

## Gambaran Penyesuaian Diri Pada Karyawan Perusahaan di Perusahaan X Kec. Binangun, Kab. Blitar

Dinda Aristaputri<sup>1</sup>, Hengki Hendra Pradana<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Nahdhatul Ulama Blitar, Indonesia

Email : <sup>1</sup>[pdindaaris2002@gmail.com](mailto:pdindaaris2002@gmail.com), <sup>2</sup>[hengkihendra007@gmail.com](mailto:hengkihendra007@gmail.com)

---

### ABSTRACT

The company is an activity that is carried out with equipment or in an orderly way with the aim of making a profit. In order for a company to achieve its goals, it needs quality human resources (HR). The role of HR or commonly referred to as employees, namely to plan, implement and control the company concerned. At company X in Kec. Binangun, Blitar Regency, because it is the second largest company in Asia, of course many employees who apply are from outside the Regency. Blitar and outside Java Island. So that adjustment to the company is full of challenges because of the many differences in culture and also the personality of each individual. This study aims to find out how the adjustment of employees who work in company X is. The data collection technique uses a qualitative descriptive approach with the case study method. The results of the study show that the factors that influence the adjustment of employees of company X in Kec. Binangun, Kab. Blitar, namely colleagues, willingness to learn, and activities outside working hours to introduce and familiarize employees according to their respective divisions.

**Keywords:** *Self-Adjustment, Employees, Colleagues*

---

### ABSTRAK

Perusahaan merupakan kegiatan yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan. Agar sebuah perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya perlu adanya kualitas sumber daya manusia (SDM). Peranan SDM atau biasa yang disebut dengan karyawan, yaitu untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan. Pada perusahaan X di Kec. Binangun, Kab. Blitar karena merupakan perusahaan terbesar kedua se-Asia pastinya karyawan yang melamar banyak yang dari luar Kab. Blitar dan luar Pulau Jawa. Sehingga penyesuaian diri pada perusahaan tersebut sangatlah penuh dengan tantangan karena banyaknya perbedaan kultur budaya dan juga kepribadian setiap individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penyesuaian diri karyawan yang bekerja di perusahaan X tersebut. Teknik pengumpulan data menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fakta yang mempengaruhi penyesuaian diri pada karyawan perusahaan X di Kec. Binangun, Kab. Blitar, yaitu rekan kerja, kemauan belajar, dan kegiatan diluar jam kerja guna mengenalkan dan mengakrabkan karyawan sesuai divisi masing-masing.

**Kata Kunci :** *Penyesuaian Diri, Karyawan, Rekan Kerja*

---

### Pendahuluan

Perusahaan menurut KBBI merupakan kegiatan (pekerjaan dan sebagainya) yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan (dengan menghasilkan sesuatu, mengolah atau membuat barang-barang, berdagang, memerikan jasa). Agar sebuah perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan baik dalam skala besar maupun kecil perlu adanya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan.

Dalam pengembangannya harus pandai dalam memilih strategi untuk merencanakan tenaga kerja yang tepat untuk menempati jabatan, waktu dan tempat demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan menurut KBBI adalah individu yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya). Karyawan akan bekerja dengan giat apabila mendapatkan sesuatu yang dapat memacu hal tersebut. Sesuatu tersebut adalah faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan antara lain lingkungan

kerja, budaya, gaji, kepuasan kerja, penyesuaian diri, dan lain sebagainya.

Penyesuaian diri adalah suatu kemampuan seseorang untuk mengatasi atau menguasai kebutuhan dari dalam diri, ketegangan, afrustasi, konflik dengan tujuan untuk mendapatkan keharmonisan dan keselarasan antara tuntutan lingkungan dimana ia tinggal dengan tuntutan dari dalam diri sendiri (Hendrayanti, 2021). Manusia selalu dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial, kejiwaan dan lingkungan alam sekitar karena kehidupan secara alamiah juga mendorong manusia untuk terus-menerus menyesuaikan diri (Windaniati, 2015). Menurut Scheiders, penyesuaian diri berfungsi sebagai sebuah metode, meningkatkan respon mental serta perilaku, yang mana seseorang berupaya agar berhasil memenuhi kebutuhan batin, biologis, fisik, terhindar dari frustrasi, meredam konflik, kemudian untuk mempengaruhi tingkat harmoni antara tuntutan yang dipaksakan oleh tujuan (dalam ringkasan jurnal Adi, 2022). Akan tetapi, penyesuaian diri bukan sekedar kemampuan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan, namun juga terkait dengan bagaimana individu tersebut mampu mengenali seluruh dorongan dalam diri terkait proses hubungan dengan lingkungan sosial. Manusia jika dihadapkan pada dunia kerja yang dimana mereka harus menghadapi kenyataan yang terkadang membuat kebutuhan penyesuaian diri, rasa aman, dan kepuasan hidup tidak terpenuhi.

