

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hasibuan (2017) mengatakan kualitas sumber daya manusia memiliki dampak terhadap pelaksanaan kerja. Kualitas dari eksekusi pekerja yang dapat diandalkan merupakan harapan dari semua perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sasti, Rismansyah, & Oktariansyah (2023) masih ditemukan adanya hambatan kerja seperti keterampilan penyesuaian diri karyawan yang rendah yang ditandai dengan sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja dan kurangnya komunikasi antar rekan kerja sehingga berdampak pada hasil kerja karyawan yang kurang optimal. Sedangkan Ghufron dan Risnawita (2012) menyatakan bahwa penyesuaian diri ini merupakan kemampuan penting yang dibutuhkan untuk mencapai keselarasan kebutuhan individu dan kebutuhan lingkungan sehingga seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang baik dapat bertindak secara tepat dalam menghadapi lingkungan mereka.

Runyon dan Haber (1984) mendefinisikan penyesuaian diri sebagai sebuah proses yang ditandai dengan kemampuan individu dalam menangani situasi dan kondisi yang selalu berubah sehingga individu merasa selaras dengan lingkungannya dan dapat mencapai kepuasan dalam memenuhi kebutuhannya. Wibowo (2008) menyatakan ciri-ciri penyesuaian diri yang baik di antaranya adalah dapat berperilaku sesuai norma masyarakat, mampu menyesuaikan diri dengan kelompok, adanya sikap menyenangkan terhadap orang lain dan siap berpartisipasi dengan baik dalam menjalankan perannya sebagai anggota kelompok serta adanya rasa puas telah menjadi bagian suatu kelompok. Individu yang berhasil melakukan penyesuaian diri akan mendapatkan kepuasan dalam upayanya untuk memenuhi kebutuhannya, menangani ketegangan, serta lepas dari beban psikologis, frustrasi, dan konflik (Purwaningsih, 2019).

Contoh fenomena penyesuaian diri di tempat kerja sebuah artikel berita (Medcom.id) yang menyatakan bahwa generasi Z lebih sulit mencari kerja dan dilabeli sebagai generasi yang baperan, sulit di atur dan tak kuat mental. Dalam

artikel tersebut disebutkan bahwa 49% menyatakan bahwa kesulitan berkerja sama dengan generasi z dengan alasan utama kurangnya keterampilan teknologi, usaha, dan motivasi. Selain itu, 65% pimpinan dan manajer bisnis lebih sering memecat generasi Z dibanding generasi lainnya dengan alasan utama pelepasan adalah karakter yang mudah tersinggung. Berdasarkan uraian ini, dapat dilihat bagaimana dinamika penyesuaian diri juga memiliki kompleksitas seperti perbedaan karakteristik dan adanya perbedaan kebutuhan antar generasi di lingkungan kerja.

Selain penemuan fenomena di atas, beberapa contoh temuan nyata lainnya dari penyesuaian diri karyawan yang rendah yaitu yang pernah terjadi pada salah pengalaman yang dialami oleh warganet yang berprofesi sebagai *human resource* pada bagian *employee counseling*, menceritakan pengalaman di kantornya melalui aplikasi Quora (<https://id.quora.com>). Warganet tersebut menceritakan salah satu konflik yang pernah ditangani adalah karyawan yang merasa dikucilkan oleh rekan kerjanya. Penyebab dari masalah tersebut adalah kurangnya penyesuaian diri dengan rekan kerjanya seperti sulit diajak bekerja sama, dan sikap karyawan tersebut yang acuh tak acuh terhadap karyawan lain. Tidak jauh dari itu, warganet lain pada platform tersebut menceritakan pengalamannya memiliki konflik dengan rekan kerja yang tidak dapat mendengarkan pendapat orang lain dan tidak dapat beradaptasi dengan pekerjaan. Berdasarkan kasus tersebut, menunjukkan bahwa penyesuaian diri di tempat kerja juga menjadi hal penting yang memiliki efek pada hasil kerja dan pada kenyamanan diri.

