

## Hubungan kepemilikan psikologikal pada konteks budaya jawa dengan anteseden dan konsekuensinya

Reni Rosari

Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

E-mail: [rrosari@ugm.ac.id](mailto:rrosari@ugm.ac.id)

### Abstract

This study aims to examine the relationship between a psychological ownership in the Javanese culture, namely *rumongso melu handarbeni* (a social-oriented psychological ownership) and *rumongso melu handuweni* (an individual-oriented psychological ownership), and the antecedents (transformational leadership), and the consequences (affective organizational commitment and organizational citizenship behavior). The hypothesis was tested using a survey of 586 workers from various fields, whose their backgrounds were born and grown or grown and worked in Java (Central Java or Yogyakarta). The results find that the *rumongso melu handarbeni* has a positive consequence on attitudes (affective commitment) and behavior (organizational citizenship behavior) of the employees. Meanwhile, the *rumongso melu handuweni* has a negative (insignificant) consequence on attitudes (affective commitment) and behavior of employees. The results suggest that the more *rumongso melu handarbeni* the employees, the better the outcome for the organization. Conversely, the more *rumongso melu handuweni* the employees, the more undesirable the outcome for the organization.

**Keywords:** affective commitment, organizational citizenship behavior, *rumongso melu handarbeni*, *rumongso melu handuweni*, transformational leadership

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa, yaitu rumongso melu handarbeni (kepemilikan psikologikal berorientasi sosial) dan rumongso melu handuweni (kepemilikan psikologikal berorientasi individu) dengan anteseden (kepemimpinan transformasional) dan konsekuensinya (komitmen organisasional afektif dan perilaku kewargaan organisasional). Hipotesis diuji dengan menggunakan survei data yang dikumpulkan dari 586 pekerja dari berbagai bidang yang memiliki latar belakang lahir dan atau besar dan bekerja di Jawa (Jawa Tengah atau Daerah Istimewa Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan rumongso melu handarbeni memiliki konsekuensi positif terhadap sikap (komitmen afektif) dan perilaku (perilaku kewargaan organisasional) karyawan. Sementara, keberadaan rumongso melu handuweni memiliki konsekuensi negatif (tidak signifikan) terhadap sikap (komitmen afektif) dan perilaku (perilaku kewargaan organisasional) karyawan. Hasil penelitian ini menyarankan bahwa semakin rumongso melu handarbeni karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik hasil akhirnya bagi organisasi. Sebaliknya, semakin rumongso melu handuweni karyawan terhadap organisasi, maka semakin tidak diinginkan hasil akhirnya bagi organisasi.*

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, perilaku kewargaan organisasional, *rumongso melu handarbeni*, *rumongso melu handuweni*

JEL: J5, J50, M1

DOI: 10.20885/jsb.vol21.iss1.art3

### Pendahuluan

Kepemilikan psikologikal adalah sebuah variabel yang merepresentasikan keterikatan karyawan secara psikologikal terhadap organisasi, terutama dalam bentuk rasa memiliki (*my, ours, mine*) terhadap organisasi. Pierce, Kostova dan Dirks (2003) mendefinisikan kepemilikan psikologikal sebagai suatu “kondisi di mana individu merasa seakan-akan target kepemilikan (materi atau non materi) atau bagian dari target kepemilikan tersebut adalah ‘miliknya’ (*‘it is MINE!’ – itu milik-KU!*)”. Meskipun perasaan kepemilikan bersifat universal, faktor budaya dapat memberikan arti

yang berbeda terhadap kepemilikan. Oleh karena itu, Pierce *et al.* (2003) menyatakan bahwa perasaan kepemilikan mungkin muncul pada budaya yang berbeda dengan maksud yang berbeda.

Pada konteks budaya Jawa, ada satu ajaran yang terkenal KGPAA Mangkunegara I (Yayasan Mangadeg Surakarta, 1974; 1989; 1993) adalah *Tri Darma* yang menyinggung tentang rasa memiliki, yaitu *rumangsa melu handarbeni*, *wajib melu hangrungkebi*, *mulat sarira hangrasa wani* (merasa ikut memiliki, berkewajiban ikut membela, mawas diri berujung keberanian). *Rumangsa handarbeni*. Kata *rumangsa* berarti merasakan, menyadari. *Handarbeni* artinya memiliki. Secara harafiah berarti, ikut merasakan sebagai miliknya. Dalam arti simbolis kata-kata tersebut bermakna terhadap tugas, tanggung jawab seorang yang harus menyadari bahwa tugas-tugas tersebut harus dirasakan, disadari sebagai miliknya. Apabila sesuatu atau tugas tersebut diterima dan dianggap sebagai miliknya, diharapkan dapat mendorong “melaksanakan tugas” tersebut secara tanggung jawab dan tidak setengah hati. *Melu hangrungkebi*. Kata *melu* berarti ikut. *Hangrungkebi* berarti melindungi, siap berkorban untuk membela. Artinya untuk, menjadi seorang pemimpin, seseorang harus selalu siap untuk berkorban dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan segala tantangan atau resikonya. *Mulat sarira hangrasa wani*. Kata *mulat* berarti melihat diri sendiri. *Sarira* berarti badan, tubuh. *Hangrasa* berarti merasa sedang *wani* artinya adalah berani. Untuk memahami arti kata-kata tersebut, harus dibaca dari belakang, yaitu berani merasa, melihat diri sendiri. Makna yang terkandung di dalam kata-kata tersebut adalah seorang pemimpin harus bersedia secara terbuka untuk melihat kesalahan yang terjadi dalam dirinya. Ketiga frasa tersebut walaupun masing-masing memiliki arti atau makna yang berbeda, tetapi sebagai satu ajaran atau keyakinan merupakan satu rangkaian kasatuan yang harus dilaksanakan secara terpadu, tidak boleh terpotong-potong. Artinya apabila seorang ingin berhasil dalam melaksanakan tugasnya harus berpedoman pada tiga hal tersebut.

Satu hal yang menarik dari ajaran KGPAA Mangkunegara I adalah ungkapan *rumongso melu handarbeni* atau merasa ikut memiliki yang bisa jadi memiliki arti yang sama dengan kepemilikan psikologikal. Perbedaan yang jelas terlihat antara *rumongso melu handarbeni* (kepemilikan psikologikal pada konteks budaya jawa) dengan kepemilikan psikologikal yang dikemukakan para peneliti dari Barat (i.e. Avey, Avolio, Crossley & Luthans, 2009) adalah pada orientasi dari kepemilikan psikologikal tersebut. Pada *rumongso melu handarbeni*, orientasi kepemilikan adalah bukan untuk kepentingan diri sendiri tetapi untuk kepentingan sosial. Dalam *Serat Wulangreh* karya Paku Buwono IV (1925) digambarkan bahwa *melu handarbeni* berorientasi pada aspek sosial – arahnya memanfaatkan untuk kepentingan bersama. Ketika orientasi kepemilikan adalah untuk kepentingan sendiri, maka istilahnya bukan *rumongso melu handarbeni* tetapi *rumongso melu handuweni*.

Hasil penelitian Rosari (2016) menunjukkan bahwa pada konteks budaya Jawa terdapat dua bentuk kepemilikan psikologikal, yaitu *rumongso melu handarbeni* (kepemilikan psikologikal orientasi sosial) dan *rumongsomelu handuweni* (kepemilikan psikologikal orientasi individu). *Rumangsa melu handarbeni* adalah suatu “kondisi di mana individu ikut merasakan, menyadari target kepemilikan atau bagian dari target kepemilikan tersebut adalah ‘miliknya’ yang ditujukan untuk kepentingan sosial bukan untuk kepentingan pribadi. Sedangkan *rumangsa melu handuweni* adalah suatu “kondisi di mana individu ikut merasakan, menyadari target kepemilikan atau bagian dari target kepemilikan tersebut adalah ‘miliknya’ yang ditujukan untuk kepentingan pribadi.

Penelitian tentang kepemilikan psikologikal sepertinya masih dominan dilakukan oleh Pierce dan kawan-kawan (lihat Tabel 1), termasuk penelitian terkait anteseden dan konsekuensi baik positif maupun negatif yang mengikutinya (Pierce *et al.*, 1991; 2001; 2003; 2004; 2009; Pierce dan Rodgers, 2004; Van Dyne dan Pierce, 2004; dan Avey *et al.*, 2009). Sampai saat ini belum ada penelitian yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh keberadaan kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa (*rumongso melu handarbeni* dan *rumongso melu handuweni*). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa (*rumongso melu handarbeni* dan *rumongso melu handuweni*) dengan anteseden dan konsekuensinya. Mengacu pada penelitian yang

telah dilakukan oleh Avey *et al.* (2009), peneliti mengusulkan penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan antara kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa dengan kepemimpinan transformasional sebagai anteseden dan komitmen afektif serta perilaku kewargaan organisasional sebagai konsekuensinya.