Penyesuaian diri yang baik dapat terjadi jika seorang individu selalu dalam keadaan seimbang antara dirinya dengan lingkungannya, tidak ada lagi kebutuhan yang tidak terpenuhi, dan semua fungsi serta kebutuhan individu tersebut akan berjalan normal. Penyesuaian diri merupakan suatu proses sepanjang hidup, manusia harus mampu menemukan, mengatasi tekanan dan tantangan hidup agar dapat mencapai pribadi sehat sekaligus mampu menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan baru manapun. Seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang efektif, mampu untuk mencapai tingkat keakraban yang cocok dalam membina hubungan sosialnya. Mereka biasanya mampu dan selalu merasa nyaman ketika berinteraksi dengan orang lain sekaligus mampu mengelola serta membangun hubungan

dengan orang lain. Selain itu, mereka pun akan menjadikan orang-orang di sekitarnya nyaman dengan keakraban tersebut (Iflah, 2013).

Saat kita memasuki dunia kerja yang baru maka kita akan dihadapkan dengan berbagai macam perubahan dan karyawan baru dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Jika seseorang mampu menyesuaikan diri terhadap orang lain secara umum ataupun terhadap kelompoknya, dan memperlihatkan sikap serta tingkah laku yang menyenangkan berarti ia telah diterima oleh kelompok atau lingkungannya. Dengan kata lain Santrock (2002) menyatakan bahwa orang itu mampu menyesuaikan sendiri dengan baik terhadap lingkungannya (Febriani, 2015). Penyesuaian diri yang baik dapat terjadi jika seorang individu selalu dalam keadaan seimbang antara dirinya dengan lingkungannya, tidak ada lagi kebutuhan yang tidak terpenuhi, dan semua fungsi serta kebutuhan individu tersebut akan berjalan normal. Penyesuaian diri merupakan suatu proses sepanjang hidup, manusia harus mampu menemukan, mengatasi tekanan dan tantangan hidup agar dapat mencapai pribadi sehat sekaligus mampu menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan baru manapun (Iflah, 2013).

Seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang efektif akan mampu mencapai tingkat kecocokan yang tinggi dalam membina hubungan sosialnya. Mereka mampu membuat orang yang ada disekitarnya merasa nyaman ketika berinteraksi dan membangun hubungan dengannya. Selain itu mereka akan membuat orang disekitarnya juga merasakan kenyamanan atas keakraban yang dibentuknya tersebut.

Penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel penyesuaian diri pernah dilakukan terhadap mahasiswa angkatan 2012 Universitas Negeri Jakarta. Penelitian Iflah dan Winda (2013) mengungkapkan bahwa penyesuaian diri mahasiswa baru angkatan 2012 program studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta termasuk dalam kategori tinggi. Berikut adalah beberapa aspek yang diketahui sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri pada mahasiswa baru angkatan 2012 program studi Psikologi UNJ: 1) lingkungan teman sebaya, 2) proses belajar dalam perkuliahan, 3) kemauan dalam belajar, 4) kegiatan atau program

di luar aktivitas akademik yang dilakukan oleh badan eksekutif.

Dari penjelasan latar belakang diatas, peneliti melihat adanya ciri-ciri yang menunjukkan adanya kesulitan karyawan baru dalam menyesuaikan diri. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apa saja yang mempengaruhi penyesuaian diri pada karyawan baru di perusahaan X, Kecamatan Biangun, Kabupaten Blitar.

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif karena metode bertujuan untuk memahami gejala tingkah laku manusia melalui sudut pandang subjek penulisan. Dengan pendekatan kualitatif ini, peneliti dapat menggali lebih dalam tentang bagaimana subjek menjelaskan peristiwa yang terjadi dan dirasakan oleh subjek sehari-hari atau mempelajari pengalaman-pengalaman subjek yang belum pernah diketahui oleh peneliti. Dalam mencari subjek peneliti harus mencari subjek yang dapat memberikan gambaran secara menyeluruh tentang bagaimana subjek menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan dengan orang-orang baru dari luar Jawa maupun orang dari luar Blitar.

Metode penelitian yang dipakai yaitu studi kasus. Studi kasus ialah suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. Arikunto (1986), yaitu metode studi kasus sebagai salah satu jenis pendekatan deskriptif, adalah penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu organisme (individu), lembaga atau gejala tertentu dengan daerah atau subjek yang sempit (dalam Cahya, 2018).