Dalam konteks pekerjaan, penyesuaian diri dibutuhkan karyawan agar ketika dihadapkan dengan tuntutan dirinya maupun lingkungan, karyawan tersebut mampu memusatkan dorongan dalam pikiran, perilaku, emosi, sikap, serta kebiasaannya, dapat melihat sisi positif dari situasi yang sedang dialami dan dapat memenuhi kebutuhan dalam dirinya (Fatimah, 2008). Hurlock Ali dan Asrori (2010) berpendapat bahwa individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik dapat merespons segala tuntutan dengan sehat sesuai dengan hakikat individu, organisasi atau kelompok dan mampu merespons secara efisien dengan waktu dan tenaga sehemat mungkin. Individu yang memiliki penyesuaian diri yang salah cenderung berperilaku serba salah, tidak terarah, emosional, sikap yang tidak realistis (Ahmad, dkk., 2020). Penyesuaian diri ini penting bagi karyawan dalam

menghadapi lingkungan pekerjaan akan terus bergerak dinamis termasuk dalam menghadapi konflik yang ada di perusahaan. Konflik tersebut dapat bermunculan karena berbagai macam hal. Misalnya, pembayaran gaji yang telat, omongan yang menyakiti hati karyawan lain, serta salah paham antar anggota. Dalam hal ini, karyawan dituntut untuk belajar mengelola emosinya agar dapat bertahan dalam perusahaan tersebut (Aristaputri & Pradana, 2023). Maka dari itu, penyesuaian diri dinilai penting bagi karyawan dalam sebuah perusahaan agar dapat membangun kapabilitas diri dalam mengerjakan pekerjaan yang sedang diemban.

Wijayanto dkk., (2011) mengatakan penyesuaian diri merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kompetensi karyawan. Kompetensi ini berkaitan dengan sikap kerja, pengetahuan serta keterampilan karyawan di tempat kerja. Oleh karenanya, karyawan perlu untuk terus menyesuaikan diri agar memenuhi kompetensi di bidangnya masing-masing (Widodo & Yandi, 2022). Penyesuaian di tempat kerja ini dipengaruhi oleh tiga faktor (Aristaputri & Perdana, 2023). Pertama, lingkungan pekerjaan dimana rekan kerja yang mendukung satu sama lain dan saling memahami. Kedua, inisiatif dalam belajar, karyawan mau berinisiatif untuk belajar dan bertanya mengenai pekerjaan yang harus dilakukan serta mau belajar mengenai sifat yang diperlukan dalam lingkungan kerjanya, termasuk tuntutan belajar mengelola emosi apabila terjadi suatu konflik. Ketiga, kegiatan atau program diluar jam kerja seperti kegiatan di luar pekerjaan bersama rekan kerja dapat membuat ikatan yang lebih mendalam dan solid. Dengan demikian, berdasarkan dasar faktor ini dapat dilihat bagaimana penyesuaian diri di dunia kerja melibatkan sejumlah faktor eksternal dan internal yang tentuknya menjadi bagian dari proses penyesuaian diri.

Dalam prosesnya, penyesuaian diri di tempat kerja melibatkan berbagai aspek dari dalam diri terlebih dahulu seperti keinginan, kebutuhan, dan perasaan-perasaannya. Individu yang telah mengetahui diri mereka secara utuh juga penting untuk mengenali rekan-rekan kerjanya dengan cara berinteraksi dengan mereka. Proses berinteraksi tersebut membutuhkan pengungkapan informasi sehingga karyawan lain mengetahui apa yang menjadi kebutuhan, keinginan dan perasaannya tersebut. Jika dalam proses pengungkapan informasi terjadi keterbukaan satu sama lain, maka akan mencapai proses penyesuaian diri tersebut dimana karyawan akan

saling mengerti dan membantu satu sama lain serta akan diterima menjadi bagian dari kelompok kerja (Erlina, 2005). Sikap keterbukaan ini didefinisikan sebagai pengungkapan diri dalam individu (Rubiyanti & Widyana, 2012).

