

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu dari banyaknya sumber daya penunjang dan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan dalam pencapaiannya merealisasikan visi dan misi setiap perusahaan. SDM memiliki keterampilan, berpikir, pengetahuan, merasakan, dorongan, sehingga meskipun teknologi informasi terus berkembang dan ketersediaan modal dan bahan, namun tanpa adanya SDM yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mampu mencapai tujuannya. Perusahaan harus mampu memanager sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu sumber daya manusia atau seorang karyawan harus dijaga dan dipelihara.

Pada kenyataannya, mengelola sumber daya manusia sehingga menjadi sebuah aset yang berharga bagi perusahaan merupakan suatu hal yang sulit. Tentunya banyak permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan, baik internal maupun eksternal. Banyak permasalahan pengelolaan sumber daya manusia ditemukan dalam praktiknya, salah satunya yaitu berasal dari individu atau dari karyawan itu sendiri. Karyawan mampu untuk menyesuaikan diri dengan karyawan lainnya maupun lingkungan kerjanya.

Individu merupakan makhluk yang unik, dimana setiap individunya memiliki pengalaman yang berbeda-beda pula. Goethals dan Worchel (1989) mengatakan bahwasannya individu satu dengan individu lainnya memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri, dimana masing-masing individu memiliki caranya sendiri dalam penyesuaian dirinya. Schneiders (Kusumaningtyas dan Rahmandani, 2023) mengartikan penyesuaian diri sebagai usaha individu untuk mengatasi tekanan yang disebabkan oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan, sebagai usaha untuk memelihara keseimbangan antara kebutuhan diri dan tuntutan lingkungan atau realita. Schneiders (Saragih, 2019) juga menjelaskan mengenai beberapa aspek penyesuaian diri, yaitu adanya keakuratan persepsi dengan realita, kemampuan untuk mengatasi kecemasan dan stress, gambaran diri yang positif, mampu untuk mengungkapkan perasaan, dan hubungan

interpersonal yang baik. Individu dengan penyesuaian diri yang buruk cenderung menampakkan masalah dalam psikologis dan masalah dalam perilakunya, seperti menurunnya harga diri dan kepercayaan diri, sehingga sulit dalam membina hubungan dengan orang lain, juga merasakan kesepian, psikosomatis, stress emosional, dan mengisolasi diri (Al-Sharih dan Goe; dalam Kusumaningtyas dan Rahmandani, 2023)

Gunarsa (dalam, Wigunawati, 2023) menjelaskan mengenai penyesuaian diri secara mendetail dengan membaginya menjadi dua yaitu *adaptive* dan *adjustive*. *Adaptive* artinya yang memiliki kaitan dengan badani dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Seorang karyawan yang bekerja menggunakan kekuatan tubuhnya maka karyawan tersebut harus menjaga kesehatan dengan makan dan minum yang mampu membuatnya bekerja. *Adjustive* diartikan sebagai penyesuaian diri yang memiliki kaitan dengan psikis karyawan. Penyesuaian diri ini berkaitan dengan hukum, moral, dan norma-norma sosial yang telah berlaku di lingkungannya. Seperti karyawan yang baru saja pindah dari perusahaan lain ke perusahaan barunya, maka ia harus menyesuaikan diri dengan kebijakan atau aturan yang berlaku di tempat kerjanya saat ini. Penyesuaian diri yang baik pada karyawan dapat terjadi ketika individu mampu menyeimbangkan antara dirinya dengan lingkungannya. Penyesuaian diri adalah proses yang dilakukan secara terus menerus, karyawan harus mampu menemukan dan mengatasi tantangan yang baru agar dapat berinteraksi dengan lingkungannya, baik secara fisik maupun psikologis.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tiga responden bahwa penyesuaian diri ketika bekerja adalah kemampuan yang harus dimiliki untuk dapat bertahan dalam situasi dan kondisi yang akan terus berubah-ubah dalam lingkungan kerja, baik dari rekan kerja, atasan, dan kondisi dalam perusahaan. Responden dengan inisial GF sebagai karyawan yang terbilang masih baru yaitu sekitar 6 bulan menjelaskan bahwa, penyesuaian diri di tempat kerja cukup sulit pada dua sampai tiga bulan pertama. Penyesuaian diri menjadi sebuah tuntutan dimana individu mau atau tidak mau, harus berbaur dengan rekan kerja lainnya, dikarenakan perasaan terkucilkan di tempat kerja akan memengaruhi hasil kerja dan kenyamanan diri sendiri. Tidak berbeda dengan penjelasan responden