Pada teknik pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara langsung sebagai metode utama memperoleh data dari subjek dan observasi sebagai metode pendukung/penunjang terhadap data yang diberikan subjek. Dalam melakukan wawancara, peneliti menggunakan teknik wawancara informal dan tidak terstruktur, dimana pertanyaan fleksibel, tidak keluar dari inti dan tujuan dari wawancara (Basuki, 2006). Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan

disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran (Ananta, 2017).

Instrument penelitian yang digunakan peneliti, yaitu pedoman wawancara, catatan observasi dan alat perekam (*recorder handphone*). Setelah data terkumpul maka selanjutnya peneliti akan melakukan analisis data, dimana peneliti akan menulis data tersebut sehingga mudah difahami dan dapat diinformasikan kepada orang lain baik dari hasil wawancara dan hasil observasi.

### **Hasil dan pembahasan**

Karyawan yang sering disebut sebagai pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian kerja atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja (Emidia, 2021).

Menurut Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor : PER-31/PJ/2009 pasal 1 menyatakan bahwa: "Karyawan atau yang bisa disebut pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian kerja atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja" (Emidia, 2021). . Hasibuan (2009) juga menambahkan jika karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Atkin, 2022).

Wolman (1973) mendefinisikan penyesuaian diri juga diartikan sebagai proses dimana perubahan perilaku dan sikap dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi tuntutan lingkungan dan kebutuhan pemuasan kebutuhan, penanganan frustrasi dan konflik, serta ketegangan pikiran. Wolman (1973) menekankan bahwa tujuan penyesuaian untuk menciptakan

relasi yang harmonis antara orang tersebut dengan lingkungannya (Adi, 2022).

Schneiders (1964) mendefinisikan penyesuaian diri (adjustment) sebagai suatu proses dimana individu berusaha keras untuk mengatasi atau menguasai kebutuhan dalam diri, ketegangan, perasaan frustrasi, dan konflik, tujuannya untuk mendapatkan keharmonisan dan keselarasan antara tuntutan lingkungan dimana dia tinggal dengan tuntutan didalam dirinya. Haber dan Runyon (1984) mengatakan bahwa ada beberapa karakteristik penyesuaian diri yang baik yang harus dimiliki seseorang yaitu, memiliki persepsi yang akurat terhadap realitas, mampu mengatasi kecemasan dan stres, memiliki citra diri yang positif, mampu mengekspresikan perasaan dan memiliki hubungan interpersonal yang baik (Iflah & Winda, 2013).

Menurut Schneider (1960) karakteristik penyesuaian diri yang baik yaitu (Adi, 2022):

a) Tidak adanya emosi yang berlebihan, artinya individu dikatakan memiliki penyesuaian diri yang baik jika dapat mempertahankan emosi dengan stabil.

b) Absence of psychological mechanism yang artinya terdapat keseimbangan keadaan psikologi yang tidak berlebihan yakni mampu bereaksi dengan wajar atas permasalahan yang terjadi.

c) Tidak adanya rasa frustrasi pribadi yang berarti minimnya rasa frustrasi yang dapat menghalangi seseorang dalam menghadapi masalah, hal ini dapat berakibat pada kebingungan seseorang dalam menentukan sikap serta tindakan terhadap situasi dan masalah tertentu, oleh karena itu rasa frustrasi seseorang dapat juga menjadi tolak ukur penyesuaian diri.

d) Adanya pertimbangan rasional dan pengarahan diri sendiri, yaitu terganggunya pemikiran rasional dapat berakibat pada pengambilan keputusan seseorang. Jika hal tersebut terjadi maka penyesuaian individu akan terganggu. berlebihan sehingga individu tidak dapat mengarahkan dirinya.

e) Kemampuan dalam belajar, penyesuaian diri terbentuk melalui kegagalan-kegagalan seseorang dalam mengaplikasikan cara mereka untuk menyesuaikan dengan lingkungan dan keseimbangan hidup individu dari permasalahan, ketegangan, dan rasa cemas. Pembelajaran yang diperoleh dari lingkungan secara langsung

merupakan cara yang efektif dalam memenuhi tuntutan kehidupan.

f) Memanfaatkan pengalaman masa lalu, yaitu adanya kemauan dari dalam diri seseorang untuk belajar dari peristiwa yang telah terjadi melalui analisis dan evaluasi.

g) Sikap yang realistis, yaitu individu mampu menilai situasi atau konflik yang akan atau sedang terjadi dengan semestinya.