**Tabel 1.** Beberapa penelitian terdahulu tentang kepemilikan psikologikal

Peneliti	Variabel	Variabel Anteseden	Variabel konsekuensi
Pierce, Rubinfeld, dan Morgan (1991)	Kepemilikan karyawan	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil individual (afektif dan sikap, motivasi, dan respon-respon berperilaku).</li> <li>• Hasil kelompok (perilaku kooperatif, norma kelompok kerja, dan tekanan rekan kerja).</li> </ul>
VandeWalle, Van Dyne, dan Kostova (1995)	Komitmen organisasional	Kepemilikan psikologikal Kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perilaku di luar peran (<i>extra-role behavior</i>).</li> <li>• Perilaku di dalam peran (<i>in-role behavior</i>).</li> </ul>
Pierce, Kostova, dan Dirks (2001)	Kepemilikan psikologikal	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak-hak dan tanggung jawab (misal, pencarian informasi, <i>stewardship</i>, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)).</li> <li>• Promosi (dukungan) terhadap perubahan.</li> <li>• Perlawanan terhadap perubahan.</li> <li>• Pengaruh disfungsi, seperti gagal untuk mendelegasikan wewenang dan berbagi informasi; menghalangi implementasi manajemen partisipatif, kerja tim, dan kerjasama, terlibat dalam sabotase atau perilaku-perilaku menyimpang lainnya; dan perasaan frustrasi, stress dan pengasingan, serta pengaruh-pengaruh kesehatan fisik dan psikologikal.</li> </ul>
Pierce, Kostova, dan Dirk (2003)	Kepemilikan psikologikal	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsekuensi positif (misalnya, <i>citizenship</i>, <i>personal sacrifice</i> dan asumsi terhadap risiko, pengalaman tanggung jawab dan <i>stewardship</i>).</li> <li>• Konsekuensi negatif (misalnya, ketidakmauan untuk berbagi target kepemilikan dengan orang lain atau kebutuhan untuk mempertahankan kontrol secara eksklusif terhadap target kepemilikan yang pada gilirannya akan menghambat kerjasama).</li> </ul>
Pierce, O’Driscoll, dan Coghlan (2004)	Kepemilikan psikologikal	Struktur lingkungan kerja (teknologi, otonomi, dan pembuatan keputusan partisipatif) Pengalaman kontrol	Kepemilikan psikologikal (terhadap pekerjaan dan organisasi).
Pierce dan Rodgers (2004).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemilikan objektif.</li> <li>• Kepemilikan psikologikal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organization based self esteem</i> (OBSE).</li> <li>• Motivasi.</li> </ul>	Kinerja.
Van Dyne dan Pierce (2004).	Kepemilikan psikologikal (terhadap organisasi).	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap karyawan (komitmen organisasional, kepuasan kerja, <i>organization-based self-esteem</i>).</li> <li>• Perilaku kerja (kinerja dan perilaku kewargaan organisasional).</li> </ul>
Pierce, Jussila, dan Cummings (2009).	Kepemilikan psikologikal (terhadap pekerjaan).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desain pekerjaan.</li> <li>• Motif-motif kepemilikan psikologikal (kontrol, <i>intimate knowing</i>, investasi diri).</li> </ul>	Hasil-hasil level individual (misalnya, emosi, sikap, motivasi, dan berperilaku).

Peneliti	Variabel	Variabel Anteseden	Variabel konsekuensi
Avey <i>et al.</i> (2009).	Kepemilikan psikologikal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• orientasi promosi (terdiri dari efikasi diri, akuntabilitas, <i>belongingness</i>, dan identitas diri.</li> <li>• orientasi pencegahan (terdiri dari teritorial).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan transformasional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen afektif.</li> <li>• OCBs (individual dan organisasi).</li> <li>• Kepuasan.</li> <li>• <i>Workplace deviance</i>.</li> <li>• Intensi untuk tetap tinggal dengan organisasi</li> </ul>

## Reviu Literatur

### Definisi dan dimensi utama kepemilikan psikologikal

Avey *et al.* (2009) mengembangkan instrumen kepemilikan psikologikal yang sebelumnya telah didefinisikan oleh Pierce *et al.* (2003), terdiri dari lima dimensi berdasarkan pada tiga dimensi kepemilikan psikologikal yang dikenalkan oleh Pierce *et al.* (2001), yaitu efikasi diri (*self efficacy*), identitas diri (*self identity*) dan memiliki tempat (*having a place/belonging*), dan dua tambahan yang diusulkan mereka, yaitu teritorial (*territoriality*) dan akuntabilitas (*accountability*).

**Tabel 2.** Definisi dan dimensi utama kepemilikan psikologikal pada literatur Barat

Definisi kepemilikan psikologikal		Sumber
suatu “kondisi di mana individu merasa seakan-akan target kepemilikan (materi atau non materi) atau bagian dari target kepemilikan tersebut adalah ‘miliknya’ (‘it is MINE!’ – itu milik-KU!)”		Pierce <i>et al.</i> (2001); Avey <i>et al.</i> (2009)
Dimensi	Definisi	Sumber
Efikasi diri ( <i>self efficacy</i> )	menunjukkan bahwa penting bagi individu untuk mampu mengontrol atau mengendalikan sesuatu. Kemungkinan untuk memiliki kontrol, mampu untuk melakukan sesuatu terkait dengan lingkungan sekitar, dan mampu untuk memengaruhi hasil tindakan yang diinginkan	Pierce <i>et al.</i> (2001); Avey <i>et al.</i> (2009)
Identitas diri ( <i>self identity</i> )	persepsi individu tentang kesatuan dengan atau kepemilikan terhadap target (misal, organisasi)	Porteous (1976); Mael dan Ashforth (1992). Pierce <i>et al.</i> (2001); Avey <i>et al.</i> (2009).
Memiliki tempat ( <i>having a place/belongingness</i> )	menjelaskan bahwa orang menggunakan kepemilikan untuk tujuan menunjukkan dan mengekspresikan identitas diri mereka, termasuk menjadi memahami diri sendiri, mengekspresikan diri kepada orang lain, dan menjaga eksistensi diri	Anant (1966).
Akuntabilitas ( <i>accountability</i> )	tingkat sejauh mana individu merasa “ <i>at home</i> ” dalam organisasi (Porteous, 1976) atau perasaan keterlibatan individu dengan target (misal, organisasi) sehingga individu merasa menjadi bagian tidak terabaikan dan utuh dari target (misal, organisasi tersebut)	Pierce <i>et al.</i> (2001); Avey <i>et al.</i> (2009). Avey <i>et al.</i> (2009)
Teritorial ( <i>territoriality</i> )	menunjukkan kebutuhan untuk memiliki sebuah wilayah tertentu, “kebutuhan untuk memiliki sebuah rumah” (untuk dihuni atau didiami)	Brown, <i>et al.</i> (2005).
	menunjukkan kecenderungan individu untuk bertanggung jawab mempertahankan individu dan organisasi yang dapat bertanggung jawab terhadap objek kepemilikannya	Avey <i>et al.</i> (2009).
	ekspresi perilaku individu tentang perasaan kepemilikannya terhadap objek fisik atau sosial	
	menunjukkan bahwa motif kepemilikan psikologikal dapat muncul pada anggota organisasi yang ingin mendapatkan dan berkuasa atas sesuatu baik yang nyata ( <i>tangible</i> ), seperti tempat dan kepemilikan fisik; sesuatu yang tidak nyata ( <i>intangible</i> ), seperti ide, peran, dan tanggung jawab; dan atau entitas sosial, seperti orang dan kelompok	

Avey *et al.* (2009) juga membedakan adanya dua bentuk kepemilikan psikologikal, yaitu kepemilikan psikologikal berorientasi promosi (*promotion-oriented*) dan berorientasi pencegahan (*prevention-oriented*). Kepemilikan psikologikal berorientasi promosi terdiri dari empat dimensi, yaitu efikasi diri, *sense of belonging*, identitas diri dengan target, dan akuntabilitas. Sementara teritorial diidentifikasi sebagai dimensi bentuk kepemilikan psikologikal pencegahan. Pengukuran yang dikembangkan oleh Avey *et al.* (2009) tersebut terdiri dari 16 aitem (tiga aitem untuk setiap empat komponen skala kepemilikan psikologikal berorientasi promosi, dan empat aitem untuk kepemilikan psikologikal berorientasi pencegahan). Tabel 2. meringkas definisi dan dimensi kepemilikan psikologikal beserta sumber literatur yang digunakan.