lainnya yang berinisial AN, berumur 33 tahun dengan lama bekerja empat tahun pada perusahaan kedua yang ia tempati, AN menjelaskan bahwa penyesuaian diri penting guna memenuhi kebutuhan fisik dan psikis. Penyesuaian diri tidak hanya kemampuan diri dalam beradaptasi di lingkungan melainkan lebih kompleks lagi yaitu adanya keberagaman kepribadian dalam diri masing-masing karyawan dalam hubungannya dengan lingkungan.

Penyesuaian diri pada karyawan sangatlah penting agar menjadikan pribadi yang lebih tangguh dan mencapai keberhasilan dalam pekerjaan, dimana terciptanya hubungan yang baik antar karyawan dengan kriteria pekerjaan yang berbeda sehingga terjalin kerjasama dan mampu menjaga stabilitas pekerjaan dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya. Manfaat karyawan yang dapat menyesuaikan dirinya dengan baik ditengah perubahan yang terjadi di dalam lingkungan kerjanya yaitu adalah karyawan yang dapat mencapai tujuan bersama dengan optimal dan efisien. Pada dasarnya kemampuan penyesuaian diri dibentuk dari kebudayaan masing-masing karyawan dalam kehidupannya. Banyak karyawan yang tidak dapat menemukan kebahagiaan dikarenakan tidak dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan kehidupan sehari hari maupun dalam lingkungan kerjanya. Namun ketika karyawan berada dalam sebuah kelompok atau lingkungan ia berada maka karyawan harus melakukan sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam lingkungan tersebut. Dampak dari karyawan yang tidak dapat melakukan penyesuaian diri seperti yang dikatakan oleh Hurlock (2018) yang menyatakan bahwa penyesuaian diri merupakan dasar bagi karyawan dalam penyesuaiannya dalam pekerjaan, Kesalahan yang terjadi ketika karyawan melakukan penyesuaian diri berdampak pada kekecewaan dan ketidakpuasan saat menjalankan pekerjaan.

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, artinya manusia tidak dapat hidup sendiri dan tidak dapat hidup tanpa berinteraksi dengan lingkungannya. Maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristaputri dan Pradana (2023) bahwa penyesuaian diri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, hubungan dengan rekan kerja, proses belajar dalam lingkungan kerja, aktivitas pendukung selain di dalam lingkungan kerja, dan kemauan untuk belajar. Upaya untuk menyesuaikan diri sangat diperlukan bagi karyawan agar

dapat membentuk komunikasi yang efektif dengan orang-orang di lingkungannya. Individu dalam penyesuaian dirinya yang baik akan mampu untuk membina hubungan sosialnya dengan sangat efektif. Orang disekitarnya akan merasa nyaman dan akrab sehingga akan membangun hubungan yang baik pula ketika sedang berinteraksi dengan individu tersebut. Karyawan yang ingin memiliki interaksi yang bermanfaat dengan rekan kerjanya, mereka harus memupuk kerja sama di tempat kerja dengan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Terbentuknya kemampuan mengelola diri dan mudah beradaptasi memfasilitasi kemampuan mendedikasikan diri, merumuskan rencana, dan memprioritaskan penyelesaian berbagai tugas pekerjaan yang kompeten dan banyak akal. Pekerja harus mencurahkan energi yang cukup untuk melaksanakan tugasnya.

Penyesuaian diri di tempat kerja termasuk kedalam jenis tuntutan eksternal yaitu tuntutan sosial. Pada dasarnya karyawan melakukan penyesuaian diri karena dua alasan yaitu, pertama rekan kerja yang memberikan informasi yang bermanfaat yang sebelumnya tidak diketahui, kedua karena ingin diterima di lingkungan kerjanya dan menghindari celaan dan pengucilan yang akan timbul, jika tidak mengikuti aturan yang berlaku di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu karyawan cenderung mengikuti apa yang dilakukan karyawan lainnya di tempat kerja sebagai bentuk penyesuaian diri.