Pengungkapan diri (*self disclosure*) adalah suatu proses berbagi informasi oleh individu mengenai persepsi individu tersebut yang disampaikan kepada individu lainnya (Wheless & Grotz, 1976). Self disclosure merupakan kegiatan penyampaian informasi dengan orang lain dimana informasi yang disampaikan dapat berupa pengalaman, pandangan, impian dan lain sebagainya. Pengungkapan diri dapat memberikan berbagai manfaat yang positif. Pengungkapan diri dapat mendorong orang lain untuk dapat memahami kita dan dapat menjadi tempat untuk saling berbagi. Ketegangan-ketegangan yang dialami individu ketika masuk ke dalam lingkungan baru dapat diminimalisir dengan adanya pengungkapan diri sebab keterbukaan ini dapat membantu individu untuk saling mengerti sehingga tercapainya suatu kepuasan. Seseorang yang melakukan pengungkapan diri dengan baik terbukti cenderung menampilkan sikap percaya diri, dapat diandalkan, lebih terampil, pandai bersikap objektif, lebih mampu menyesuaikan diri dan terbuka (Johnson, 1990).

Pengungkapan diri memiliki banyak manfaat dalam ruang lingkup pekerjaan karena pengungkapan diri dianggap sebagai hal dasar dalam menjalin hubungan yang hangat antara dua individu. Selain itu, rekan kerja akan lebih menyukai dan lebih membuka diri kepada kita karena sifat keterbukaan kita kepada karyawan lain. Pengungkapan diri juga membuka peluang individu untuk lebih bahagia, sebab individu yang membuka diri umumnya memiliki sebagian sifat yang dikategorikan sebagai ciri orang bahagia, di antaranya adalah sifat terbuka, fleksibel, adaptif, ekstrovert, intelijen dan kompeten (Hartini & Chelsia, 2021). Dengan pengungkapan diri, individu memiliki kesempatan untuk menjalin komunikasi intim baik dengan diri sendiri maupun rekan kerja karena dengan membuka diri, sama saja bersikap apa adanya (realistik) dan autentik (Hartini & Chelsia, 2021). Seseorang yang mampu mengungkapkan diri dengan baik akan mencapai hubungan puncak dimana individu mudah berempati dengan individu lain sehingga mempermudah penyesuaian diri (Nadlyfah & Kustanti, 2018).

DeVito (2016) mengungkapkan bahwa dengan pengungkapan diri, individu mendapatkan pengetahuan tentang orang lain sehingga akan meningkatkan pemahaman antar individu dan meningkatkan efektivitas komunikasi dan hubungan. Vandall (2016) mengungkapkan beberapa manfaat yang dirasakan karyawan dengan pengungkapan diri, yaitu di antaranya adalah peningkatan pengetahuan sehingga lebih mudah dalam mengatasi permasalahan, mempererat jalinan persahabatan dan komunikasi, meningkatkan pemahaman, pembentukan kepercayaan, mempermudah pekerjaan dan bantuan. Pengungkapan diri yang baik dapat mengarah pada komunikasi yang efektif sehingga lebih memiliki penyesuaian diri yang baik (Nadlyfah & Kustanti, 2018). Lombardo dan Fantasia (1976) menyatakan bahwa individu yang memiliki pengungkapan diri yang tinggi memiliki penyesuaian yang lebih baik. Namun, beberapa penelitian lainnya menunjukkan hal sebaliknya bahwa mengatakan pengungkapan diri yang tinggi berkemungkinan mengarah pada pengungkapan diri yang kurang baik. (Truax, Altmann, & Wittmer, 1973; Cozby, 1972). Penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningtyas (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengungkapan diri dan penyesuaian diri. Artinya, semakin tinggi pengungkapan diri maka semakin tinggi penyesuaian diri. Namun, terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Ermawati (2011) yang menunjukkan bahwa pengungkapan diri yang rendah tetap memiliki penyesuaian diri yang sedang dan juga tinggi.