### Definisi dan dimensi kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa

Sebagai bagian masyarakat Indonesia, masyarakat Jawa merupakan masyarakat kolektif yang dapat digambarkan dalam sebuah kerangka sosial yang kuat yang di dalamnya terdapat perbedaan antara di dalam kelompok (*in-group*) dan di luar kelompok (*out-group*) (Hofstede, 1980). Orang berharap untuk dilindungi dan diperhatikan oleh *in-group* mereka yang terdiri dari keluarga besar dan keluarga dekat, suku, atau bahkan desa. Perhatian utama dari individu di dalam *in-group* adalah mencari untuk kebaikan anggota lain terdekat. Hofstede (1984) mengindikasikan bahwa di dalam masyarakat kolektif, kualitas kehidupan yang tinggi didefinisikan lebih pada hubungan keluarga dan *in-group*.

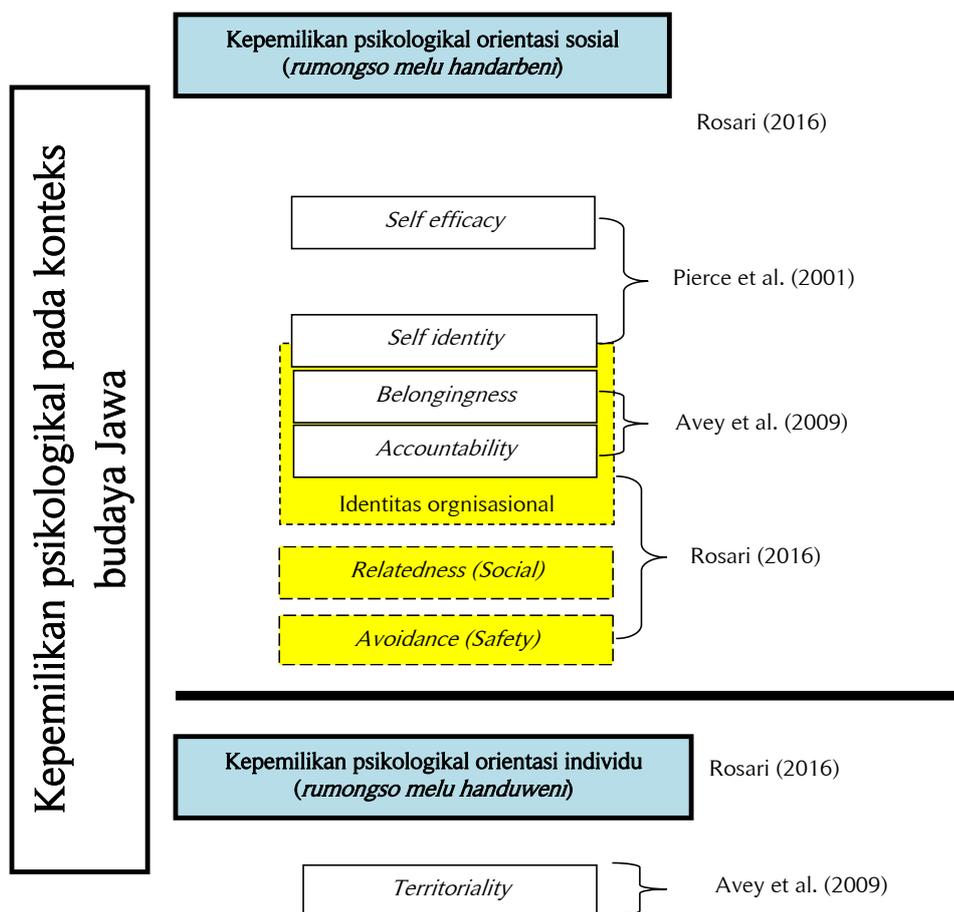
Schwartz (1990) menggambarkan kolektivisme sebagai mengutamakan prioritas untuk tujuan *in-group* melebihi tujuan personal. Budaya kolektif dikarakteristikan dengan nilai-nilai yang fokus pada *in-group*. Nilai-nilai ini termasuk (a) memberikan prioritas untuk mengejar integritas *in-group* melalui penanggulangan tujuan personal, (b) memfokuskan pada saling ketergantungan dari para anggota, (c) memfokuskan pada hubungan harmonis di dalam *in-group*. Dalam budaya kolektif, keterikatan antara individu-individu sangat terintegrasi kuat. Opini dan keyakinan fokus pada *in-group* yang dimiliki. Perhatian individu-individu adalah menjaga dan mempertahankan harmoni di dalam lingkungan sosial mereka demikian juga menjaga harga diri dan menghindari malu apalagi bagi orang lain. Menurut Hofstede (1984) hal ini adalah motivator umum yang ada di budaya Asia Tenggara termasuk Indonesia. Hofstede (1984) juga menyatakan bahwa di dalam lingkungan kerja kolektif, hubungan harus didahulukan dari tugas pekerjaan. Bekerja *in-group* di dalam masyarakat kolektif diajarkan untuk tidak hanya berpikir dalam kerangka “kita” bukan “aku” tetapi juga dalam kerangka “milik kita” bukan “milik ku” atau “milik mereka”. Oleh karena itu, menjadi sangat penting dalam masyarakat kolektif ketika ingin melakukan bisnis atau kerjasama, hal pertama yang dilakukan adalah meluangkan waktu untuk mengembangkan hubungan.

Terkait dengan kepemilikan, masyarakat individualis Barat cenderung menekankan pada nilai-nilai individualis, dengan kepemilikan individu dan kepemilikan kelompok dianggap sebagai sesuatu yang terpisah; sedangkan pada masyarakat kolektif, nilai-nilai kebersamaan dan harmoni lebih ditekankan, kepemilikan individu dan kepemilikan kelompok berhubungan sangat erat (Mulder, 1978). Konsep gotong royong, saling membantu dan berbagi beban di dalam keluarga dan masyarakat sebagai konsep rukun (Mulder, 1978; Koentjaraningrat, 1984) kemungkinan bisa menjadi salah satu alasan mengapa kepemilikan pada budaya Timur adalah kepemilikan bersama, karena apa yang individu miliki merupakan hasil dari usaha bersama sehingga kepemilikan individu juga merupakan kepemilikan bersama.

Rosari (2016) mengembangkan konstruk multidimensional kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa dengan menambahkan dua dimensi pada lima dimensi yang telah dikembangkan oleh Avey *et al.* (2009), yaitu hubungan atau keterkaitan (*relatedness*) dengan kelompok (organisasi) dan pencegahan (*avoidance*) dari hal-hal negatif untuk keselamatan (*safety*) diri dan kelompok (organisasi), seperti ditunjukkan pada Gambar 1.

Rosari (2016) juga mengusulkan dua bentuk kepemilikan pada konteks budaya Jawa yang berbeda, yaitu kepemilikan psikologikal orientasi sosial (*rumongso melu handarbeni*) dan kepemilikan psikologikal orientasi individu (*rumongso melu handuweni*). *Rumongso melu handarbeni*

artinya merasa ikut memiliki objek (target kepemilikan) dengan motif kepemilikannya untuk kepentingan bersama atau untuk memberikan kemanfaatan dan kebaikan bersama (fokus sosial) bukan untuk kepentingan pribadi atau memberikan kemanfaatan dan kebaikan bagi diri sendiri saja (fokus individual). Sementara, kepemilikan psikologikal orientasi individu (*rumongso melu handuweni*) artinya merasa ikut memiliki untuk kepentingan diri sendiri atau pribadi.



**Gambar 1.** Dasar teoritikal multidimensi kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa di Indonesia  
Sumber: Rosari (2016)

Avey *et al.* (2009) mengemukakan motif teritorial (*territoriality*) sebagai pembentuk kepemilikan psikologikal berorientasi pencegahan. Pada konteks budaya Jawa aspek teritorial ini menunjukkan kepemilikan psikologikal orientasi individu atau *rumongso melu handuweni* (Rosari, 2016). Pada konteks budaya Jawa, seseorang dikatakan belum Jawa atau belum mengerti, belum matang pemahamannya sebagai orang Jawa sejati ketika fokusnya adalah hanya untuk diri sendiri. Orang Jawa sejati adalah yang mengaktualisasikan segala perilaku kehidupannya sebagai kesatuan antara dirinya dan masyarakat, sehingga tercipta keselarasan kosmos. Oleh karena itu, Rosari (2016) menyimpulkan bahwa *rumongso melu handuweni* dan *rumongso melu handarbeni* adalah dua hal yang berbeda yang keduanya sepertinya menjadi bertentangan. Di dalam *rumongso melu handarbeni* terdapat ikatan kolektif antara individu dan kelompok (masyarakat) untuk kebaikan bersama, sementara di dalam *rumongso melu handuweni* justru yang terjadi adalah sebaliknya, individu memutuskan ikatan antara dirinya dan kelompok (masyarakat) untuk kebaikan sendiri. Dua hal yang mengancam manusia (Jawa) adalah nafsu (*hawa nepsu*) dan egoisme (*pamrih*), maka di dalam *rumongso melu handuweni* sepertinya kedua ancaman tersebut ada.

