

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perusahaan diharapkan karyawan mampu berinteraksi, mampu menjalin hubungan yang baik satu sama lain, dan mampu bekerja sama dengan baik, agar bisa mengembangkan perusahaan yang lebih maju lagi. Namun pada nyatanya banyak di perusahaan-perusahaan yang hubungan sosialnya masih kurang baik, seperti hubungan senior dengan karyawan baru. Para senior seperti enggan untuk berhubungan baik dengan karyawan baru, mereka tidak bisa bersifat ramah dan menyenangkan. Begitu juga yang terjadi di PT. Inafood, hubungan antara karyawan baru dengan para senior yang kurang baik, para senior bukannya malah mengayomi, membuat nyaman dan menjadikan betah pada karyawan baru dengan pekerjaan barunya, namun para senior malah menyulitkan karyawan baru tersebut dalam penyesuaian dirinya terhadap lingkungan baru. Para senior terlihat menyuruh-nyuruh seenaknya, membentak-bentak dan memarah-marahi karyawan baru atas kesalahan sedikit yang ia perbuat, mereka seharusnya memaklumi karena mereka memang masih baru. Seperti contoh suatu ketika saat semuanya sudah mulai bekerja, ada salahsatu dari karyawan baru yang disuruh mengambil karton oleh si senior, padahal itu bukan dari pekerjaannya, awalnya karyawan baru tersebut menolak karena dia tidak mau meninggalkan pekerjaannya lantaran dia takut pekerjaannya menjadi menumpuk karena bahan terus keluar dari mesin dan dia juga belum terlalu mahir dan cekatan dengan pekerjaannya, namun karena si senior tersebut memaksa dan berjanji nanti akan membantunya karyawan baru

tersebut akhirnya mau mengambil karton itu, namun senior tersebut ternyata malah tidak membantunya, akhirnya setelah karyawan baru balik dari mengambil karton, pekerjaannya jadi menumpuk dan dia tidak bisa mengatasinya, sampai mandor datang dan memarahinya. Senior juga kurang telaten dan tidak segan berkata kasar saat mengajari hal baru tentang pekerjaan yang ada kepada karyawan baru.

Karena keadaan lingkungan yang seperti itu membuat karyawan baru lebih sulit menyesuaikan dirinya, karena mereka berhadapan dengan orang-orang yang belum ia kenal, bahkan sesama karyawan barupun tentu masih belum mengenalnya, mereka masih merasa asing dengan lingkungan baru tersebut, yaitu dengan tempat, orang, ataupun pekerjaannya. Tentu dengan senior yang bersikap seperti itu, menambah beban bagi karyawan baru pada penyesuaian dirinya. Ditambah dengan tempat yang bersuhu amat panas dikarenakan oven-oven besar yang berada ditempat tersebut. Karyawan baru harus bisa menyesuaikan dengan tempat tersebut.

Mereka terlihat kurang betah dengan keadaan dan lingkungan pekerjaannya, karena para senior yang memperlakukan mereka dengan kurang baik, tidak menampakkan keramahannya terhadap mereka, karena mereka merasa baru maka mereka takut dan akan menuruti kemauan para senior, meskipun sebenarnya mereka merasa tertekan. Sehingga permasalahan yang terjadi adalah sebagian karyawan baru menunjukkan perilaku yang tidak mampu menyesuaikan diri, seperti pulang sebelum waktunya, kemudian besoknya tidak kembali bekerja atau memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya, ada juga yang beralasan sakit dan izin untuk keluar, dan ada juga yang sering absen.

Karyawan baru yang belum atau tidak mampu untuk menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut, maka kehidupannya akan terasa sulit, merasa tertekan, tidak akan bersemangat dalam bekerja dan dia tidak akan nyaman serta merasa tidak betah lagi untuk bekerja di perusahaan ini, sehingga dampak negatifnya ialah mereka akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya yang akhirnya mereka kehilangan pekerjaannya. Dalam hal ini akan berdampak negatif perusahaan yakni adanya karyawan yang keluar dari pekerjaannya, sehingga target produksi yang telah ditetapkan dari perusahaan akan berkurang selama belum ada perekrutan karyawan baru lagi.