Cozby (1972) menemukan adanya hubungan curvilinear antara pengungkapan diri dengan penyesuaian diri dimana bahwa terlalu sedikit atau terlalu banyak mengungkapkan diri dapat menyebabkan masalah penyesuaian diri. Dalam hubungan curvilinear, perubahan pada satu variabel tidak selalu menghasilkan perubahan yang proporsional pada variabel lainnya. Pengungkapan diri yang rendah dianggap sebagai sikap yang terlalu kaku untuk memengaruhi kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri sedangkan pengungkapan diri yang terlalu tinggi dapat mengarah pada pengungkapan informasi yang berbalikan pada ekspektasi hubungan dijalani oleh individu tersebut dan apabila menunjukkan perilaku yang terlalu berlebihan akan berdampak pada ketidaknyamanan privasi individu. Hal ini didukung hasil penelitian dari (Truax dkk, 1973) yaitu ketika orang lain kurang mendukung ataupun kurang memiliki kehangatan pada individu

meskipun individu tersebut memiliki pengungkapan diri yang tinggi, maka pengungkapan diri tidak secara otomatis dapat memiliki efek pada penyesuaian diri.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian di atas, menarik untuk melihat bagaimana pengungkapan diri tidak selalu memiliki hasil yang sama. Hal ini menyoroti bagaimana interaksi antar individu baik secara sadar maupun tidak dapat mengubah hubungan seseorang. Informasi yang diterima juga memiliki kekuatan untuk mempengaruhi pendapat, perasaan, dan persepsi individu lainnya. Dalam konteks lingkungan kerja, hubungan antar karyawan merupakan hal dasar dari proses organisasi sebab karyawan memegang peranan vital dalam menggerakkan pikiran, memecahkan konflik, serta bekerja sama dalam belajar pengetahuan dan keterampilan baru dan dalam mengerjakan tugas yang tentunya membutuhkan orang lain dalam kesehariannya, maka penting bagi karyawan untuk memelihara hubungan dengan rekan kerja agar terus dapat beradaptasi dengan segala tuntutan lingkungan yang berpotensi dapat berubah seiring berjalannya waktu. Proses ini membutuhkan interaksi yang mensyaratkan adanya pengungkapan diri pada karyawan. Meskipun individu mungkin termotivasi untuk berbagi informasi dengan orang lain di tempat kerja dengan keinginan untuk memelihara hubungan dan memiliki kedekatan, namun keinginan ini mungkin tidak cukup untuk memastikan apakah akan selalu mendapat repons positif dari lingkungan sekitar.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa perlu melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Pengungkapan Diri (Self Disclosure) terhadap Penyesuaian Diri Karyawan” untuk mengetahui hubungan antara pengungkapan diri dengan penyesuaian diri pada konteks karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

- Karyawan diharapkan untuk untuk menyesuaikan diri pada lingkungannya untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada.
- Dalam kesehariannya tidak semua karyawan memiliki penyesuaian diri yang baik sehingga kurang bisa menselaraskan kebutuhan dirinya dengan lingkungannya.
- Tidak semua pengungkapan memiliki efek positif dalam kesehariannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, batasan masalah yang ada dalam penelitian ini dengan hanya melihat hubungan antara pengungkapan diri terhadap penyesuaian diri karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang, identifikasi masalah serta pembatas masalah, maka peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara hubungan antara pengungkapan diri terhadap penyesuaian diri karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mendapatkan data empiris dan untuk mengetahui hubungan antara pengungkapan diri terhadap penyesuaian diri pada karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan literatur dan untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan pengungkapan diri dan penyesuaian diri karyawan serta dapat menjadi sumber rujukan dan masukan dalam pengembangan ilmu psikologi terutama bidang psikologi industri

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan bagi penulis dan pembaca serta untuk menjadi bahan refleksi dalam melihat bagaimana keterkaitan pengungkapan diri terhadap penyesuaian diri karyawan yang diharapkan dapat membantu dalam memberi masukan untuk diri pribadi.