Nafsu adalah perasaan-perasaan kasar yang dapat menggagalkan kontrol diri manusia dan membelenggunya secara buta pada dunia lahir. Manusia dengan nafsu dianggap tidak bisa mengembangkan segi-segi halusnya (batinnya) sehingga tidak bisa lagi menuruti akal budinya, sehingga dia dapat mengancam lingkungan dan orang lain, menimbulkan konflik-konflik dan ketegangan-ketegangan di dalam masyarakat. Oleh karena itu, *rumongso melu handuweni* yang di dalamnya terdapat nafsu yang dimaksudkan tersebut, dalam pandangan masyarakat Jawa dianggap berbahaya dan oleh Geertz (1958, dikutip dalam Suseno, 2001) dianggap sebagai manusia (Jawa) yang belum sempurna.

**Tabel 3.** Definisi konsep utama kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa

Konsep	Definisi operasional pada konteks budaya Jawa	
Kepemilikan psikologikal ( <i>psychological ownership</i> )	Kepemilikan psikologikal orientasi sosial atau <i>rumangsa melu handarbeni</i> adalah suatu “kondisi di mana individu ikut merasakan, menyadari target kepemilikan atau bagian dari target kepemilikan tersebut adalah ‘miliknya’ yang ditujukan untuk kepentingan sosial bukan untuk kepentingan pribadi.	
	Kepemilikan psikologikal orientasi individu atau <i>rumangsa melu handuweni</i> adalah suatu “kondisi di mana individu ikut merasakan, menyadari target kepemilikan atau bagian dari target kepemilikan tersebut adalah ‘miliknya’ yang ditujukan untuk kepentingan pribadi.	
	Dimensi kepemilikan psikologikal orientasi sosial ( <i>rumongso melu handarbeni</i> )	
Efikasi diri ( <i>self efficacy</i> )	Efikasi diri ( <i>self efficacy</i> ) menunjukkan bahwa penting bagi individu untuk mampu melakukan sesuatu agar target kepemilikan menjadi bertambah baik, lingkungan kehidupan sosial menjadi lebih sejahtera dan kehidupan sosial menjadi semakin harmonis.	
Identitas diri ( <i>self identity</i> )	Identitas diri ( <i>self identity</i> ) menjelaskan persepsi individu tentang kesatuan dengan target kepemilikan (organisasi) yang dapat digunakan untuk menunjukkan dan mengekspresikan identitas dirinya sebagai bagian dari target kepemilikan.	Identitas organisasional ( <i>organizational identity</i> ) menunjukkan persepsi tentang kesatuan dengan atau kepemilikan terhadap organisasi.
	Memiliki tempat ( <i>having a place/ belongingness</i> )	Memiliki tempat ( <i>having a place/ belongingness</i> ) menunjukkan bahwa dalam kepemilikan psikologikal individu terdapat kebutuhan untuk memiliki sebuah tempat yang dapat membuat individu merasa nyaman, “ <i>at home</i> ”, sebagai bagian dari dirinya.
Akuntabilitas ( <i>accountability</i> )	Akuntabilitas ( <i>accountability</i> ) dalam istilah Jawa <i>berbudi bawa leksana</i> menunjukkan individu yang konsekuen, bertanggung jawab dan dapat mempertanggung jawabkan (akuntabel/bertanggungjawab) terhadap setiap ucapan dan tindakannya.	
Keterkaitan ( <i>relatedness</i> )	Keterkaitan ( <i>relatedness</i> ) menunjukkan bahwa penting bagi individu untuk terhubung dengan orang lain, termasuk untuk menjadi anggota kelompok, untuk mencintai dan dipedulikan, dan untuk dicintai dan dipedulikan.	
Pencegahan ( <i>avoidance</i> )	Pencegahan ( <i>avoidance</i> ) menunjukkan bahwa motif kepemilikan psikologikal dapat muncul pada individu yang ingin menghindari atau mencegah kemungkinan negatif yang diterima pada target kepemilikan. Motif pencegahan/ penghindaran dalam konteks ini adalah untuk kebaikan individu dan sosial.	
Teritorial ( <i>territoriality</i> )	Teritorial ( <i>territoriality</i> ) menunjukkan bahwa motif kepemilikan psikologikal dapat muncul pada anggota organisasi yang ingin mendapatkan dan berkuasa atas sesuatu baik yang nyata ( <i>tangible</i> ), seperti tempat dan kepemilikan fisik; sesuatu yang tidak nyata ( <i>intangible</i> ), seperti ide, peran, dan tanggung jawab; dan atau entitas sosial, seperti orang dan kelompok untuk kepentingan pribadi.	

Sumber: Rosari (2016)

Pamrih adalah egoisme. Seseorang yang bertindak karena pamrih berarti hanya mengutamakan kepentingan individualnya saja tanpa menghiraukan kepentingan-kepentingan masyarakat.

Menurut Suseno (2001) siapapun yang mengejar pamrih, maka dia memutlakkan keakuannya sendiri. Oleh karena itu, secara sosial pamrih selalu mengacaukan karena merupakan tindakan tanpa perhatian terhadap keselarasan sosial. Di dalam pamrih terdapat tiga nafsu (Sutrisno, 1977), yaitu mau menjadi orang pertama (*menangê dhêwê*), menganggap diri selalu betul (*benerê dhêwê*), dan hanya memperhatikan kebutuhan dirinya sendiri (*butuhê dhêwê*). Pada konteks budaya Jawa, watak yang luhur adalah yang memiliki kebebasan dari pamrih.

Rosari (2016) mengusulkan skala pengukuran kepemilikan psikologikal yang berbeda dengan skala pengukuran yang dikembangkan sebelumnya oleh Avey *et al.* (2009) dengan label nama *Psychological Ownership Questionnaire* (POQ) yang terdiri dari 16 aitem (3 aitem untuk setiap 4 komponen skala kepemilikan psikologikal berorientasi promosi, dan 4 aitem untuk kepemilikan psikologikal berorientasi pencegahan). Skala pengukuran kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa, terdiri dari 47 aitem (41 aitem untuk skala kepemilikan psikologikal orientasi sosial, yaitu *rumongso melu handarbeni*, dan 6 aitem untuk kepemilikan psikologikal orientasi individu, yaitu *rumongso melu handuweni*).

Berbeda dengan Avey *et al.* (2009) yang mengusulkan empat dimensi kepemilikan psikologikal, yaitu efikasi diri, identitas diri, memiliki tempat/*sense of belonging*, dan akuntabilitas; serta kepemilikan psikologikal berorientasi pencegahan terdiri dari satu dimensi, yaitu teritorial, Rosari (2016) mengusulkan kepemilikan psikologikal orientasi sosial (*rumongso melu handarbeni*) terdiri dari lima dimensi, yaitu efikasi diri, identifikasi organisasional yang terbentuk dari identitas diri dan memiliki tempat/*sense of belonging*, akuntabilitas, hubungan, dan pencegahan; dan kepemilikan psikologikal orientasi individual (*rumongso melu handuweni*) merupakan faktor *first order* yang terdiri atas satu dimensi, yaitu teritorial. Tabel 3 di atas merangkum dan menjelaskan definisi operasional konsep kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa, yaitu kepemilikan psikologikal orientasi sosial (*rumongso melu handarbeni*) dan orientasi individu (*rumongso melu handuweni*), dan semua dimensi yang diusulkan pada keduanya.

### Hubungan kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa dengan anteseden dan konsekuensinya

Avey *et al.* (2009) dalam penelitian mereka "*Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes*" menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kepemilikan psikologikal ( $r = 0,23, p < 0,01$ ), kepemilikan psikologikal berhubungan positif dengan PKO individual ( $r = 0,15, p < 0,01$ ) dan organisasi ( $r = 0,57, p < 0,01$ ), dan komitmen afektif berhubungan positif dengan kepemilikan psikologikal ( $r = 0,50, p < 0,01$ ). Mayhew *et al.*, (2007) dan Avey *et al.* (2009) juga mengonfirmasi bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasional afektif dan kepemilikan psikologikal terhadap organisasi.

