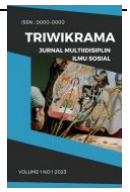
Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 10, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



KONSEP DIRI DALAM EFEKTIVITAS KERJASAMA LINTAS DIVISI DI CV LEVIN PRIMA GLOBAL

Theressha Rosyidatul Awaliyah , Amrozi Wildan Hanani[2] , Tri Prasetijowati[3] ,

[123] Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Bhayangkara Surabaya

A R T I C L E I N F O

Article history:
Received Januari 2026
Revised Januari 2026
Accepted Januari 2026
Available Januari 2026

theresshara@gmail.com[1]
amrosiwildanhanani557@gmail.com[2]
tprasetijowati@gmail.com[3]

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

A B S T R A K

Konsep Diri (Self-Concept) adalah fondasi kunci dalam memahami dan memprediksi perilaku individu dalam konteks organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran konsep diri dalam meningkatkan efektivitas kerja sama lintas divisi di CV Levin Prima Global, sebuah perusahaan yang bergerak di industri kosmetik dengan sistem kerja tim. Dalam lingkup perilaku organisasi, konsep diri merupakan fondasi utama yang menentukan bagaimana individu memandang, mengevaluasi, dan memposisikan dirinya di tengah dinamika kerja kelompok. Konsep diri didefinisikan sebagai totalitas keyakinan, penilaian, dan persepsi seseorang terhadap karakteristik fisik, sosial, dan psikologis miliknya sendiri. CV Levin Prima Global, sebagai entitas bisnis di industri kosmetik yang sangat dinamis, menuntut sinkronisasi yang ketat antar divisi—mulai dari bagian produksi, pergudangan, pemasaran digital, hingga layanan pelanggan. Kecepatan transaksi online mengharuskan setiap anggota tim memiliki konsep diri yang adaptif dan proaktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi bagaimana internalisasi konsep diri pada karyawan memicu kesadaran untuk saling membantu lintas divisi guna menghindari hambatan operasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketika karyawan mempersepsikan dirinya sebagai bagian penting dari sistem besar perusahaan, hambatan ego sektoral dapat diminimalisir, sehingga kerjasama lintas divisi menjadi lebih fleksibel dan efektif. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan konsep diri karyawan adalah investasi strategis bagi perusahaan untuk menjaga keberlanjutan bisnis di pasar kosmetik digital.
Kata Kunci*:* Tata Kelola Kolaboratif; Desain Kelembagaan; Program Desa Devisa

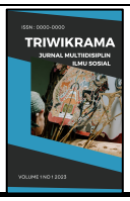
A B S T R A C T

Self-Concept is a key foundation in understanding and predicting individual behavior in an organizational context. This study aims to analyze the role of self-concept in improving the effectiveness of cross-divisional cooperation at CV Levin Prima Global, a company engaged in the cosmetics industry with a team-based work system. In the scope of organizational behavior, self-concept is the main foundation that determines how individuals view, evaluate, and position themselves amid the dynamics of group work. Self-concept is defined as the totality of a person's beliefs, judgments, and perceptions of their own physical, social, and psychological characteristics. CV Levin Prima Global, as a business entity in the highly dynamic cosmetics industry, requires strict synchronization between divisions—from production, warehousing, digital marketing, to customer service. The speed of online transactions requires every team member to have an adaptive and proactive self-concept. This study uses a case study approach to explore how the internalization of self-concept in employees triggers awareness to help each other across divisions in order to avoid operational obstacles. The analysis results show that when employees perceive themselves as an important part of the company's larger system, sectoral ego barriers can be minimized, making cross departmental collaboration more flexible and effective.