Penyesuaian diri memiliki beberapa jenis yaitu penyesuaian diri buruk artinya karyawan secara pasif hanya menerima kenyataan dan tidak melakukan usaha untuk dapat mengoptimalkan potensinya, sedangkan penyesuaian diri baik bahwa karyawan dapat menerima kenyataan dan batasan yang tidak dapat diubah namun terus berusaha memodifikasi keterbatasan tersebut secara optimal. Dalam proses penyesuaian diri di tempat kerja karyawan harus mengenali dirinya sendiri terlebih dahulu menyangkut keinginan dan kebutuhannya, maka setelah itu karyawan perlu mengenal rekan kerja lainnya dengan cara berinteraksi sehingga membentuk rasa saling menerima, memahami, dan membantu.

Dilihat dari kenyataannya, Indonesia adalah negara majemuk artinya dalam suatu masyarakat memiliki keanekaragaman suku, bahasa hingga agama. sehingga tidak menutup kemungkinan dalam suatu perusahaan memiliki banyak

sekali sumber daya manusia atau kita sebut sebagai karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Karyawan tentunya memiliki beragam reaksi ketika memasuki lingkungan baru dengan perbedaan yang ada seperti rasa cemas, dimana respon tersebut adalah hal yang normal (Pratiwi dan Susanto, 2020). Perlu adanya upaya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru agar karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dalam prosesnya. Menurut Powell (dalam Erlina, 2005) terdapat perbedaan antara penyesuaian diri laki-laki dan wanita, dimana laki-laki lebih mudah dalam melakukan penyesuaian diri daripada wanita. Hal ini dikarenakan laki-laki memiliki karakteristik yang dominan, petualang, agresif, tidak mudah terganggu oleh konflik ringan, tidak mudah terbawa perasaan, dan beberapa karakteristik lainnya, sedangkan wanita dicirikan sebagai kebalikan dari sifat laki-laki.

Salah satu tantangan dalam lingkungan kerja yaitu munculnya prasangka di antara sesama karyawan di dalam suatu perusahaan. Prasangka inilah yang sering menyebabkan konflik yang terjadi di dalam suatu perusahaan. Perbedaan yang ada tentunya membawa berbagai macam konsekuensi. Konsekuensi yang akan diterima dapat berupa dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positif dari keanekaragaman ini tentu memberikan keuntungan seperti kekayaan budaya yang sangat luar biasa dan pengetahuan-pengetahuan yang sebelumnya belum pernah diketahui, namun di sisi keberagaman dapat memberikan dampak negatif berupa adanya prasangka sosial yang akan muncul di tengah-tengah lingkungan perusahaan.

Prasangka adalah perasaan dan keyakinan negatif terhadap perbedaan individu maupun kelompok yang dapat memicu perilaku diskriminatif terhadap individu maupun kelompok tersebut. Prasangka atau penilaian ini pula belum memiliki bukti yang mendukung kebenarannya atau dengan kata lain adalah penilaian yang subjektif, sehingga rawan memicu konflik (Fitria et al., 2022). Secara umum prasangka muncul karena minimnya informasi yang jelas dan nyata pada masing-masing pihak (Walgito; dalam Fatima dan Rachmawati, 2022). Secara lebih jelas faktor prasangka menurut para ahli yang dikutip oleh Hidayat (2013) muncul karena adanya kategorisasi yang mana mencakup kategorisasi

etnis dan kecenderungan untuk memberikan jarak kepada karyawan yang dianggap berbeda dari kelompok.