**Tabel 4.** Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Avey *et al.* (2009).

Peneliti	Variabel anteseden	Variabel konsekuensi
Avey <i>et al.</i> (2009) Kepemilikan psikologikal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• orientasi promosi (terdiri dari efikasi diri, akuntabilitas, <i>belongingness</i>, dan identitas diri.</li> <li>• orientasi pencegahan (terdiri dari teritorial).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan transformasional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen afektif.</li> <li>• OCBs (individual dan organisasi).</li> <li>• Kepuasan.</li> <li>• <i>Workplace deviance</i>.</li> <li>• Intensi untuk tetap tinggal dengan organisasi</li> </ul>
Penelitian ini (Rosari, Handoko, Wibowo, Harsono) Kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• orientasi sosial (terdiri dari efikasi diri, akuntabilitas, identitas organisasional, keterkaitan, dan pencegahan)</li> <li>• orientasi individual (terdiri dari teritorial).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan transformasional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen afektif.</li> <li>• OCB (organisasi).</li> </ul>

Mengacu pada penelitian Avey *et al.* (2009) tersebut, penelitian ini, peneliti menguji hubungan konstruk kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa (*rumongso melu handarbeni* dan *rumongso melu handuweni*) dengan konstruk kepemimpinan transformasional sebagai anteseden dan komitmen afektif serta perilaku kewargaan organisasional sebagai konsekuensi. Tabel 4 menjelaskan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Avey *et al.* (2009).

**a. Hubungan kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa dengan kepemimpinan transformasional sebagai antesedennya**

Bass (1985) menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seseorang yang meningkatkan kesadaran bawahan tentang arti pentingnya pencapaian hasil yang bernilai dan strategi untuk mencapainya, mendorong bawahan untuk lebih mementingkan kepentingan kelompok, mengembangkan kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih tinggi di bidang pencapaian, otonomi, dan afiliasi baik yang berkaitan dengan tugas maupun yang tidak berkaitan dengan tugas. Pemimpin transformasional mendorong bawahan pada pengembangan dan kinerja melebihi yang diharapkan (Bass dan Avolio, 1997). Kepemimpinan transformasional mempengaruhi pengikutnyadengan cara: (1) mendorong pengikut untuk lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan; (2) mendorong pengikut untuk lebih mementingkan kelompok daripada kepentingan diri sendiri; dan (3) berusaha untuk meningkatkan kebutuhan-kebutuhan pengikut yang lebih tinggi seperti kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini akan membawa para pengikut pada situasi kerja sama yang positif (Koh *et al.*, 1995). Shamir, House, dan Arthur (1993) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perasaan para karyawannya terkait dengan keterlibatan, kekompakkan, komitmen, potensi dan kinerja.

Kepemilikan psikologikal yang berorientasi sosial pada konteks budaya Jawa adalah kepemilikan psikologikal yang dibutuhkan individu untuk mengutamakan kepentingan bersama (Rosari, 2016). Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional akan mendorong para pengikutnya untuk lebih mementingkan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan pribadi. Bass dan Riggio (2006) juga menyatakan bahwa individu-individu dengan kepemimpinan transformasional akan mengabaikan keuntungan pribadi mereka untuk mengerahkan upaya ke arah visi pemimpin. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional seperti yang sudah diuraikan sebelumnya kemungkinan akan menciptakan kondisi untuk meningkatkan kepemilikan psikologikal yang berorientasi sosial (*rumongso melu handarbeni*) bukan yang berorientasi individual (*rumongso melu handueni*). Individu-individu dengan kepemimpinan transformasional akan semakin termotivasi terlibat dengan kepemilikan psikologikal (merasa memiliki target kepemilikan secara psikologikal) yang dapat membuat mereka dapat berbuat lebih kepada orang lain, berkinerja lebih untuk kepentingan dan manfaat lebih banyak orang di sekitarnya, bukan sebaliknya menjadi memiliki nafsu dan pamrih terhadap target kepemilikan untuk kepentingan diri sendiri saja. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diusulkan untuk penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kepemilikan psikologikal berorientasi sosial pada konteks budaya Jawa (*rumongso melu handarbeni*).

Hipotesis 2: Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan negatif dengan kepemilikan psikologikal berorientasi individu (*rumongso melu handuweni*).

**b. Hubungan kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa dengan komitmen afektif dan perilaku kewargaan organisasional sebagai konsekuensinya**

Meneliti hubungan kepemilikan psikologikal dengan konsekuensinya dapat mengacu pada literatur tentang pertukaran sosial (*social exchange*) dan identitas diri (*self identity*). Menurut Blau (1964), hubungan antara karyawan dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh transformasi pada identitas diri lebih optimal dibanding hubungan yang dikarakteristikan dengan pertukaran. Ketika para karyawan memiliki perasaan kepemilikan terhadap organisasi, maka mereka cenderung untuk

memiliki sikap dan perilaku positif yang diarahkan oleh rasa tanggungjawab yang menyertai perasaan kepemilikannya. Hal tersebut digambarkan juga dalam ungkapan Jawa yang telah disampaikan sebelumnya di awal: *rumangsa melu handarbeni, wajib melu hangrungkebi, mulat sarira hangrasa wani* (merasa ikut memiliki, berkewajiban ikut membela, mawas diri berujung keberanian).

Pertukaran transaksional terjadi antara karyawan dan organisasi ketika organisasi memuaskan kebutuhan karyawan dan sebagai gantinya karyawan membalas dengan mengembangkan perasaan kepemilikan dan hal lain terkait dengan rasa tanggungjawab. Teori pertukaran (Blau, 1964) menyatakan bahwa orang akan memaksimalkan keuntungan melalui serangkaian pertukaran-pertukaran seperti tersebut.

Katz dan Kahn (1978) berpendapat bahwa identifikasi personal adalah sumber utama motivasi internal melebihi pertukaran transaksional upah untuk kinerja (*pay for performance*). Katz dan Kahn (1978) mendefinisikan identifikasi diri sebagai “ekspresi dalam bentuk kata dan tindakan dari nilai-nilai penting yang dimiliki oleh seseorang yang memperkenalkan siapa diri seseorang tersebut dan mempertahankan konsep dirinya tersebut”. Ketika identifikasi personal diintegrasikan dengan target organisasional, perasaan kepemilikan terhadap target tersebut mengarahkan perilaku yang diinginkan tidak ditentukan oleh peran tertentu. Perilaku ini dapat dikatakan sebagai ekspresi identitas diri melalui target kepemilikan.

Pada penelitian ini, peneliti menguji dua konsekuensi kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa (*rumongso melu handarbeni* dan *rumongso melu handuweni*), yaitu terhadap sikap (komitmen afektif) dan perilaku (perilaku kewargaan organisasional) karyawan. Dua bentuk kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa diduga memiliki konsekuensi yang berbeda terhadap sikap dan perilaku tersebut.

Dari perspektif teori pertukaran sosial, ketika seorang karyawan *rumongso melu handarbeni* terhadap organisasi, maka dia akan merefleksikannya dengan sejauh mana kepemilikannya tersebut (organisasi) dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhannya, termasuk kebutuhan akan efikasi diri, identitas organisasional, akuntabilitas, keterkaitan dengan organisasi dan anggota yang ada di dalamnya, pencegahan organisasi dari hal-hal yang merugikan dan tidak diinginkan. Ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut, maka sebagai gantinya karyawan akan membalas dalam bentuk sikap dan perilaku positif terhadap organisasi.

Dari perspektif identitas diri, ketika seorang karyawan *rumongso melu handarbeni* terhadap organisasi, maka dia akan mengidentitaskan dirinya dengan organisasi, mengintegrasikan keyakinan tentang “organisasinya” menjadi identitas dirinya (Pratt, 1998; Kreitner dan Kinicki, 2011). Mael dan Asforth (1992) yang memperkenalkan teori identitas sosial (*social identification theory*) mendefinisikan identifikasi organisasional sebagai persepsi tentang kesatuan dengan organisasi atau kepemilikan terhadap organisasi. Apalagi jika dikaitkan dengan konteks budaya Jawa, di mana masyarakat Jawa merupakan masyarakat kolektif yang digambarkan dalam sebuah kerangka sosial yang kuat yang di dalamnya terdapat perbedaan antara di dalam kelompok (*in-group*) dan di luar kelompok (*out-group*) (Hofstede, 1980). Perhatian utama dari individu di dalam *in-group* adalah mencari untuk kebaikan anggota lain terdekat. Schwartz (1990) bahkan menggambarkan kolektivisme sebagai mengutamakan prioritas untuk tujuan *in-group* melebihi tujuan personal. Budaya kolektif dikarakteristikkan dengan nilai-nilai yang fokus pada *in-group*. Nilai-nilai ini termasuk (a) memberikan prioritas untuk mengejar integritas *in-group* melalui penanggulangan tujuan personal, (b) memfokuskan pada saling ketergantungan dari para anggota, (c) memfokuskan pada hubungan harmonis di dalam *in-group*. Oleh karena itu, dapat diduga bahwa ketika karyawan merasa memiliki organisasi pada konteks *rumongso melu handarbeni*, maka karyawan akan memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi. Karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi sebagai perpanjangan dirinya.