Berdasarkan hasil yang ditemukan oleh peneliti, diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri pada karyawan di Perusahaan X Kec. Binangun, Kab. Blitar adalah: 1) lingkungan rekan kerja merupakan faktor terpenting dalam penyesuaian diri individu. Rekan kerja yang mendukung satu sama lain dan saling memahami, 2) kemauan dalam belajar, karyawan mau belajar dan bertanya tentang apa saja yang harus dilakukan saat bekerja di perusahaan tersebut, 3) kegiatan atau program diluar jam kerja seperti temu bareng dengan karyawan satu divisi membuat para karyawan yang ada di perusahaan menjadi lebih akrab dan solid.

Faktor penting yang mempengaruhi proses penyesuaian diri karyawan, salah satunya adalah faktor lingkungan seperti halnya teman sebaya serta rekan kerja di perusahaan dan faktor proses belajar termasuk faktor penting yang dapat mempengaruhi penyesuaian diri individu (Iflah & Winda, 2013). Penyesuaian diri didapatkan individu melalui proses belajarnya yaitu dengan mengamati dan juga menyerap respon-respon dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan untuk individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Proses belajar karyawan didapatkan dengan adanya konflik yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Konflik dapat terjadi di semua perusahaan, baik intern atau ekstern individu. Konflik yang sering terjadi pada perusahaan biasanya adalah dikarenakan pembayaran upah yang telat, salah paham antar anggota dan omongan yang sering menyakiti hati karyawan lain sehingga mereka merasa bahwa karyawan tersebut tidak menyukai dirinya. Dalam hal ini, karyawan dituntut mampu belajar mengolah emosinya sehingga karyawan dapat bertahan di perusahaan tersebut.

Selain faktor lingkungan dan proses belajar, penyesuaian diri juga dipengaruhi dengan kegiatan diluar lingkungan kerja seperti temu

bareng. Kegiatan ini sangat efektif untuk menumbuhkan keakraban para karyawan agar para karyawan baik yang baru maupun karyawan

### **Simpulan**

Hasil penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa penyesuaian diri pada karyawan di perusahaan X Kec. Binangun, Kab. Blitar dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Lingkungan rekan kerja yang mampu mendukung satu sama lain
- 2) Kemauan belajar karyawan dalam proses bekerja
- 3) Proses belajar karyawan tentang keadaan lingkungan kerja
- 4) Kegiatan atau program diluar aktifitas kerja.

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pengaruh terhadap aspek kehidupan khususnya pada karyawan baru yang harus menyesuaikan diri dengan keadaan, kebiasaan, serta dengan mengetahui faktor yang membantu dalam penyesuaian diri akan memudahkan seseorang untuk menyesuaikan dirinya dengan lingkungan baru.

### **Daftar Rujukam**

- Achirul, Adi Rizal. 2022. Studi Deskriptif Penyesuaian Diri Remaja Dimasa Pandemi. *Jurnal of Multidisciplinary Researchh and Development*. Vol 4, No 2.
- Ananta, G. (2017). Faktor-Faktor Penyebab Anak Putus Sekolah Dari MI Mathla' ul Anwar Kota Jawa Kecamatan Way Khilau Kabupaten Pesawaran. *Skripsi. UIN Raden Intan Lampung*.
- Basuki, Sulistyo. (2006). Metode Penelitian. *Jakarta: Wedatama Widya Sastra*
- Cahya, Wahyu P. (2018). Analisis Pengembangan Proses Elemen-elemen mikro Concept Design di Perusahaan Start Up. *Jurnal Ilmudata.org*. Vol 1, No 3.
- Febriani, F., Syahniar, S., & Zikra, Z. (2015). Permasalahan yang Dialami Lansia dalam Melakukan Penyesuaian Diri di Panti Sosial dan Implikasinya terhadap Layanan Bimbingan dan Konseling

lama saling kenal dan akrab sehingga dapat menciptakan kesolidan

(Studi Deskriptif terhadap Lansia di PSTW Sabai Nan Aluih Sicincin). *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 3(1), 22–28. <https://doi.org/10.29210/112300>

- Hendrayanti, Tri. 2021. The Relationship Between Social Support Of Coolers And The Self Adjusment Of Employees With The Deaf. *Jurnal Academia Open*. Vol 5.
- Iflah, I., & Listyasari, W. D. (2013). Gambaran Penyesuaian Diri Mahasiswa Baru. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 2(1), 33–36. <https://doi.org/10.21009/jppp.021.05>
- Ramansyah, Atkin. 2022. Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Insan Pratama Sidoarjo. *Jurnal Mitra Manajemen (JJM Online)*. Vol 6, No 6, Hal 374-383.
- Windaniati. (2015). Meningkatkan kemampuan penyesuaian diri siswa melalui teknik cognitive restructuring pada kelas x tkr 1 smk negeri 7 Semarang tahun 2012/2013. *Jurnal Penelitian Pendidikan Unnes*, 32(1), 1–9.