Selain itu prasangka muncul dari adanya jenis kepribadian yang dimiliki oleh masing masing karyawan seperti, otoriter, *self-esteem*, konsep diri, dan orientasi dominasi sosial, beberapa jenis kepribadian inilah yang memengaruhi prasangka mereka terhadap karyawan lain. Faktor lainnya yaitu dari hasil proses belajar. Penelitian yang pernah dilakukan di Amerika Serikat menyatakan bahwa orang Amerika dari bagian selatan memiliki tingkat prasangka tinggi, karena sejarah dan kondisi sosial dahulu melihat kekerasan dan prasangka rasial yang sangat kuat, Strata sosial seperti kelas pekerja lebih berprasangka daripada kelas menengah dikarenakan kemiskinan dan kurangnya pendidikan yang didapat. Keinginan untuk berkompetisi dan nilai nilai yang dianut mengarahkan karyawan pada munculnya prasangka di lingkungan kerja.

Munculnya prasangka dalam perusahaan membuat karyawan mengingkari adanya kesamaan dan persamaan atas hak-hak yang didapatkan. karyawan menjadi tidak dapat menyesuaikan diri dengan baik apabila prasangka terus terjadi di dalam lingkungan kerja. Dengan adanya prasangka karyawan akan memandang negatif karyawan lainnya secara tidak rasional. Prasangka merupakan predisposisi untuk merasakan, berpikir, bertindak dan memberikan persepsi dengan cara yang mendiskriminasi seperti menjauhi dan menentang pendapat dan bukan mengayomi atau mendekati karyawan lain. Prasangka dalam perusahaan adalah kecenderungan untuk menjauhi dan memberikan jarak kepada karyawan tertentu serta suatu kecenderungan untuk merugikan karyawan lainnya seperti mengucilkan diri dari rekan kerja serta membatasi kesempatan individu untuk berkembang. Adanya cara untuk setiap karyawan mengenal dan memahami sebuah perbedaan yang ada merupakan keahlian dalam penyesuaian diri pada lingkungan kerja yang harus dan sangat penting untuk dikembangkan di dalam perusahaan. Penyesuaian diri yang baik pada karyawan dapat terjadi ketika individu mampu menyeimbangkannya antara dirinya dengan lingkungannya. Penyesuaian diri adalah proses yang dilakukan secara terus menerus, karyawan harus mampu menemukan dan mengatasi tantangan yang baru agar dapat berinteraksi dengan lingkungannya, baik secara fisik maupun psikologis

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanuar dan Pratiwi (dalam Harita, 2023). Menyatakan bahwa faktor yang dapat membuat individu menjadi tertutup dan sulit untuk menyesuaikan diri salah satunya dikarenakan adanya prasangka negatif. Kemampuan mengelola diri dan beradaptasi pada karyawan merupakan syarat yang sangat diperlukan, karena bekerja pada hakikatnya adalah kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri. Manfaat bagi individu yang dapat menyesuaikan diri didalam lingkungan pekerjaan atau kelompok kerja mampu mencapai tujuan bersama serta mencapai tujuan hidupnya dengan optimal dan efisien.

Penelitian dengan variabel prasangka yang dilakukan oleh Aldilal et.al., (2020) yang membahas mengenai prasangka konflik dan kecemburuan sosial antara karyawan lokal dan pendatang dari China pada suatu perusahaan industri di Sulawesi Tenggara. Dari hasil penelitian ini dijelaskan bahwa pandangan yang berbeda mengenai suatu budaya menjadi faktor munculnya konflik, dasar berpikir yang sudah melekat semakin menumbuhkan dan membentuk persepsi antar karyawan China dengan karyawan lokal dalam berinteraksi, sehingga berakibat pada ketidak harmonisan antara karyawan di dalam perusahaan industri ini.

Penelitian mengenai hubungan prasangka sosial dengan penyesuaian diri sebelumnya pernah dilakukan oleh Ginting (2019) dengan jumlah subjek 58 orang. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil sebesar -0,636 dengan signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$) sehingga artinya terdapat hubungan negatif antara prasangka sosial terhadap penyesuaian diri. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Chandra dan Anastasia (2018) yang membahas mengenai hubungan antara prasangka dengan penyesuaian diri mahasiswa Tionghoa di Padang dengan jumlah subjek penelitian yaitu 159 mahasiswa. Dalam penelitiannya mengungkapkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara prasangka sosial dengan penyesuaian diri dengan nilai korelasi -0,594 dengan $p=0,001$ sebagai taraf signifikansi. Dapat diartikan bahwa semakin rendah persepsi terhadap prasangka sosial pada mahasiswa maka tinggi pula penyesuaian dirinya pada mahasiswa.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel penyesuaian diri yang dilakukan oleh Riswanti (2023) menyatakan bahwa penyesuaian diri