Pada penelitian ini, konsekuensi *rumongso melu handarbeni* dalam bentuk sikap positif, yaitu komitmen afektif dan perilaku positif, yaitu perilaku kewargaan organisasional. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dengan organisasi, dan keterlibatan karyawan dengan

organisasi (Mayer dan Allen, 1997) dan perilaku kewargaan organisasional adalah perilaku individu yang tidak dituntut atau tercantum dalam uraian pekerjaan atau tuntutan peran, tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal, dan bahwa secara keseluruhan mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Organ, 1988; Smith, Organ, & Near, 1983.). Berdasarkan pada uraian tersebut, hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 3: Kepemilikan psikologikal berorientasi sosial pada konteks budaya Jawa (*rumongso melu handarbeni*) memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif dan perilaku kewargaan organisasional (sebagai konsekuensinya).

*Rumangsa melu handuweni* adalah suatu “kondisi di mana individu ikut merasakan, menyadari target kepemilikan atau bagian dari target kepemilikan tersebut adalah ‘miliknya’ yang ditujukan untuk kepentingan pribadi (Rosari, 2016). *Rumongso melu handuweni* tidak disarankan dimiliki oleh orang yang merasa dirinya Jawa sebab manusia yang masih terpengaruh oleh nafsu dan egoisme adalah manusia yang belum sempurna. Nafsu (*hawa nepsu*) dan egoisme atau pamrih dapat ditemukan di kepemilikan psikologikal berorientasi individu (*rumongso melu handuweni*).

Oleh karena itu, di dalam organisasi, ketika karyawan *rumongso melu handuweni* terhadap organisasi, maka yang muncul adalah nafsu dan pamrih untuk kepentingan sendiri yang tentunya akan menghasilkan konsekuensi-konsekuensi yang negatif, termasuk sikap dan perilaku negatif karyawan. Bahwa dimensi teritorial (*territoriality*) pada kepemilikan psikologikal ini menunjukkan motif kepemilikan psikologikal seseorang adalah keinginan untuk mendapatkan dan berkuasa atas sesuatu untuk kepentingan pribadi. Oleh karena itu, hipotesis yang diusulkan adalah:

Hipotesis 4: Kepemilikan psikologikal berorientasi individu pada konteks budaya Jawa (*rumongso melu handarbeni*) memiliki hubungan negatif dengan komitmen afektif dan perilaku kewargaan organisasional.

## Metoda Penelitian

Teknik penyampelan dalam penelitian ini adalah non-probabilitas, yaitu teknik penyampelan dengan kesempatan atau probabilitas dari tiap responden dipilih dari populasi tidak diketahui (Cooper dan Schindler, 2008). Secara lebih spesifik, tipe penyampelan non-probabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan pada kriteria tertentu (Hartono, 2007). Kriteria responden untuk penelitian ini adalah para pekerja yang memiliki latar belakang lahir dan atau besar dan bekerja di Jawa (Jawa Tengah atau Daerah Istimewa Yogyakarta). Responden dengan latar belakang tersebut diharapkan memiliki pengalaman hidup dan berinteraksi dengan masyarakat Jawa yang memegang teguh nilai-nilai Jawa, sehingga mereka memahami nilai-nilai Jawa yang ada dan dipaktekan di tengah-tengah masyarakat Jawa. Penggunaan teknik penyampelan non-probabilitas ini, selain alasan tidak mengetahui probabilitas dari tiap responden untuk dipilih, juga karena alasan pertimbangan keterbatasan waktu, efisiensi biaya, juga untuk meningkatkan tingkat respon dan memudahkan untuk administrasi dokumen responden.

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang bekerja pada berbagai bidang di wilayah Jawa Tengah dan Jogjakarta sebanyak 620 kuesioner. Responden yang mengisi lengkap kuesioner penelitian ini terdiri dari 586 pekerja dari berbagai bidang yang memiliki latar belakang lahir dan atau besar dan bekerja di Jawa (Jawa Tengah atau Daerah Istimewa Yogyakarta). Responden dengan latar belakang tersebut diharapkan memiliki pengalaman hidup dan berinteraksi dengan masyarakat Jawa yang memegang teguh nilai-nilai Jawa, sehingga mereka memahami nilai-nilai Jawa yang ada dan dipaktekan di tengah-tengah masyarakat Jawa. Dari 586 responden (94,5% tingkat respon) tersebut, mayoritas adalah pria (63%), berusia antara 18 sampai dengan kurang dari 34 tahun (64%), berpendidikan S1 (48%), bekerja sebagai karyawan swasta (67%) dan memiliki posisi pekerjaan sebagai staf operasional (56%).

## **Kuesioner Pengukuran**

Kuesioner pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner pengukuran untuk kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa (*rumongso melu handarbeni* dan *rumongso melu handuweni*), gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional afektif, dan perilaku kewargaan organisasional.

## **Kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa**

Untuk mengukur kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa, peneliti menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Rosari (2016), terdiri dari skala kepemilikan psikologikal orientasi sosial (*rumongso melu handarbeni*) dengan 5 dimensi, yaitu efikasi diri (6 aitem), identifikasi organisasional (17 aitem) yang terbentuk dari identitas diri dan memiliki tempat/ *sense of belonging*, akuntabilitas (5 aitem), hubungan (7 aitem), dan pencegahan (6 aitem), dan skala kepemilikan psikologikal orientasi individual (*rumongso melu handuweni*) dengan satu dimensi, yaitu teritorial (6 aitem).

## **Kepemimpinan transformasional**

Untuk menilai kepemimpinan transformasional digunakan kuesioner 23 aitem *Multi-factor Leadership* (bentuk 5X) (MLQ 5X) yang dikembangkan oleh Bass (1985). Terdapat empat skala untuk mengukur kepemimpinan transformasional, termasuk karisma (pengaruh ideal), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Kuesioner ini mendapat alpha reliabilitas yang dapat diterima ( $\alpha = 0,932$ ).

## **Komitmen organisasional afektif**

Komitmen afektif diukur menggunakan 8 aitem skala komitmen organisasional afektif dari Allen dan Mayer (1990). Skala ini menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi karena mereka menginginkannya, adanya kecocokan antara individu dengan organisasi. Contoh aitem pertanyaannya: "Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini." Nilai reliabilitas skala pengukuran ini menunjukkan nilai sebesar 0,726.

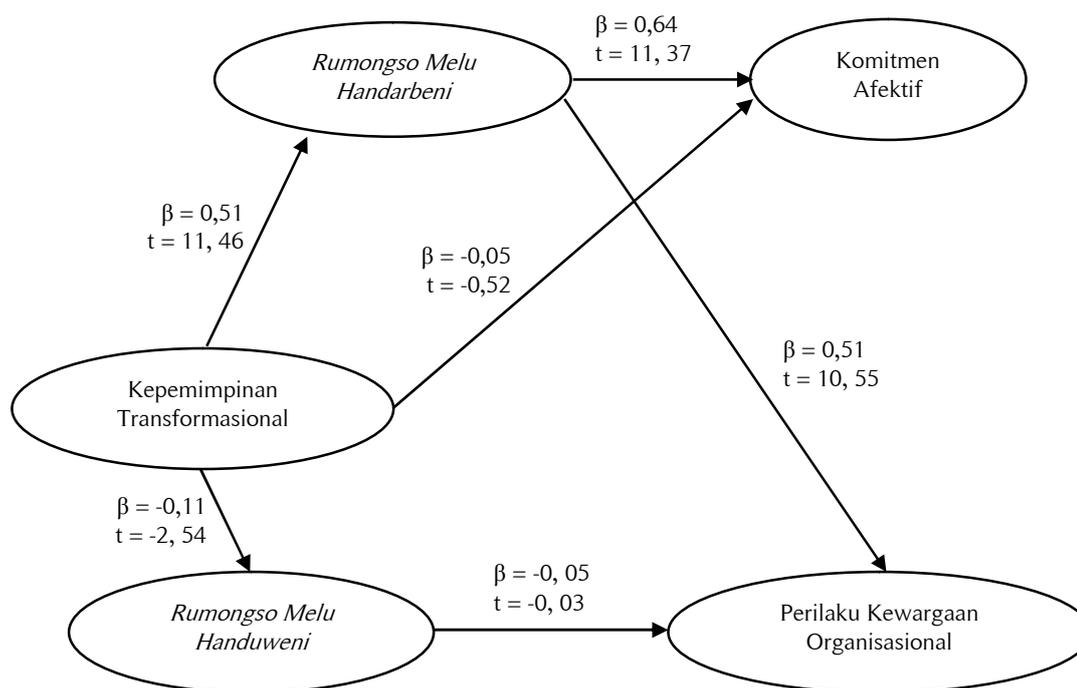
## **Perilaku kewargaan organisasional**