Karyawan menempati peranan penting bagi perusahaan yang banyak melibatkan karyawan. Hal yang harus dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan adalah saling berkomunikasi, saling berinteraksi satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, karyawan dalam perusahaan harus bisa berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, agar dapat menyesuaikan diri, yaitu penyesuaian terhadap lingkungan kerjanya. Penyesuaian diri dipahami sebagai interaksi seseorang yang kontinu dengan dirinya sendiri, orang lain dan dunianya menurut Satmoko (dalam Gufron & Risnawati, 2011:50). Begitu juga dengan karyawan baru, mereka harus berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja yang baru, orang-orang baru dan pekerjaan-pekerjaan baru.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses penyesuaian diri menurut Schneider (dalam Ali & Asrori, 2015) yaitu regulasi diri. Dimana orang yang mempunyai regulasi diri mereka akan mampu untuk mengontrol perilakunya sendiri, mampu mengatur tingkah laku dan menjalankan tingkah laku tersebut sebagai strategi yang berpengaruh terhadap performansi seseorang untuk mencapai

tujuan sebagai bukti peningkatan dari tingkah lakunya, tentu saja individu semacam ini akan membawa pada kemampuan penyesuaian diri dalam berbagai situasi. Seperti yang dijelaskan oleh Bandura (dalam Ali & Asrori, 2015) bila individu memiliki regulasi diri dimana mereka mampu mencegah keadaan-keadaan maupun situasi yang tidak sesuai ataupun yang tidak diharapkan, maka penyesuaian diri dapat terwujud. Suryani (2004) berpendapat bahwa pengelolaan diri atau regulasi diri bukan merupakan kemampuan mental seperti intelegensi atau keterampilan akademik melainkan seperti bentuk penyesuaian diri dengan proses mengarahkan atau mengintruksikan diri individu untuk mengubah kemampuan mental yang dimilikinya menjadi keterampilan dalam suatu bentuk aktivitas.

Menurut Horward S. Friedman & Miriam W. Schustack (2008) regulasi diri merupakan proses dimana seseorang dapat mengatur pencapaian dan aksi mereka sendiri, menentukan target untuk diri mereka sendiri, dan memberikan penghargaan bagi diri mereka sendiri untuk mencapai penyesuaian diri. Zimmerman (dalam Subandi, 2010) mengatakan bahwa regulasi diri merupakan pikiran, perasaan, dan tindakan yang terencana oleh diri dan disesuaikan dengan upaya dalam pencapaian tujuannya. Tentu hal itu akan berdampak pada penyesuaian diri individu, yakni ketika individu mampu melakukan tindakan sesuai rencananya, maka dia telah mampu mencapai bentuk dari penyesuaian diri. Seperti yang dijelaskan oleh Gerungan (1996) bahwa ketika individu mampu melakukan regulasi diri seperti mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan, tetapi juga dapat mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan atau keinginan diri maka hal tersebut merupakan bentuk dari penyesuaian diri. Menurut Sunarto

(1998) Regulasi diri dapat mencegah individu dari keadaan yang tidak sesuai, sehingga dapat mengarahkan kepribadian yang normal dan mampu mencapai penyesuaian diri yang baik, sehingga penyesuaian diri dapat bertindak sesuai dengan potensi-potensi positif yang layak dikembangkan yang dapat diterima dan diterima lingkungan, tidak disingkirkan oleh lingkungan maupun menentang dinamika lingkungan.

Manusia dalam kehidupan sehari-harinya tidak akan pernah terbebas dari berbagai perasaan yang tidak menyenangkan. Begitu juga dengan karyawan baru diperusahaan, mereka akan selalu dihadapkan dengan berbagai macam keadaan, mulai dari keadaan menjengkelkan karena rekan kerja dan ingin marah, mengalami tekanan dari senior maupun atasan atau mandor, dan perasaan keputusasaan. Jika orang tersebut mempunyai regulasi diri tinggi, mereka akan mampu menyesuaikan diri serta akan bangkit dan memikirkan tentang pencapaian tujuannya, oleh karena itu individu dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya, kejiwaan dan lingkungan sekitarnya, kehidupan itu secara alamiah juga mendorong manusia untuk terus menerus menyesuaikan diri, karena penyesuaian diri merupakan suatu proses untuk menemukan titik temu antara kondisi diri dan tuntutan lingkungan (Davidoff, 1991). Adanya regulasi diri, karyawan akan mampu untuk menyesuaikan diri dengan cara mengatur pikiran, emosinya, dan perilakunya sendiri untuk menuju kesuksesan dilingkungan pekerjaan dan kehidupannya (Galinsky dalam Rose, Florez, & Ida ; 2011). Kemampuan seseorang untuk meregulasi diri dipengaruhi oleh umpan balik yang diberikan oleh lingkungan sehingga hasil dari proses tersebut terinternalisasi

dalam diri seorang individu yang menjadi sumber pedoman dalam penyesuaian diri dengan lingkungan. (Chairani L. & Subandi : 2010).

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siregar (2003) bahwa diri pribadi yang mencakup komponen regulasi diri berpengaruh terhadap penyesuaian diri di kehidupan sosial abad 21. Menurut Mustafa Fahmi (1997) karyawan dituntut untuk bisa mengatur diri (meregulasi diri), yakni mengubah kelakuannya dalam menghadapi kebutuhan-kebutuhan dirinya dari dalam dan keadaan luar, agar dapat menyesuaikan diri dengan adanya orang lain, karena proses penyesuaian itu terbentuk sesuai dengan hubungan individu dengan lingkungan sosialnya. Menurut Hollandar (1981) regulasi diri sangat penting bagi karyawan dalam hal penyesuaian diri dikehidupannya, karena karyawan akan mampu menentukan tindakan yang efektif dalam menghadapi berbagai situasi, oleh karena itu kualitas penyesuaian diri yang penting adalah dinamisme dan keinginan untuk berubah, penyesuaian bisa terjadi kapan saja individu menghadapi kondisi-kondisi lingkungan baru yang membutuhkan respon.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi (2011) menunjukkan bahwa individu dengan regulasi diri yang kurang baik akan menyebabkan individu tidak mampu mengontrol perilakunya, kondisi tersebut menyebabkan individu merasa tertekan dan stress, dengan begitu individu tidak akan bisa untuk menyesuaikan diri dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Watson & Tharp (2007) individu yang memiliki regulasi diri yang baik akan dapat mengontrol perilakunya, sehingga dia akan mampu untuk menyesuaikan dirinya dimanapun dia berada karena kemampuan individu dalam meregulasi diri dipandang sebagai keterampilan yang dipelajari dan akan berkembang pada diri dalam rentang waktu

tertentu. Menurut Bandura (dalam Pervin et al, 2010) adanya regulasi diri menjadi faktor penting bagi karyawan, Regulasi diri sendiri termasuk dalam faktor keperibadian dalam hal penyesuaian diri. Regulasi diri menjadikan individu untuk dapat menyesuaikan diri, dapat berfikir untuk menetapkan tujuan personal dan dengan kemampuannya dapat merencanakan strategi, mengevaluasi dan memanipulasi lingkungan sehingga terjadi penyesuaian diri dilingkungan akibat kegiatan tersebut.

Menurut Brown (dalam Neal & Carey : 2005) mengatakan regulasi diri merupakan kemampuan untuk merencanakan, mengarahkan dan memonitor perilaku untuk mencapai penyesuaian diri dengan melibatkan unsur fisik, kognitif, emosional, dan sosial. Menurut Friedman & Schustack (2008) Regulasi diri dianggap sebagai kemampuan individu untuk mengatur pencapaian penyesuaian diri dan aksi mereka sendiri, menentukan target untuk mereka, mengevaluasi kesuksesan mereka saat mencapai target tersebut, dan memberikan penghargaan pada diri mereka sendiri karena telah mencapai tujuan tersebut. Menurut pendapat Baumister & Heatherton (dalam Chairani & Subandi : 2010) menjelaskan bahwa regulasi diri tidak sekedar kemunculan respon, akan tetapi bagaimana seseorang untuk mencegahnya agar tidak melenceng dan kembali pada standart normal yang memberi hasil sehingga karyawan yang semacam ini akan bisa menyesuaikan diri dalam situasi dan keadaan apapun.

Regulasi diri merupakan aspek penting dalam menentukan perilaku seseorang, sehingga karyawan diharapkan mampu untuk mengatur dirinya (regulasi diri) sendiri agar dapat mengatasi situasi-situasi sulit yang sewaktu-waktu akan terjadi pada dirinya. Oleh karena itu kemampuan untuk mengatur diri

atau meregulasi diri disini perlu dikembangkan untuk membantu individu mengatasi situasi yang akan menekan individu tersebut termasuk dalam proses penyesuaian diri (Fiske & Taylor, 1991). Sehingga perlu adanya kajian yang meneliti tentang pentingnya regulasi diri terhadap kemampuan menyesuaikan diri karyawan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas muncul rumusan masalah, apakah regulasi diri memiliki pengaruh terhadap kemampuan penyesuaian diri karyawan.

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh regulasi diri terhadap kemampuan penyesuaian diri karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah wacana dan perkembangan bagi ilmu psikologi serta dapat menambah wawasan bagi pembaca mengenai regulasi diri sebagai faktor penyebab kemampuan menyesuaikan diri karyawan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran mengenai penyesuaian diri pada lingkungan baru, juga memberikan informasi tentang bagaimana menyesuaikan diri pada karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan positif bagi karyawan.