Keywords: *Self-Concept, Cross-Division Cooperation, Team Effectiveness, Organizational Behavior, Loyalty*

*Corresponding author
E-mail addresses: theresshara@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



1. PENDAHULUAN

Perilaku Organists (PO) adalah disiplin ilmu yang esensial dalam memahami dinamika tempat kerja modern. Inti dari PO terletak pada analisis tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur memengaruhi perilaku dalam organisasi demi mencapai efektivitas. Dalam ranah perilaku individu, variabel yang paling mendasar namun sering diabaikan adalah Konsep Diri (Self-Concept). Konsep diri bukanlah sekadar istilah psikologis abstrak; ia adalah kerangka kerja kognitif yang membentuk cara seorang karyawan memandang dunia kerja, menafsirkan peristiwa, dan merespons tuntutan manajerial. Secara definitif, Konsep Diri mencakup totalitas persepsi, keyakinan, penilaian, dan sikap yang dipegang seseorang tentang dirinya sendiri, berfungsi sebagai "kaca mata" yang digunakan individu untuk melihat dan berinteraksi dengan lingkungan organisasi.

Dalam industri penjualan yang bergerak secepat algoritma media sosial, hambatan terbesar perusahaan seringkali bukan pada kurangnya stok barang, melainkan pada "dinding mental" yang membatasi komunikasi antar divisi. Di CV Levin Prima Global, operasional yang berbasis penjualan daring menuntut respons instan; namun, kecepatan ini sering kali menciptakan tekanan yang membuat karyawan hanya fokus pada meja kerjanya sendiri. Di sinilah konsep diri muncul sebagai faktor penentu yang jarang disadari. Konsep diri bukan sekadar tentang kepercayaan diri, melainkan tentang bagaimana seorang karyawan mendefinisikan batas-batas tanggung jawabnya saat melihat rekan di divisi lain kesulitan.

Masalah yang sering luput dari pembahasan adalah fenomena "identitas terisolasi", di mana bagian pengemasan merasa tugasnya selesai saat barang dibungkus, tanpa peduli pada tekanan yang dialami bagian layanan pelanggan (customer service) saat terjadi keterlambatan. Kerjasama lintas divisi di CV Levin Prima Global tidak bisa hanya diatur melalui aturan tertulis, karena kerjasama sejati lahir dari bagaimana individu memandang dirinya: apakah ia menganggap dirinya sebagai "buruh tugas" yang kaku, atau sebagai "bagian dari solusi" yang fleksibel. Jika seorang karyawan memiliki konsep diri yang sempit, ia akan melihat permintaan tolong dari divisi lain sebagai gangguan terhadap zona nyamannya.

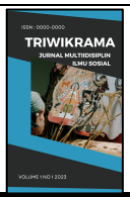
Penelitian ini ingin membedah sisi lain dari konsep diri, yaitu bagaimana persepsi individu terhadap nilai dirinya mampu meruntuhkan sekat-sekat departemen. Di tengah kompetisi pasar kosmetik online yang sangat agresif, efektivitas tim bukan lagi soal siapa yang paling pintar, melainkan soal siapa yang paling mampu "meluber" keluar dari deskripsi pekerjaannya untuk menutup celah di divisi lain. Dengan mengambil studi kasus di CV Levin Prima Global, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana konsep diri menjadi bahan bakar bagi perilaku membantu secara sukarela, yang pada akhirnya menjadi kunci utama efektivitas organisasi yang tidak bisa ditiru oleh kompetitor.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menguraikan peran sentral konsep diri dalam pekerjaan berbasis tim. Dengan mengeksplorasi struktur dan dampak dari konsep diri, kita akan mengidentifikasi implikasi manajerial praktis yang dapat digunakan organisasi untuk mengembangkan lingkungan kerja yang tidak hanya memaksimalkan kinerja, tetapi juga memupuk citra diri yang positif dan stabil di antara para karyawannya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Rancangan. Metode ini bertujuan untuk secara empiris menguji hubungan antara variabel Konsep Diri sebagai variabel independen dal perilaku organisasi.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



1) Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel Konsep Diri dengan Perilaku Organisasi.

2) Populasi dan Sampel Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Levin Prima Global yang terlibat dalam rantai operasional bisnis, mulai dari hulu hingga hilir. Hal ini mencakup divisi Produksi, Gudang/Logistik, Admin Penjualan Online, Digital Marketing, hingga Customer Service.