Perilaku kewargaan organisasional diukur menggunakan 16 aitem perilaku kewargaan organisasional yang dikembangkan oleh Lee dan Allen (2002). Contoh aitem pertanyaan "Saya mengambil tindakan untuk melindungi organisasi dari potensi permasalahan". Reliabilitas internal skalapengukuran ini sebesar 0,905.

Metoda analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM), yaitu teknik multivariat yang mengkombinasikan aspek regresi berganda dan analisis faktor untuk mengestimasi serangkaian hubungan ketergantungan secara simultan (Hair *et al.*, 2010) dengan menggunakan bantuan program Lisrel 8,80.

## **Hasil dan Diskusi Penelitian**

Peneliti menguji secara bersama-sama hubungan antara kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa (*rumongso melu handarbeni* dan *rumongso melu handuweni*) dengan antesedennya, yaitu kepemimpinan transformasional dan konsekuensinya, yaitu komitmen afektif organisasional dan perilaku kewargaan organisasional. Gambar 2 menunjukkan hasil uji model struktural hubungan dari konstruk-konstruk tersebut.



**Gambar 2.** Model struktural – hubungan kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa dengan anteseden dan konsekuensinya

Konstruk kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan ( $\beta = 0,51$ ,  $t = 11,46$ ) terhadap konstruk *rumongso melu handarbeni* dan negatif tidak signifikan ( $\beta = -0,11$ ,  $t = -2,54$ ) terhadap konstruk *rumongso melu handuweni*. Selanjutnya konstruk *rumongso melu handarbeni* berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk komitmen afektif ( $\beta = 0,64$ ,  $t = 11,37$ ) dan konstruk perilaku kewargaan organisasional ( $\beta = 0,51$ ,  $t = 10,55$ ). Sementara itu, untuk konstruk *rumongso melu handuweni* memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap konstruk komitmen afektif ( $\beta = -0,05$ ,  $t = -0,52$ ) dan perilaku kewargaan organisasional ( $\beta = -0,05$ ,  $t = -0,03$ ). Dengan demikian, maka hipotesis 1 dan 3 terdukung, sedangkan hipotesis 2 dan 4 tidak terdukung.

Nilai *chi-square* = 2400,16, *df* = 554 > nilai *chi-square* tabel = 609,86. Nilai  $p = 0,000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan menggunakan pengujian kesesuaian model *goodness of fit* (GoF), Tabel 5 menunjukkan bahwa model model struktural hubungan kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa (*rumongso melu handarbeni* dan *rumongso melu handuweni*) dengan anteseden dan konsekuensinya memenuhi nilai kesesuaian indeks GoF untuk CFI, NFI dan SRMR, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan bahwa model struktural ini fit atau baik.

Hasil analisis statistik deskriptif (lihat Tabel 6) menunjukkan bahwa para responden memiliki nilai rata-rata *rumongso melu handarbeni* (3,69) lebih tinggi dibanding nilai rata-rata *rumongso melu handuweni* (2,93), artinya orang Jawa memang betul memiliki *rumongso melu handarbeni* yang lebih besar dari pada *rumongso melu handuweninya*.

**Tabel 5.** GoF model Model struktural – hubungan kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa dengan anteseden dan konsekuensinya

Indeks GoF	Nilai <i>cut off</i> *)	Hasil model	Keterangan
CFI	> 0,92	0,95	Model fit
NFI	> 0,90	0,93	Model fit
SRMR	≤ 0,08	0,06	Model fit

\*) Sumber: Hair *et al.* (2010)

Tabel 6. Statistik deskriptif kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa

	N	Nilai rata-rata ( <i>mean</i> )	
	Statistik	Statistik	<i>Std. Error</i>
<i>Rumongso melu handarbeni</i>	586	3,692	0,0197
<i>Rumongso melu handuweni</i>	586	2,929	0,0429

Hasil penelitian empiris ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara *rumongso melu handarbeni* dan hasil akhir individual yang penting di dalam organisasi, yaitu komitmen organisasional afektif dan perilaku kewargaan organisasional. Hubungan awal dari *rumongso melu handarbeni* terhadap konsekuensinya yang positif ini diharapkan dapat memberikan dukungan kuat terhadap penelitian-penelitian selanjutnya terkait topik kepemilikan psikologikal, terutama pada konteks budaya Jawa, kemungkinan untuk mengungkap hubungan-hubungan penting dalam penelitian positif bidang keperilakuan. *Rumongso melu handarbeni* juga memiliki hubungan positif dengan kepemimpinan transformasional (sebagai anteseden), sehingga dapat menjadi saran bahwa kepemimpinan transformasional dapat menciptakan situasi atau kondisi untuk meningkatkan *rumongso melu handarbeni*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong penelitian lebih lanjut tentang kondisi-kondisi di dalam organisasi, kelompok kerja, lingkungan kerja, atau individu itu sendiri sebagai karyawan yang dapat meningkatkan *rumongso melu handarbeni*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *rumongso melu handuweni* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen afektif dan perilaku kewargaan organisasional. *Rumongso melu handuweni* juga memiliki hubungan negatif dengan kepemimpinan transformasional (sebagai anteseden). Tetapi, semua hubungan tersebut dalam penelitian ini tidak signifikan. Hasil ini tentunya dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk menguji lebih lanjut konsistensi dari hasil penelitian ini. Karena pada konteks budaya Jawa, secara normatif seperti yang dikemukakan dalam hipotesis yang terjadi adalah ketika seseorang *rumongso melu handuweni* terhadap target kepemilikan, maka karena unsur nafsu dan pamrih yang dimiliki dia akan mengusahakan segala sesuatu hanya untuk kepentingan dirinya sendiri saja tanpa menghiraukan kepentingan sosial. Orang seperti ini pada konteks budaya Jawa dikatakan sebagai orang yang *durung Jawa* atau belum Jawa. Belum Jawa artinya belum mengerti atau belum matang pemahamannya sebagai orang Jawa sejati. Karena orang Jawa sejati adalah orang yang memiliki *rasha* (rasa). Rasa ini diperoleh sebagai hasil dari olah batin diri pribadi yang selanjutnya akan diaktualisasikan dalam segala perilaku kehidupan sebagai kesatuan dirinya dengan masyarakat sehingga tercipta keselarasan kosmos (alam semesta).

### Simpulan dan Kontribusi Penelitian

O'Reilly (2002) menyatakan bahwa ketika manajer berbicara tentang kepemilikan, maka apa yang mereka ingin tanamkan secara tipikal bukanlah kepemilikan finansial tetapi kepemilikan psikologikal, yaitu perasaan sebagai bagian dari para karyawan bahwa mereka memiliki tanggungjawab untuk membuat keputusan yang sejalan dengan kepentingan organisasi dalam jangka panjang. Penelitian ini memberikan dukungan bahwa memiliki karyawan yang memiliki kepemilikan psikologikal, terutama *rumongso melu handarbeni* (kepemilikan psikologikal berorientasi sosial) adalah berharga terkait dengan sikap dan perilakunya. Padapenelitian ini, *rumongso melu handarbeni* memiliki konsekuensi positif terhadap komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasional. Penelitian ini juga menemukan bahwa konsekuensi positif konsekuensi positif ini di dalam organisasi mungkin disadari melalui kepemilikan transformasional.

