah penelitian yang dilakukan terhadap Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pembangunan Kota Medan benar adanya perbedaan perilaku asertif ditinjau dari jenis kelamin dengan asumsi bahwa laki-laki memiliki perilaku asertif lebih tinggi dari pada perempuan.

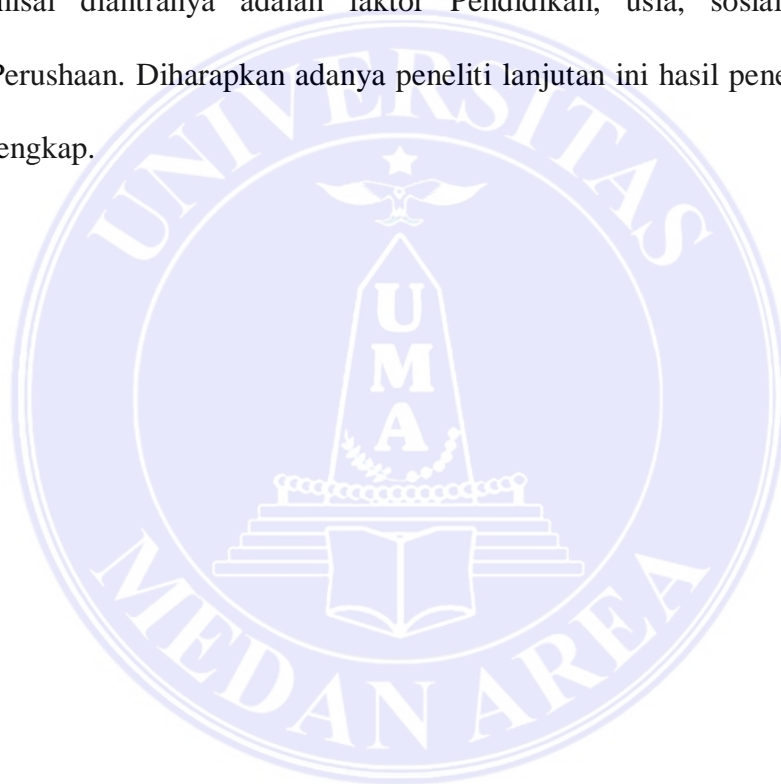
5.2 Saran

Berdasarkan dengan simpulan yang ada, maka saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Karyawan

Agar mengikuti forum diskusi yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan lagi asertif dan penganal potensi diri pada karyawan laki-laki dan perempuan sehingga nantinya dapat berefek dalam pekerjaan yang bisa membuat pekerjaan yang dilakukan lebih maksimal karena berefek pada kepercayaan diri yang semakin meningkat kalau adanya rutin mengikuti forum diskusi.

2. Bagi Perusahaan, agar perusahaan melakukan setidaknya misalkan mengadakan forum diskusi untuk karyawan setiap sebulan sekali atau tiga bulan sekali agar untuk meningkatkan kepercayaan diri sekaligus membat kedekatan antar karyawan yang berefek bekerja sehari-harinya tambah maksimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya Pada penelitian selanjtnya untuk dapat mencari faktor-faktor apa saja yang lebih berpengaruh terhadap perilaku sertif misal diantaranya adalah faktor Pendidikan, usia, sosial ekonomi di Perushaan. Diharapkan adanya peneliti lanjutan ini hasil penelitian menjadi lengkap.



DAFTAR PUSTAKA

- Alberti, R. & Emmons, M. (2017). *Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships*. California: New Harbinger.
- Arikunto, S. (2019), *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Cawwod, D. (1998). *Asserteveness For Manager: Learning Effective Skill For Managing People. (2nd ed)*. Canada: International Self –Counsel Press.
- Dewanty, I. R. (2017). *Perbedaan Perilaku Asertif dan Harga Diri Ditinjau dari Jenis Kelamin di Polres Batu*. Universitas Negeri Malang.
- Fensterheim, H & Baer, J. (2005). *Jangan Mengatakan Iya Bila Anda Mengatakan Tidak*. Ahli Bahasa Buditjahya. Jakarta: Gunung Jati.
- Lazzarus, R. S. (1976). *Patterns Of Adjusment*. New York: Mc Graw Hill, Inc.
- Lyod, S. (1991). *Mengembangkan Perilaku Asertif Yang Positif*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Marini, L & Andriani, E. (2005). Perbedaan Asertivitas Remaja Ditinjau dari Pola Asuh Orang Tua. *Psikologia, Volume 1 No. 2*.
- Novianti, M. C & Tjalla, A. (2008). *Perilaku Asertif Pada Remaja Awal Laporan Penelitian*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Parham, J. B., Lewis, C. C., Fretwell, C. E., Irwin J. G. & Schrimsher, M. R. (2015). Influences on Assertiveness : Gender, National Culture, and Ethnicity. *Journal of Management Development*.
- Rosita, H. (2007). Hubungan Antara Perilaku Asertif Dengan Kepercayaan Diri Para Mahasiswa. *Jurnal Psikologi, 2(1)*.
- Sarwono, S. W. (1978). *Perbedaan Antara Pimpinan Dan Aktivistis Dalam Gerakan Protes Mahasiswa*. Jakarta: Penerbit Bulan Bintang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. B. (2006). *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wade, C & Tavis C. (2007). *Psikologi Edisi Sembilan Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.