3) Prosedur Pengumpulan Data Izin dan Etika

Data dikumpulkan melalui pendekatan yang tidak mengganggu ritme kerja operasional kosmetik online yang cepat, melalui:

- Observasi Partisipatif Pasif: Peneliti mengamati interaksi harian lintas divisi (misalnya koordinasi antara Admin dan Bagian Gudang) tanpa melakukan intervensi pada proses bisnis yang sedang berjalan.
- Wawancara Terstruktur: Dilakukan pada jam istirahat atau waktu luang yang disepakati agar tidak mengganggu produktivitas karyawan.

4) Teknik Analisis Data

Untuk membedah bagaimana konsep diri mempengaruhi cara karyawan membantu divisi lain, data akan dianalisis dengan teknik utama yang digunakan untuk menguji hipotesis. Analisis ini akan menentukan: Apakah Efikasi Diri dan Harga Diri secara bersamaan signifikan memposisikan diri dalam kerja sama lintas divisi.

3. PEMBAHASAN

A. Definisi dan Komponen Konsep Diri

Konsep diri dapat didefinisikan sebagai persepsi, keyakinan, dan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri. Konsep ini bukanlah entitas tunggal, melainkan terdiri dari beberapa komponen utama:

a) Harga Diri (Self-Esteem): Nilai atau penilaian secara keseluruhan yang diberikan individu terhadap dirinya sendiri. Harga diri yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan ketahanan terhadap stres, sementara harga diri yang rendah dapat menyebabkan kecemasan dan kehati-hatian berlebihan dalam mengambil risiko.

b) Efikasi Diri (Self-Efficacy): Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, efikasi diri tinggi mendorong individu untuk mencoba tugas yang lebih menantang dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

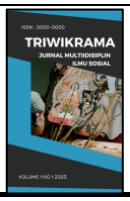
c) Identitas Diri (Self-Identity): Bagaimana individu mendefinisikan dirinya, sering kali melalui peran (misalnya, manajer, anggota tim, insinyur) atau karakteristik pribadi (misalnya, jujur, kreatif, teliti). Identitas diri di tempat kerja sangat memengaruhi komitmen dan motivasi.

d) Pemantauan Diri (Self-Monitoring): Sejauh mana individu mampu menyesuaikan perilakunya dengan faktor situasional eksternal. Karyawan dengan pemantauan diri tinggi lebih fleksibel dan sensitif terhadap isyarat sosial di lingkungan kerja.

B. Hubungan Konsep Diri dengan Perilaku Organisasi

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Konsep diri secara langsung memengaruhi berbagai variabel Perilaku Organisasi:

a) Motivasi Kerja: Individu dengan efikasi diri tinggi lebih termotivasi untuk berusaha dan menetapkan tujuan yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada produktivitas.
b) Pengambilan Keputusan: Harga diri memengaruhi kepercayaan diri individu dalam membuat keputusan. Individu dengan harga diri yang sehat cenderung lebih cepat dan tegas dalam mengambil keputusan.
c) Persepsi: Konsep diri bertindak sebagai filter kognitif. Kita cenderung menafsirkan informasi dan tindakan orang lain dengan cara yang konsisten dengan gambaran diri kita.
d) Kecocokan Individu-Pekerjaan (Person-Job Fit): Identitas diri seseorang memengaruhi jenis pekerjaan yang mereka anggap paling sesuai. Organisasi yang berhasil mencocokkan identitas diri karyawan dengan tuntutan pekerjaan akan melihat peningkatan kepuasan dan komitmen.
e) Respons terhadap Umpan Balik: Harga diri memengaruhi bagaimana individu menerima kritik. Individu dengan harga diri yang stabil lebih mungkin melihat umpan balik negatif sebagai kesempatan belajar, bukan ancaman.

C. Faktor yang Memengaruhi Konsep Diri (Menurut Argyle, Handry dan Heyes, 1989)

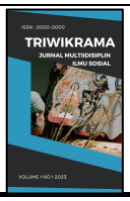
Konsep Diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

a) Reaksi dari orang lain.
   Caranya dengan mencerminkan perilaku seseorang. Pendapat dari orang lain dapat dipengaruhi oleh individu itu sendiri.
b) Perbandingan dengan orang lain.
   Penilaian diri seseorang sangat dipengaruhi oleh cara orang tersebut membandingkan dirinya dengan orang lain.
c) Peranan seseorang.
   Setiap orang pasti memiliki peranan masing-masing, sebab dari peranan tersebut tercermin memainkan peranannya.
d) Identifikasi terhadap orang lain.
   Pada dasarnya seseorang akan menampilkan beberapa sifat dari orang lain yang dikaguminya.

D. Karakteristik Konsep Diri (Menurut Brooks dan Emmart, 1976)

a) Karakteristik Konsep Diri Positif
   Konsep Diri positif menunjukkan karakteristik sebagai berikut:
   - Merasa mampu mengatasi masalah, pemahaman diri terhadap kemampuan mengatasi persoalan yang dihadapi.
   - Merasa setara dengan orang lain, pemahaman bahwa manusia dilahirkan tidak dengan pengetahuan dan kemampuan yang sama, dan tidak merasa lebih atau kurang terhadap orang-orang di luar. Pemahaman tersebut menyebabkan individu tidak merasa lebih atau kurang terhadap orang lain.
   - Menerima pujian dan rasa malu, pemahaman terhadap pujian atau penghargaan layak diberikan kepadanya berdasarkan dari hasil apa yang telah dikerjakan sebelumnya.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



- Merasa mampu memperbaiki diri, kemampuan untuk melakukan proses refleksi diri untuk memperbaiki perilaku yang dianggap kurang.

b) Karakteristik Konsep Diri Negatif

Konsep Diri negatif, menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- Peka terhadap kritik, kurangnya kemampuan untuk melakukan kritik diri, atau tidak berbekal untuk refleksi diri.
- Bersikap responsif terhadap pujian, bersikap yang berlebihan terhadap pujian atau penghargaan, sehingga merasa segala tindakannya perlu mendapat pengakuan.
- Cenderung merasa tidak disukai orang lain, perasaan bahwa orang lain tidak menyukainya. Pernyataan ini menunjukkan adanya kecenderungan yang sama.
- Mempunyai sikap hipokritik, selalu melakukan kritik negatif secara berlebihan terhadap orang lain.
- Mengalami hambatan dalam interaksi dengan lingkungan sosialnya, merasa kurang mampu dalam berinteraksi dengan orang-orang lain.

E. Dinamika Konsep Diri dalam Ekosistem Kerja Tim di CV Levin Prima Global

Berdasarkan pengamatan di CV Levin Prima Global, ditemukan bahwa konsep diri karyawan merupakan variabel "kemudi" dalam sistem kerja tim. Hasil penelitian menunjukkan dua pola signifikan:

a) Individu dengan Konsep Diri Positif: Cenderung memandang tantangan tim sebagai peluang aktualisasi diri. Mereka memiliki Self-Concept Clarity (kejelasan konsep diri) yang tinggi, sehingga tidak merasa terancam jika rekan sejawat memberikan masukan atau kritik.

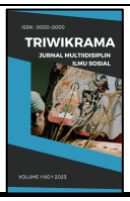
b) Individu dengan Konsep Diri Negatif: Cenderung bersikap defensif. Dalam sistem kerja tim, mereka seringkali menarik diri dari tanggung jawab kolektif karena ketakutan akan kegagalan yang dianggap akan merusak harga diri mereka yang rapuh.

Signifikansi konsep diri paling terlihat pada aspek Efikasi Diri (SelfEfficacy). Di CV Levin Prima Global, efektivitas tim sangat bergantung pada keyakinan individu bahwa mereka mampu berkontribusi di luar batas tugasnya. Ketika divisi pemasaran memahami konsep diri mereka sebagai "pemberi solusi bagi pelanggan" (bukan sekadar pengiklan), mereka secara proaktif berkoordinasi dengan divisi gudang mengenai ketersediaan stok sebelum kampanye dijalankan. Kerjasama ini bukan karena instruksi pimpinan semata, melainkan karena karyawan merasa bahwa "kehandalan" adalah bagian dari identitas profesional mereka. Inilah yang disebut dengan Internalisasi Peran, di mana membantu orang lain menjadi cara untuk memuaskan konsep diri mereka sendiri.