Berdasarkan pada penemuan penelitian ini, diharapkan para praktisi sumberdaya manusia memiliki alternatif lebih untuk mendukung perasaan kepemilikan. Tetapi, untuk ke depan, penelitian, proses pengembangan, dan aplikasi kepemilikan psikologikal di dalam organisasi masih dibutuhkan untuk mencapai pemahaman yang lebih baik tentang kepemilikan psikologikal, isu tentang mengembangkan dan menjaganya. Akhirnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan stimulasi untuk lebih banyak diskusi dan penelitian empiris selanjutnya tentang aspek positif dan negatif kepemilikan psikologikal dan bagaimana hal ini mungkin terkait dengan semua

komponen-komponen efektivitas individu, kelompok dan organisasi dan pada akhirnya paling tidak keunggulan kompetitif.

### **Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Meskipun hasil penelitian ini secara umum mendukung separuh dari hipotesis yang diajukan, desain penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat diperbaiki untuk penelitian selanjutnya. Di antara keterbatasan tersebut, pertama hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan bagi semua karyawan organisasi atau perusahaan. Penelitian ini lebih mengarah sebagai penelitian idiofratik (*idiographic*) dibanding nomotetik (*nomothetic*). Kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa yang kolektivis tidak akan sama dengan kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Amerika yang individualis. Ketika objek penelitiannya adalah kebudayaan, maka penelitian akan semakin idiografik, semakin spesifik dan tidak dapat digeneralisasikan. Apabila semua kebudayaan memiliki makna-makna yang berbeda tentunya kita tidak dapat menarik generalisasinya. Kepemilikan psikologikal mungkin akan berbeda pada konteks penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, untuk melengkapi keutuhan gambar dari *puzzle-puzzle* penelitian yang dilakukan, menjadi menarik bagi para peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya pada konteks budaya yang berbeda-beda.

Kedua, pada tahap pemilihan responden, meskipun tingkat respon cukup tinggi (94,5%), tetapi karakteristik responden ternyata didominasi oleh kelompok generasi Y, yaitu antara umur 18 sampai dengan kurang dari 34 tahun. Ketika mayoritas responden adalah para generasi Y yang menurut Robbins dan Judge (2013) adalah generasi yang kehidupannya terbentuk oleh adanya globalisasi dan teknologi komputer, maka kemungkinan pemahaman mereka terhadap budaya Jawa menjadi kurang dibanding mereka yang berusia lebih tua yang hidup belum terpapar oleh globalisasi dan teknologi komputer.

Ketiga, data penelitian melalui kuesioner diperoleh dengan *self report* dari para responden, sehingga menjadi sangat mungkin terjadinya subyektivitas penilaian terhadap diri sendiri. Subyektivitas mendorong individu menilai diri sendiri cenderung tinggi (*inflated ratings*) untuk hal-hal positif dan menilai cenderung rendah (*deflated ratings*) untuk hal-hal yang negatif.

Keempat, pada setiap penelitian potensi menyusupnya *common method variance* (CMV) dalam hasil-hasil penelitian sangat tinggi, khususnya pada penelitian yang menggunakan metoda tunggal. Pada penelitian ini satu-satunya metoda pengukuran kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa adalah kuesioner *self report*. Tentunya *social desirability* bisa menjadi kelemahan utama kuesioner *self report* ini. Untuk mengantisipasi CMV pada penelitian ini, peneliti melakukan beberapa hal berikut: mempertimbangkan secara hati-hati pengkalimatan dan format pernyataan, menggunakan kalimat sederhana, mudah dimengerti dan tidak ambigu, serta memberikan instruksi yang jelas. Peneliti juga memberikan waktu yang cukup kepada responden untuk merespon kuesioner (maksimum satu minggu). Meskipun demikian, untuk penelitian ke depan para peneliti tetap diharapkan dapat meminimalkan CMV ini dengan cara-cara proaktif yang lain, seperti penggunaan sumber data yang beragam, pemisahan waktu pengumpulan data jika mencakup data untuk variabel independen dan variabel dependen.

### **Daftar Pustaka**

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18.
- Anant, S.S. (1966). The need to belong. *Canada's Mental Health*, 14, 21-21.
- Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D. & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes, *Journal of Organizational Behavior*, 30: 173-191.

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1997). Does the Transactional—Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and national Boundaries? *Journal American Psychologist*, 52: 130-139.
- Bass, B. M., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum.
- Beggan, J.K. (1992). On the social nature of non-social perceptions: The mere ownership effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62 (2): 229-237.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Brown, G., Lawrence, T., & Robinson, S. (2005). Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, 30: 577–594.
- Colquitt, J.A. & Zapata-Phelan, C.P. (2007). Trends in theory building and theory testing: A five-decade study of the Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal*, 50 (6): 1281-1303.
- Dittmar, H. (1992). *The social psychology of material possessions: To have is to be*. New York: St. Martin's Press.
- Etzioni, A. (1991). The socio-economics of property. In F.W. Rudmin (Ed.), *To have possessions: A handbook on ownership and property*. *Journal of Social Behavior and Personality*, Special issue, 6 (6): 465-468.
- Furby, L. (1978). Possession in humans: An exploratory study of its meaning and motivation. *Social Behavior and Personality*, 6 (1): 49-65.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C.(2010). *Multivariate Data Analysis*, Upper Saddle River, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: CA: Sage.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2<sup>nd</sup> ed.).New York: Wiley.
- Koh, W.L., Steers, R.M., & Terborg, J.R. (1995). The effect of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 319-333.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> edition. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Lee, K., & Allen, N.J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp.131-142
- Mael, F. & Ashforth. (1992). Alumni and their almamater: A partial test of the reformulated model of identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2): 103-123.
- Mayer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mayhew, M.G., Ashkanasy, N.M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational setting. *The Journal of Social Psychology*, 147 (5): 477-500.
- Nuttin, J.M. Jr. (1987). Affective consequences of mere ownership: The name letter effect in twelve European languages. *European Journal of Social Psychology*, 17: 381-402.
- O'Reilly, C. E. (2002). The wrong kind of ownership. *Across the Board*, Sept/Oct, 19-20.

- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. USA: D.C. Heath and Company.
- Paku Buwono IV. (1925). *Serat Wulangreh*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: a conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, 16: 121–144.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26: 298-310.
- Pierce, J.L., Kostova, T., & Dirks, K.T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7: 84-107.
- Pierce, J.L., O’Driscoll, M. P., & Coghlan, A. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144: 507-534.
- Pierce, J.L., & Rodgers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity. *Group and Organization Management*, 29: 588-613.
- Pierce, J.L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior*, 3: 477-496.
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: a conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, 16: 121–144.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26: 298-310.
- Pierce, J.L., Kostova, T., & Dirks, K.T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7: 84-107.
- Pierce, J.L., O’Driscoll, M. P., & Coghlan, A. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144: 507-534.
- Pierce, J.L., & Rodgers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity. *Group and Organization Management*, 29: 588-613.
- Pierce, J.L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior*, 3: 477-496.
- Porteous, J. (1976). Home: the territorial core. *Geographical Review*, 66(4): 383-390.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D.A. Whetten, and P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Developing theory through conversations*, 171–207. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robbins, S.P & Judge, T.W. (2013). *Organizational Behavior*, 15<sup>th</sup> (Global Edition). Singapore: Pearson Inc.
- Rosari, R. (2016). Pengembangan dan validasi kepemilikan psikologikal pada konteks budaya Jawa di Indonesia. *Unpublished dissertation*. Faculty of Economics and Business Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Schwartz, S. H. (1990). Individualism-collectivism: Critique and proposed refinements. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21, 139-157.

- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M.B. (1993). The motivational effect of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organizational Science*, 4, 577–594.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68: 655–663.
- Suseno, F.M. (2001). *Etika Jawa: Sebuah analisa filsafati tentang kebijaksanaan hidup Jawa*. Cetakan ke-8. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno. (1977). *Falsafah hidup Pancasila sebagaimana tercermin dalam falsafah hidup orang Jawa*. Yogyakarta: Pandawa.
- VandeWalle, D., Van Dyne, L., and Kostova, T. 1995. Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group and Organization Management*, 20 (2), 210-226.
- White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence, *Psychological Review*, 66 (5): 297-330.
- Yayasan Mangadeg Surakarta. (1974). *Tri Dharma Dasar Perjuangan Pangeran Sambernyawa*. Jakarta: Seksi Hubungan Masyarakat Penerbitan.
- Yayasan Mangadeg Surakarta. (1989). *Pangeran Sambernyawa (KGPAA Mangkunegara I), Ringkasan Perjuangannya*. Surakarta: Yayasan Mangadeg Surakarta.
- Yayasan Mangadeg Surakarta. (1993). *Babad KGPAA Mangkunegara I (Pangeran Sambernyawa), Nyariosaken Aluran Mangkunegaran* Surakarta. Surakarta: Batu Hitam Corp.