ANGKET PRILAKU ASERTIF BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN PUD PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Kuisiuner Prilaku Asertif

Identitas Diri:

Nama :

Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan (*Coret Yang Tidak Sesuai)

Jabatan :

Tujuan Angket:

Angket ini bertujuan untuk mengukur tingkat perilaku Asertif baik berjenis kelamin laki – laki maupun perempuan pada karyawan PUD Pembangunan Kota Medan.

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah petunjuk dengan cermat.
2. Angket ini berisi 60 soal pernyataan. Isi semua pernyataan sesuai dengan petunjuk pengisian.
3. Isi seluruh pernyataan dengan sejujurnya. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian angket, semua jawaban yang diberikan adalah **Benar** sesuai dengan kondisi yang anda alami.
4. Pastikan semua terisi dari seluruh pernyataan dalam angket ini.
5. Berikanlah tanda (✓) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia dengan pilihan:
 - **SS (Sangat Sesuai):** Hal yang dimaksudkan dengan pernyataan bersangkutan dianggap **Sangat Sesuai** dengan yang anda rasakan, alami, keadaan diri anda.
 - **S (Sesuai):** Hal yang dimaksudkan dengan pernyataan bersangkutan dianggap **Sesuai** dengan yang anda rasakan, alami, keadaan diri anda.
 - **TS (Tidak Sesuai):** Hal yang dimaksudkan dengan pernyataan bersangkutan dianggap **Tidak Sesuai** dengan yang anda rasakan, alami, keadaan diri anda.
 - **STS (Sangat Tidak Sesuai):** Hal yang dimaksudkan dengan pernyataan bersangkutan dianggap **Sangat Tidak Sesuai** dengan yang anda rasakan, alami, keadaan diri anda.

Selamat Mengerjakan Dan Terima Kasih.....

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Menurut saya tidak masalah jika meminta bantuan orang lain ketika kesulitan menyelesaikan masalah.				
2.	Saya merasa kurang nyaman ketika menyampaikan kesulitan yang saya alami kepada karyawan lain.				
3.	Saya dapat menanggapi kritik karyawan lain dengan tenang.				
4.	Saya merasa kesulitan membuat keputusan karena takut gagal.				
5.	Saya khawatir ketika saya sudah berusaha semaksimal mungkin, tidak mendapatkan dukungan semangat dari keluarga.				
6.	Ketika ada karyawan lain yang membentak saya, saya akan membalasnya.				
7.	Saya menghormati pendapat karyawan lain yang berbeda pendapat dengan saya.				
8.	Saya cenderung pasrah pada keputusan yang telah dibuat oleh karyawan lain.				
9.	Saya selalu merasa ragu-ragu ketika akan mengungkap ide yang ada dalam pikiran saya.				
10.	Saya selalu bisa mengambil keputusan sendiri tentang hidup yang akan saya jalani tanpa ada rasa takut dan khawatir.				
11.	Saya merasa cemas saat menyelesaikan masalah.				
12.	saya senang ketika mendapat teguran dari atasan ketika melakukan kesalahan yang tak disadari maupun yang disadari.				
13.	Ketika saya merasa kecewa dengan perilaku karyawan lain, saya akan mengungkapkan padanya dengan cara yang santun.				
14.	Saya berani menyampaikan ide atau gagasan yang dimiliki dalam rapat.				
15.	Ketika pendapat saya tidak diterima oleh karyawan lain, saya menanggapi hal tersebut dengan biasa saja.				
16.	Saya merasa jengkel ketika karyawan lain menyanggah pendapat saya ketika rapat.				
17.	Ketika mengemukakan pendapat saya takut bahwa apa yang diungkapkan adalah hal yang salah.				
18.	Saya lebih suka memendam perasaan dari pada menceritakan kepada orang lain.				
19.	Saya menghargai keputusan hasil akhir saat rapat.				
20.	Saya akan membentak karyawan lain ketika mereka melakukan kesalahan.				
21.	Saya dapat mendengarkan dengan seksama saat karyawan lain yang berpendapat pada saat rapat.				
22.	Saya selalu merasa ragu-ragu ketika akan mengungkapkan ide yang ada dalam pikiran saya.				
23.	Saya percaya diri ketika menyampaikan pendapat.				
24.	Saya merasa gelisah ketika ingin mengkritik keputusan yang telah karyawan lain buat.				

25.	Saya ragu ketika melakukan hal yang berbeda dengan karyawan lainnya.				
26.	Saya merasa bangga ketika mengambil keputusan untuk diri saya sendiri.				
27.	Saya tidak berani mengungkapkan rasa marah kepada karyawan lain karena takut mereka akan menjauhi saya.				
28.	Saya dapat mengungkapkan kritik dengan cara yang halus.				
29.	Ketika merasa sedih mengenai suatu hal saya akan menceritakan kepada karyawan lain saat di kantor.				
30.	Ketika berhadapan dengan suatu pilihan, saya mampu menentukan pilihan yang sesuai dengan keinginan saya				
31.	Saya memilih menjauhi orang yang berbeda pendapat atau bertentangan dengan pendapat saya.				
32.	Saya menerima dengan lapang dada sanggahan yang karyawan lain sampaikan.				
33.	Saya selalu merasa senang ketika memperkenalkan diri terlebih dahulu.				
34.	Jika pendapat saya ditentang oleh karyawan lain maka saya akan menanyakan alasan ia menentang pendapat yang saya sampaikan.				
35.	Bagi saya mengalah kepada keputusan karyawan lain adalah hal yang paling aman.				
36.	Saya menghargai ide atau gagasan yang telah dikemukakan karyawan lain dalam rapat.				
37.	ketika dihadapkan pada suatu pilihan, saya takut menentukan pilihan sesuai dengan keinginan.				
38.	Saya tidak berani menegur karyawan lain jika melakukan kesalahan.				
39.	Ketika menyanggah pendapat karyawan lain, saya juga akan menyampaikan solusi yang baik untuk permasalahan yang sedang dibahas dalam rapat.				
40.	Pada saat bertemu dengan orang baru, saya dapat berbicara dengan santai.				
41.	Dalam rapat jika ada perilaku atau kata-kata yang kurang baik diucapkan oleh karyawan lain, saya akan menegurnya dengan cara yang halus.				
42.	Saya biasanya dapat berbicara dengan tenang kepada orang yang baru dikenal.				
43.	Saat diskusi saat rapat berlangsung, saya akan menyanggah dengan nada yang tinggi.				
44.	Saya dapat mengemukakan pendapat saya kepada karyawan lain secara terbuka.				
45.	Saya enggan menegur karyawan lain yang telah mengkritik saya.				
46.	Saya akan menyanggah pendapat karyawan lain ketika itu				

	adalah hal yang tidak saya setuju.				
47.	Saya yakin hal yang saya lakukan adalah benar.				
48.	Saya takut untuk memulai percakapan dengan orang yang baru di kenal.				
49.	Saya akan selalu berusaha mencari jalan keluar bagi masalah yang menimpa saya.				
50.	Saya akan menundukkan kepala ketika ada orang yang baru dikenal menyapa.				
51.	Saya mengabaikan pendapat karyawan lain.				
52.	Dalam mengerjakan sesuatu, saya berhak menentukan tujuan tanpa harus merugikan hak karyawan lain.				
53.	Saya dapat menceritakan kegembiraan kepada karyawan lain.				
54.	Saya merasa gugup ketika hendak bertanya karena takut dianggap sebagai orang yang bodoh.				
55.	Saya akan berterus terang ketika memiliki perasaan dengan lawan jenis.				
56.	Saya akan memberikan kesempatan kepada karyawan lain untuk menyampaikan pendapatnya dalam rapat.				
57.	Ketika karyawan lain menyampaikan pendapatnya saya akan sangat menghargainya.				
58.	Ketika karyawati wanita lain berbicara saya enggan untuk mendengarkannya.				
59.	Saya akan memaksa karyawan lain untuk menerima pendapat yang saya sampaikan.				
60.	Saya merasa marah ketika ada karyawan lain yang berani mengkritik pendapat yang saya sampaikan.				



HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur Dibuang

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	155,18	393,676	,122	,892
A2	155,89	377,988	,525	,887
A3	155,32	383,247	,446	,888
A4	155,63	383,320	,400	,888
A5	155,71	381,736	,415	,888
A6	156,08	400,549	-,059	,894
A7	154,96	385,290	,378	,889
A8	155,92	381,715	,429	,888
A9	155,93	394,370	,112	,892
A10	155,23	387,903	,340	,889
A11	155,89	379,432	,502	,887
A12	155,47	381,447	,420	,888
A13	155,29	380,624	,441	,888
A14	155,12	380,693	,550	,887
A15	155,23	385,514	,451	,888
A16	155,71	394,791	,102	,892
A17	155,82	380,787	,474	,888
A18	155,64	381,094	,453	,888
A19	155,14	377,120	,618	,886
A20	156,07	394,259	,097	,892
A21	155,21	383,138	,427	,888
A22	155,92	396,799	,058	,892

A23	155,14	388,620	,369	,889
A24	155,62	383,240	,450	,888
A25	155,60	399,271	-,022	,893
A26	155,21	385,360	,364	,889
A27	155,70	383,186	,441	,888
A28	155,19	383,102	,396	,888
A29	156,03	383,694	,392	,889
A30	155,36	385,621	,410	,888
A31	156,05	382,330	,435	,888
A32	155,14	385,981	,440	,888
A33	155,29	382,930	,437	,888
A34	155,21	388,388	,324	,889
A35	155,73	383,063	,445	,888
A36	154,97	386,610	,382	,889
A37	155,90	380,810	,459	,888
A38	156,00	394,222	,098	,892
A39	155,18	384,398	,399	,889
A40	155,38	384,990	,434	,888
A41	155,22	386,674	,344	,889
A42	155,16	384,528	,433	,888
A43	156,11	403,182	-,117	,896
A44	155,05	386,053	,382	,889
A45	155,89	380,821	,436	,888
A46	155,62	384,156	,414	,888
A47	155,41	384,218	,464	,888
A48	155,67	382,918	,468	,888
A49	155,08	381,021	,461	,888
A50	155,68	383,080	,406	,888
A51	156,19	396,102	,054	,893
A52	155,10	395,643	,091	,892
A53	155,44	385,139	,450	,888
A54	155,88	382,443	,426	,888
A55	155,36	396,844	,044	,893
A56	155,01	393,430	,158	,891
A57	155,04	383,484	,375	,889
A58	156,11	407,182	-,223	,896
A59	156,36	396,260	,064	,892
A60	156,08	380,410	,436	,888

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
158,18	399,232	19,981	60

2. Hasil Uji Reliabilitas Setelah Aitem Gugur Dibuang

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A2	119,95	368,941	,431	,924
A3	119,37	366,320	,579	,923
A4	119,68	371,858	,368	,925
A5	119,77	370,403	,382	,925
A7	119,01	368,014	,517	,924
A8	119,97	373,527	,311	,926
A10	119,29	374,041	,379	,925
A11	119,95	369,997	,416	,925
A12	119,52	368,392	,433	,924
A13	119,34	365,645	,504	,924
A14	119,18	366,343	,608	,923
A15	119,29	369,402	,575	,923
A17	119,88	371,304	,388	,925
A18	119,70	370,186	,407	,925
A19	119,19	362,629	,678	,922
A21	119,26	367,640	,512	,924
A23	119,19	375,046	,402	,925
A24	119,67	374,140	,343	,925
A26	119,26	369,612	,454	,924
A27	119,75	373,244	,362	,925
A28	119,25	364,161	,569	,923
A29	120,08	372,243	,360	,925
A30	119,41	369,940	,510	,924

A31	120,11	371,849	,375	,925
A32	119,19	370,157	,555	,924
A33	119,34	368,812	,481	,924
A34	119,26	371,390	,466	,924
A35	119,78	372,424	,387	,925
A36	119,03	369,860	,517	,924
A37	119,96	370,346	,402	,925
A39	119,23	366,181	,564	,923
A40	119,44	369,889	,516	,924
A41	119,27	370,452	,451	,924
A42	119,22	369,562	,509	,924
A44	119,11	372,071	,424	,924
A45	119,95	371,914	,341	,925
A46	119,67	372,307	,391	,925
A47	119,47	369,836	,523	,924
A48	119,73	372,368	,404	,925
A49	119,14	363,675	,595	,923
A50	119,74	369,529	,432	,924
A53	119,49	372,365	,455	,924
A54	119,93	373,176	,334	,925
A57	119,10	366,505	,490	,924
A60	120,14	373,064	,303	,926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122,23	386,376	19,656	45



UJI ASUMSI

1. Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TOTAL_A
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	122,23
	Std. Deviation	19,656
	Absolute	,100
Most Extreme Differences	Positive	,077
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,852
Asymp. Sig. (2-tailed)		,462

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Asumsi Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

TOTAL_A

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,089	1	71	,766

UJI HIPOTESIS

Group Statistics

	JENISKELAMIN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTAL_A	Laki-Laki	45	127,18	19,504	2,908
	Perempuan	28	114,29	17,440	3,296

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
TOTAL_A	Equal variances assumed	,089	,766	2,857	71	,006	12,892	4,512	3,895	21,889
	Equal variances not assumed			2,933	62,246	,005	12,892	4,395	4,107	21,677