F. Fenomena Social Loafing vs Prosocial Behavior

Pembahasan mendalam mengungkap bahwa konsep diri yang kuat mampu meminimalisir social loafing (kecenderungan anggota tim untuk bekerja lebih sedikit saat berada dalam kelompok). Karyawan yang memiliki harga diri tinggi berbasis organisasi (Organization-Based Self-Esteem) merasa bahwa kesuksesan CV Levin Prima Global adalah refleksi dari harga diri mereka. Hal ini menciptakan Perilaku Prososial.

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



Mereka terdorong untuk membantu divisi lain yang sedang mengalami bottleneck (kemacetan proses), misalnya saat pesanan membludak, divisi admin ikut membantu proses verifikasi data tanpa diminta. Konsep diri "saya adalah pemain tim yang kompeten" menjadi lebih kuat daripada ego. Konsep diri yang positif berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sedangkan konsep diri negatif dapat menyebabkan ketidakbahagiaan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Dalam sistem kerja tim yang berbasis target harian, konsep diri karyawan diuji oleh tekanan waktu. Pembahasan menunjukkan bahwa efektivitas tim lintas divisi akan mencapai puncaknya ketika terjadi peleburan identitas. Karyawan tidak lagi melihat diri mereka sebagai "Staf Gudang" atau "Staf Admin", melainkan sebagai satu kesatuan identitas merek kosmetik tersebut. Konsep diri yang selaras dengan nilai perusahaan membuat gesekan antar divisi berubah menjadi kolaborasi kreatif. Signifikansinya konsep diri yang sehat melahirkan fleksibilitas peran, yang merupakan kunci utama kelincahan bisnis di era digital.

4. KESIMPULAN

Konsep diri adalah inti dari kepribadian individu yang berfungsi sebagai kerangka acuan dalam organisasi. Konsep diri mencakup serangkaian gambaran, keyakinan, dan penilaian seseorang tentang dirinya yang mencakup lima dimensi utama. Konsep diri ideal adalah citra diri yang ingin dimiliki seseorang, sementara konsep diri aktual adalah faktor penentu utama yang memengaruhi perilaku sehari-hari. Konsep diri tidak dibawa sejak lahir, melainkan dibentuk melalui interaksi sosial, pengalaman, dan terutama dari reaksi, perbandingan, dan peran. Oleh karena itu, pengembangan konsep diri yang sehat dan positif menjadi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai efektivitas, produktivitas, dan iklim kerja yang harmonis. Konsep diri bukan hanya tentang bagaimana seseorang merasa, tetapi tentang bagaimana seseorang bertindak. Di CV Levin Prima Global, sistem kerja tim hanya menjadi sekumpulan aturan mati jika karyawannya tidak memiliki konsep diri yang memadai untuk melihat melampaui sekat-sekat divisinya. Efektivitas kerja sama lintas divisi adalah hasil nyata dari persepsi diri yang menempatkan kesuksesan kolektif di atas ego individu.

5. DAFTAR PUSTAKA

Putri, N. H., & Rohaniah, B. (2021). Pengaruh Konsep Diri terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis, 13(2), 45-60.

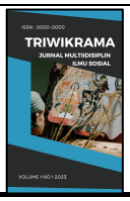
Handry, M. T., Heyes, S. (1989). Pengantar Psikologi. Jakarta: Erlangga. W. O., & Emmart, L. J. (1976). A Skema Konseptual Konsep Diri.

Lubis, G. N., Irawan, H., & Windananto, Y. (2023). Pengaruh konsep diri terhadap prestasi kognitif mahasiswa. Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 13(1).

Alif, H. A., & Suhada, T. (2024). Konsep Dasar Perilaku Organisasi. The International Journal of Tregon: Islam Nusantara Civilization, 12(01), 75-94.

Muzakar, A., Djalilah, S. R., & Suhardi, M. (2024). Collaborative Confidence: Transforming Teacher Performance through Teamwork and Self-Efficacy. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(3), 744-755.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Saidah, S., & Aulia, L. A. A. (2014). Hubungan self efficacy dengan adversity quotient (AQ). Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, 2(2), 54-61.

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com