memiliki pengaruh kepada kepuasan bekerja di dalam suatu organisasi. Peneliti menjelaskan pentingnya bersosialisasi dan komunikasi yang efektif bagi karyawan dengan satu sama lainnya, saling bertukar pikiran, keterbukaan antar karyawan, dan mampu untuk bertahan menghadapi frustrasi dan mampu untuk menyelesaikan konflik dalam perusahaan, didukung oleh teori Hurlock (1991) bahwa penyesuaian diri adalah keberhasilan Individu untuk menyesuaikan diri terhadap orang lain dan lingkungan atau dalam konteks penelitian ini yaitu karyawan dan terhadap kelompok khusus. Peneliti juga memberikan saran bagi perusahaan untuk semakin memahami tentang pentingnya penyesuaian diri bagi para karyawannya.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Aristaputri dan Hendra (2023) dengan judul penelitian Gambaran Penyesuaian Diri Pada Karyawan Perusahaan X Kec. Binangun, Kab. Blitar, dengan studi kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penyesuaian diri karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu 1) lingkungan kerja yang mampu memberikan dukungan antar karyawannya, 2) kemauan belajar dalam proses bekerja, 3) kemampuan mencermati keadaan lingkungan kerja, 4) terjalinnya hubungan antar karyawan diluar aktifitas kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, prasangka yang ada di lingkungan kerja akan membuat penyesuaian diri menjadi tidak efektif dan terhambat apabila prasangka muncul diantara individu. Dampak prasangka terhadap penyesuaian diri pada karyawan dapat berpengaruh pada sikap dan tingkah laku terhadap lingkungan, apabila prasangka terus ada dalam perusahaan maupun organisasi, bukan hanya mengganggu hubungan dan kerja sama antar karyawannya melainkan dapat menghambat dalam penyesuaian diri individu yang mana merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dikarenakan masih minimnya penelitian yang membahas mengenai prasangka dan penyesuaian diri diantara karyawan yang bekerja di perusahaan dengan begitu peneliti tertarik meneliti lebih dalam dan mencoba melakukan penelitian untuk membuktikan apakah ada hubungan antara prasangka terhadap penyesuaian diri pada karyawan dalam sebuah perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Karyawan merupakan individu yang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga mendorong individu tersebut untuk melakukan aktivitas atau perilaku untuk berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sehingga karyawan mampu untuk memenuhi kebutuhannya. Namun tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, akan sulit bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik untuk mampu beradaptasi, sehingga sulit pula bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Ditambah Latar belakang serta pemikiran dan ideologi antar karyawan yang berbeda beda membentuk prasangka yang jika terus diabaikan akan menjadi konflik. Konflik ini yang menjadi penghambat suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memberikan beberapa batasan sehingga penelitian ini dapat lebih meruncing dan lebih jelas pada hasil yang ingin diteliti, maka peneliti hanya memfokuskan pada variabel penyesuaian diri dan prasangka pada karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara prasangka terhadap penyesuaian diri pada karyawan. Dengan demikian pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah prasangka memiliki hubungan terhadap penyesuaian diri pada karyawan?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan prasangka terhadap penyesuaian diri pada karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada keilmuan terkhusus dalam bidang psikologi industri dan organisasi pada topik penyesuaian diri dalam dunia kerja dan faktor-faktornya. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan juga dapat dijadikan referensi ilmiah atau kajian berikutnya mengenai hubungan prasangka terhadap penyesuaian diri pada karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan dalam menulis dan pengembangan wawasan keilmuan yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan
- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, bermanfaat sebagai literatur perpustakaan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi,
- c. Bagi perusahaan, bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam hal manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan prasangka dan penyesuaian diri pada karyawan
- d. Bagi peneliti lain, memberikan kontribusi yang bermanfaat berupa kontribusi pemikiran bagi praktik-praktik manajerial, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan menjadi bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah prasangka dan penyesuaian diri pada karyawan yang dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan