

**HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DALAM
KELOMPOK KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN KAWASAN
PEMUKIMAN DAN PENATAAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Syarat-syarat
Dalam Meraih Gelar Sarjana**

Oleh

SITI MARYAM SARAGIH

NIM: 14 860 0140



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

LEMBAR PERNYATAAN

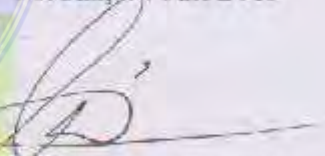
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelas akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 04 Juli 2019




Siti Maryam Saragih
14 860 0140

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Dekan

Prof. DR. Abdul Munir, MPd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Istiana S.Psi, M.Pd, M.Psi

2. Nini Sri Wahyuni. S.Psi, M.Pd, M.Psi

3. Drs. Maryono, M.Psi

4. Hj. Anna Wati Dewi Purba. S.Psi, MSi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI
DALAM KELOMPOK KERJA DENGAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI DINAS
PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN
PENATAAN KOTA MEDAN

NAMA MAHASISWA : SITI MARYAM SARAGIH

NIM : 14 860 0140

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Nani Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi

Drs. Maryono, M.Psi

MENGETAHUI

Ketua Jurusan

Dekan

Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi

Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tanggal Sidang Meja Hijau

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DALAM KELOMPOK KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN PENATAAN KOTA MEDAN

OLEH

SITI MARYAM SARAGIH
NIM: 14 860 0140

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan semangat kerja dan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan yang berjumlah 58 orang. Dari analisis data yang menggunakan rumus korelasi *product moment*, antara lain adalah sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara penyesuaian diri dengan semangat kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,472$; $p < 0,010$. Artinya semakin baik penyesuaian diri, maka semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya semakin buruk penyesuaian diri, maka semakin rendah semangat kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. 2). Penyesuaian diri mempengaruhi semangat kerja sebesar 22,3%. Berdasarkan hasil ini, maka masih terdapat 77,7% pengaruh dari faktor lain terhadap semangat kerja dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini. Hasil lainnya diketahui bahwa, penyesuaian diri para pegawai dinyatakan baik, sebab nilai rata-rata empirik (159,034) > nilai rata-rata hipotetik (132,5), selisihnya melebihi SD (19,879). Kemudian semangat kerja mereka dinyatakan tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (125,500) > nilai rata-rata hipotetik (102,5), selisihnya melebihi SD (16,958).

Kata Kunci: Penyesuaian diri, Semangat kerja dan Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

2/10/19

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi yang berjudul **“Hubungan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan semangat kerja”** merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana psikologi. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari partisipasi dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
2. Ibu Farida Hanum Siregar. S.Psi. M.Psi selaku Ketua Bidang Psikologi Industri dan Organisasi
3. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi sebagai Ketua Sidang Meja Hijau
4. Ibu Nini Sri Wahyuni. S.Psi, M.Pd M.Psi, dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan, dan motivasi yang membangun kepada penulis hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan masukan, bimbingan dan motivasi kepada penulis
5. Drs. Maryono, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan masukan, bimbingan dan motivasi kepada penulis
6. Ibu Hj. Anna Wati Dewi Purba. S.Psi. MSi selaku sekretaris dalam Sidang Meja Hijau.
7. Seluruh staf dan karyawan di lingkungan Fakultas Psikologi UMA
8. Seluruh Bapak dan Ibu para pegawai di Dinas Perkim dan Tata Ruang Kota Medan yang telah memberi kemudahan bagi penulis dalam melakukan penelitian.

9. Kepada orangtuaku yang sangat kucintai dan hormati yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, doa, nasehat, dan motivasi hingga sampai detik ini penulis tetap kuat dan bersemangat dalam menyelesaikan studi
10. Serta seluruh pihak yang ikut membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis hanya bias berdoa, semoga Allah membalas kebaikan-kebaikan mereka dengan setimpal. Amin.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf bila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran peneliti hargai demi penyempurnaan penulisan serupa dimasa yang akan datang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat bernilai positif bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, 04 Juli 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAKSI	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Karyawan	11
B. Semangat Kerja.....	13
1. Pengertian Semangat Kerja	13
2. Unsur-unsur Semangat Kerja	15
3. Indikator Semangat Kerja	19
4. Aspek-aspek Semangat Kerja	20
5. Dimensi Semangat Kerja	22
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja ..	23
7. Upaya Membina Semangat Kerja	25
C. Penyesuaian Diri Dalam Kelompok Kerja.....	28
1. Pengertian Penyesuaian Diri.....	28
2. Kriteria Penyesuaian Diri	28
3. Aspek-aspek Penyesuaian Diri	29
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri	32
C. Hubungan Antara Antara Penyesuaian Diri dengan Semangat Kerja	34
D. Kerangka Konseptual	36
F. Hipotesis	37
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39

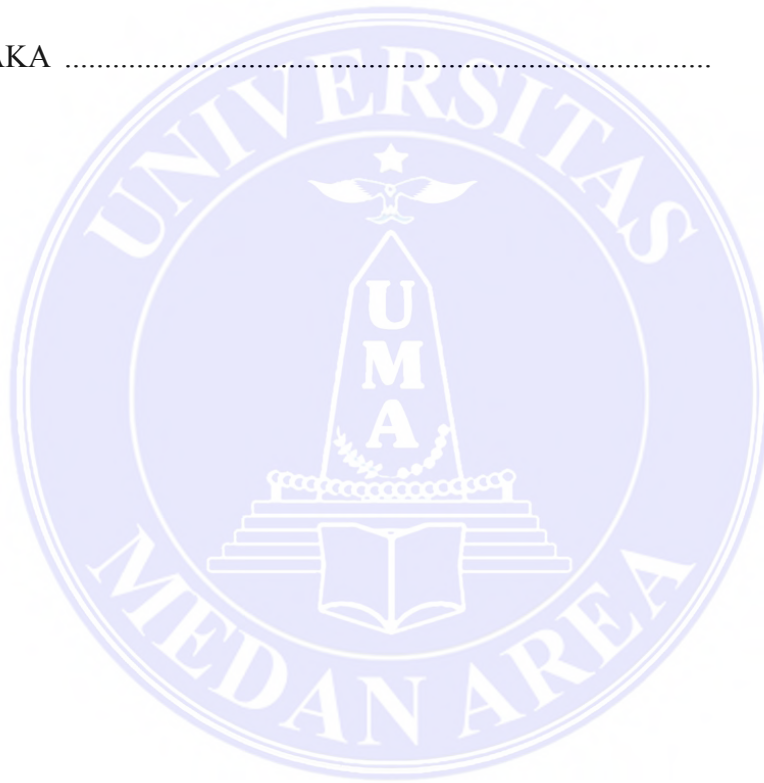
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

2/10/19

E. Metode Pengumpulan Data	40
F. Validitas dan Reliabilitas	42
G. Metode Analisis Data	44
BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	46
B. Pelaksanaan Penelitian	53
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	54
D. Pembahasan	59
BAB V. PENUTUP	
A. Simpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Distribusi Penyebaran Butir Skala Penyesuaian Diri Saat Uji Coba	47
2. Distribusi Penyebaran Butir Skala Semangat Kerja Saat Uji Coba	48
3. Distribusi Penyebaran Butir Skala Penyesuaian Diri Setelah Uji Coba	50
4. Distribusi Penyebaran Butir Skala Penyesuaian Diri Setelah Uji Coba	51
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	53
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	53
7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	54
8. Statistik Induk	55
9. Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	57



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

2/10/19

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja ada 2 hal yang tidak bisa dipisahkan yaitu karyawan dan perusahaan. Seseorang yang dapat menyesuaikan dirinya dengan pekerjaannya yaitu apabila terdapat adanya kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya semangat kerja menurut Kreitner dan Kinichi (dalam Setyawan, 2015), yaitu: pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), perbedaan (*discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*), komponen genetik (*genetic components*)

Pada masa globalisasi seperti saat ini, kebutuhan hidup semakin meningkat sehingga bekerja dan memiliki penghasilan merupakan hal yang harus dilakukan oleh seluruh masyarakat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Oleh karena itu lapangan pekerjaan merupakan suatu komoditi utama yang dibutuhkan oleh masyarakat saat ini demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan banyaknya kebutuhan akan lapangan pekerjaan maka banyak perusahaan di Indonesia yang bekerja sama dengan perusahaan *outsourcing* untuk mendapatkan pegawai. Namun sebagian besar karyawan di dalam perusahaan *outsourcing* adalah karyawan kontrak. Kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh pekerjaannya di dalam perusahaan tersebut. Apabila pekerjaannya baik maka akan diperpanjang kontrak kerjanya begitupun sebaliknya jika pekerjaannya buruk maka kontrak kerjanya tidak akan diperpanjang. Karena karyawan menginginkan untuk dapat terus bekerja dan mendapatkan penghasilan dari

pekerjaannya, mereka harus dapat menjaga dan meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja akan terjaga ketika karyawan dapat melakukan penyesuaian diri di dalam ruang lingkungannya.

Semangat kerja karyawan ataupun pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan/instansi, karena berhubungan langsung dengan seluruh rangkaian kegiatan manajemen dan operasional perusahaan/instansi. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan kepada karyawan/pegawai diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan/pegawai, dengan demikian maka diharapkan produktifitas perusahaan/instansi juga akan meningkat.

Semangat kerja dapat dilihat dari adanya kesenangan dan kegairahan dalam bekerja serta timbulnya rasa puas dalam diri karyawan/pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam kaitannya dengan hal ini, Nitisemito (1992) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat terselesaikan, kerusakan pada produk dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, serta dapat mengurangi perputaran karyawan.

Para dosen BPA – UGM (dalam Anoraga dan Suyati, 1995) menyatakan bahwa, semangat kerja adalah sikap kejiwaan dan peranan yang menimbulkan kesediaan pada kelompok orang untuk bersatu padu secara giat dalam usahanya untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan yang kurang produktif tentu saja akan mengganggu kelancaran perusahaan dalam melakukan kegiatan produksi maupun administrasinya, oleh karena itu semangat kerja karyawan sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Faktor insentif dan lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

Semangat dan gairah adalah perasaan yang sangat kuat yang dialami oleh setiap orang. Semangat, dalam pengertian umum, digunakan untuk mengungkapkan minat yang menggebu dan pengorbanan untuk meraih tujuan dan kegigihan dalam mewujudkannya. Apakah penting atau tidak, setiap orang punya tujuan yang ingin dia raih sepanjang hidupnya. Semangat kerja dalam organisasi sering dianggap oleh para pimpinan sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga seringkali kurang diperhatikan. Sering para pimpinan tidak mengetahui betapa buruk keadaan semangat kerja pegawainya sampai para pimpinan akhirnya menghadapi kisah yang serius seperti meningkatnya permohonan pindah, absenteeism dan slow down, bahkan seolah terjadi pemogokan.

Faktor semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu institusi karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja dikalangan pegawai. Semangat

kerja atau gairah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, konsentrasi pekerja serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Betapa pentingnya semangat kerja yang stabil dan konsisten dalam membawa hidup anda menuju puncak sukses tertinggi. Merawat semangat kerja dapat menjadi sebuah kebiasaan yang positif, bila anda menjadi sadar akan pentingnya peran semangat kerja dalam mendorong sukses.

Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Siswanto (2007) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi turun naiknya semangat kerja adalah: Setiap tenaga kerja senantiasa terus memantau lingkungan kerjanya untuk memperoleh tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologisnya; berbagai macam informasi mengenai pekerjaan dinilai sebagai dukungan moral, atau sebagai rekanan atau juga sebagai sesuatu yang netral; dampak keputusan manajemen yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya; kemampuan menyesuaikan diri dengan kelompok tempat bekerja.

Turunnya semangat kerja karyawan akan menimbulkan permasalahan yang kompleks bagi lingkungan karyawan maupun bagi keseluruhan organisasi perusahaan. Menurut Nitisemito (2002), turunnya semangat kerja dapat dilihat dari: rendahnya produktifitas kerja; tingkat absensi yang tinggi; tingkat perpindahan karyawan; tingkat kerusakan produktifitas yang tinggi; kegelisahan di mana-mana; dan pemogokan.

Pimpinan perusahaan/instansi perlu mengetahui gejala-gejala yang mengarah pada penurunan semangat kerja karyawan dan harus segera mengambil tindakan untuk mengatasi masalah turunnya semangat kerja karyawan itu dengan cara lebih memperhatikan kebutuhan

karyawan, karena apabila keadaan semacam ini dibiarkan berlarut-larut, maka akibatnya kelancaran perusahaan akan terganggu.

Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (2002), cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah: gaji yang cukup; memperhatikan kebutuhan rohani; sekali-kali perlu menciptakan suasana santai; harga diri perlu mendapat perhatian; tempatkan karyawan pada posisi yang tepat; berikan kesempatan untuk maju; perasaan aman untuk menghadapi masa depan perlu diperhatikan; usahakan para karyawan memiliki loyalitas; sekali-kali karyawan perlu diajak berunding; fasilitas yang menyenangkan

Berdasarkan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, bahwa akhir-akhir ini semangat kerja para pegawai menurun. Hal ini ditandai dengan seringnya absen, tidak ada gairah menyelesaikan tugas sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Diantara kelompok-kelompok kerja terjadi perpecahan yang pada akhirnya tercipta kelompok-kelompok kecil. Fenomena lainnya yang terlihat yaitu, karyawan tidak melakukan aktivitas kerja, mereka lebih banyak duduk-duduk sambil bermain hand phone. Selain itu, sering terlihat beberapa orang karyawan yang sedang bekerja sendiri, padahal pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja yang lainnya. Kondisi ini menggambarkan bahwa antara karyawan yang satu dengan yang lainnya tidak dapat menyesuaikan diri dengan kelompok kerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja sesuai dengan pendapat Siswanto (2007) adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan kelompok kerja. Penyesuaian diri adalah suatu usaha individu untuk dapat merubah dirinya ketika mereka berada di lingkungan keluarga, sekolah dan di masyarakat yang dapat ditunjukkan melalui aktifitas-aktifitas seperti: dapat menguasai lingkungan dimana individu berada, penuh percaya diri, bersedia

menerima teman dalam kelompok, bersedia mengatasi masalah, dan bersedia merencanakan sesuatu dengan pikiran.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, maka para karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan kelompok kerjanya.

B. Identifikasi Masalah

Semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Banyak faktor yang menjadi penyebab tingginya semangat kerja karyawan, diantaranya seperti yang dikemukakan Gellerman (1994) adalah penempatan pegawai, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian. Selanjutnya seperti yang dikemukakan Siswanto (2007) dan Setyawan (2015) salah satu yang mempengaruhi semangat kerja adalah penyesuaian diri dalam kelompok kerja.

C. Batasan Masalah

Semangat kerja dalam penelitian ini dibatasi sebagai kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Sedangkan penyesuaian diri merupakan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam hidupnya, untuk mempertemukan tuntutan diri dan lingkungan agar tercapai keadaan atau tujuan yang diharapkan oleh diri sendiri dan lingkungannya. Penelitian ini menekankan pada masalah semangat kerja dan penyesuaian diri pada karyawan di Dinas Perumahan Kawasan

Pemukiman dan Penataan Kota Medan. Secara umum semangat kerja yang dimiliki karyawan di

Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan, saat ini mengalami penurunan. Persaingan yang tidak sehat diantara sesama karyawan membuat melemahnya semangat kerja karyawan. Selain itu terlihat sulitnya antara pegawai yang satu bergabung dengan pegawai yang lain. Berdasarkan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah ketidakmampuan karyawan dalam melakukan penyesuaian diri dalam kelompok kerja. Kelompok kerja adalah bagian-bagian kerja yang memiliki beberapa orang karyawan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan, dimana berdasarkan data yang peneliti peroleh jumlah karyawan yang bekerja di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan, ada sebanyak 230 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta berbagai fenomena yang terjadi di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan semangat kerja karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan semangat kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

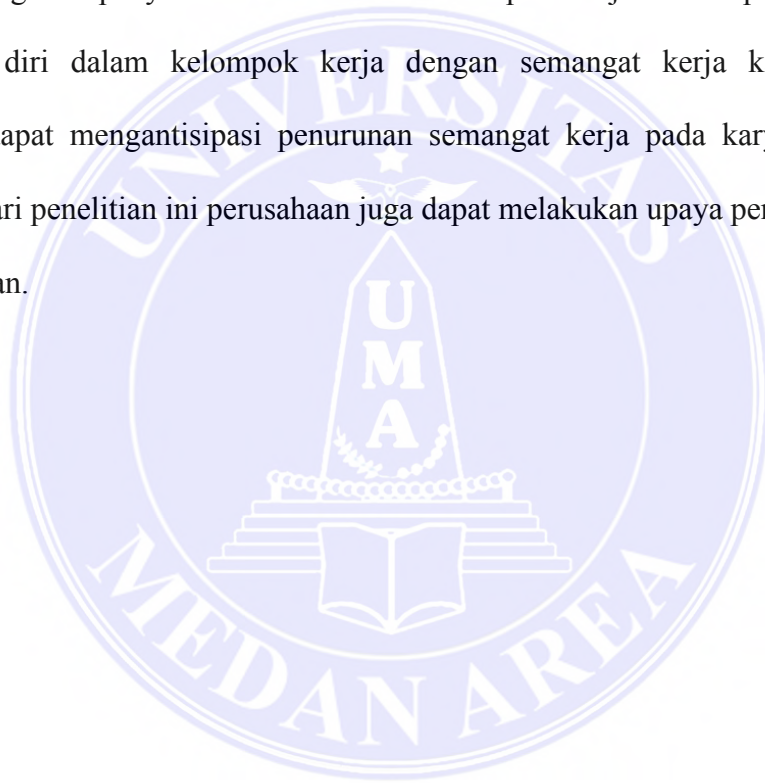
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh penyesuaian diri dalam kelompok kerja terhadap semangat kerja di penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan semangat kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi penurunan semangat kerja pada karyawan. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini perusahaan juga dapat melakukan upaya peningkatan semangat kerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. Tidak sedikit pemilik sebuah perusahaan yang memperlakukan karyawannya dengan tidak manusiawi sehingga berakibat fatal terhadap kelangsungan perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang. Idealnya adalah memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang *partner* yang saling membutuhkan. Sehingga penting bagi seorang *owner* untuk memperhatikan hal paling detail sekalipun dari seorang karyawan. Seperti halnya tingkat pendapatan yang layak, jaminan kesehatan serta hari tua yang memadai, dll. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan dari kata dasar "karya" yang diberi akhiran "wan" yang berarti pekerja, seringkali di sebuah pabrik atau kantor besar. Pada masa pemerintah Orde Baru kata ini digunakan untuk menggantikan istilah buruh yang sejak 1965 ditabukan di Indonesia (<http://id.wikipedia.org/wiki/karyawan>).

Dalam sebuah perusahaan pasti mempunyai karyawan baik itu kecil ataupun skala besar. Hal ini seperti dinyatakan dalam situs ([http:// definisipengertian.com/2011/pengertian-karyawan/](http://definisipengertian.com/2011/pengertian-karyawan/)), karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Berhubungan dengan karyawan pasti takkan lepas dari kinerja karyawan maka setiap perusahaan akan selalu melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya.

Definisi lain dapat kita lihat dari situs (<http://artikata.com/arti-333142-karyawan.html>), bahwa orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapat gaji/upah, pegawai/pekerja lepas adalah pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak kerja dalam waktu tertentu seperti karyawan tidak tetap, pegawai harian. Manajerial adalah orang yg berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Operasional adalah orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan. Pegawai tetap yang bekerja di suatu badan/perusahaan secara tetap berdasarkan surat keputusan.

Berikut ini adalah pengertian dan definisi karyawan menurut beberapa ahli yang dikutip dari situs (http://carapedia.com/pengertian_definisi_karyawan_info2145.html) yakni:

1. Bambang Suharno, karyawan adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu: SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha.
2. Rico Sierma & Eva H. Saragih, karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi. Tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti.
3. Paul Birck, karyawan adalah wajah organisasi anda.
4. Rithschild (MGH), karyawan merupakan investasi, bukan pengeluaran.
5. Marcus Buckingham & Curt Coffman, karyawan adalah pengamat pasif, yang menunggu untuk menerima penilaian manajernya
6. Paulus Bambang Wirawan, karyawan adalah pribadi yang tinggi, jauh lebih tinggi dari mesin dan alat produksi lainnya.

7. A. Sonny Keraf, karyawan adalah orang-orang profesional yang tidak mudah digantikan. Karena mengganti seorang tenaga profesional akan sangat merugikan baik dari segi finansial, waktu, dan energi
8. Frederic W. Taylor, karyawan merupakan komunitas ekonomis yang termotivasi untuk bekerja berdasarkan kebutuhan keuangan mereka.

Dari beberapa definisi di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bertugas sebagai pekerja dari sebuah perusahaan usaha untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Alfred dalam Bagus, 2015). Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan (Nitisemito, 2002). Semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik (Hasley, 2001). Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Pariata Westra, 1988).

Menurut Nitisemito (2002), semangat kerja adalah suatu kegiatan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pengerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik. Menurut Guba (dalam Nitisemito, 2002), ada 2 cara untuk mendefinisikan semangat kerja, sebagai berikut:

- a. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

- b. Semangat kerja adalah kepemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan.

Gambaran tentang pengertian semangat kerja, pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari pada moral kerja yang tinggi. Moral kerja yang tinggi merupakan semangat dan kegairahan kerja. Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan dan menunjukkan iklim serta suasana pekerjaan. Begitu juga halnya dengan seorang pegawai semangat kerja dari seorang pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, karena baik tidaknya pekerjaan pegawai dipengaruhi oleh semangat dan kegairahannya dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya, akan diuraikan pengertian semangat kerja menurut beberapa ahli.

Menurut Burhanuddin (2004) semangat kerja atau "morale" adalah kepuasan secara keseluruhan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, kelompok kerja, pimpinan organisasi dan lingkungannya. Hal senada juga disampaikan oleh Nitisimito (2002), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ini berarti bahwa dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan kepindahanpun kecil terjadi. Semua ini juga mengandung arti bahwa cepat dan baiknya pekerjaan ditentukan oleh semangat kerja yang tinggi.

Menurut Manullang (2005), ada 2 cara untuk mendefinisikan semangat kerja, sebagai berikut:

- a. Semangat Kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

- b. Semangat Kerja adalah kepemilikan atau kebersamaan, Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan, dan perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan atau semangat kerja merupakan gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan. Karena sikap merupakan kesediaan untuk bertindak yang berarti masih berbentuk kesiapan atau kecenderungan dan tidak terlihat oleh orang lain, maka semangat kerja lebih bersifat individual. Semangat kerja merupakan sikap perseorangan atau sikap kelompok orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Hal ini jelas bahwa setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya memerlukan semangat kerja yang tinggi dalam suasana batin yang menyenangkan, bagi terciptanya usaha untuk berpartisipasi dalam segala kegiatan.

2. Unsur-unsur Semangat Kerja

Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja (Hasley, 2001). Untuk memahami unsur-unsur semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing unsur:

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh

terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- 1). Kehadiran pegawai di tempat kerja
- 2). Ketepatan pegawai datang/pulang kerja
- 3). Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan (Wursanto, 2005). Disiplin merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerja (Moekijat, 1997). Dan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur melalui:

- 1) Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di instansi
- 2) Kepatuhan pegawai terhadap intruksi yang datang dari atasan.
- 3) Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- 4) Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Menggunakan dan memelihara peralatan

c. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain (Winardi, 1995). Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara

menyeluruh. (Pariata Westra, 1980). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan. Untuk mengukur tingkat kerjasama digunakan kriteria sebagai berikut:

- 1). Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.
- 2). Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3). Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain.
- 4). Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. (Pariata Westra, 1988)

Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan. Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui:

- 1). Dapat dituntut atau dipersoalkan. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja
- 2). Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- 3). Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya
- 4). Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.

e. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. (Saksosno, 1988). Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa (Ravianto, 2005). Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain Seperti ketrampilan, disiplin, sikap dan mental, etika kerja, motivasi kerja, kesehatan, penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, manajemen dan berprestasi. (Ravianto, 2005). Tingkat produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui:

- 1). Ketetapan penggunaan waktu
- 2). Out put/ hasil yang dicapai
- 3). Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa unsur dari semangat kerja antara lain adalah presensi, disiplin kerja, kerja sama, tanggung jawab dan produktivitas kerja.

3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini. Menurut Nitisemito (2002), indikasi

yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, labour turnover yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, dan pemogokan. Berdasarkan indikasi yang menunjukkan kecenderungan rendahnya semangat kerja, maka karakteristik semangat kerja karyawan dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu budaya organisasi, kompensasi dan motivasi.

Dalam budaya organisasi, akan cermin tentang pola kerja yang terbentuk karena adanya kebiasaan di organisasi. Kebiasaan itu dapat berupa disiplin, saling kerjasama secara tim dan lain sebagainya. Selanjutnya adalah kompensasi adalah upaya perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam memaksimalkan tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berubah bonus dan gaji yang memadai dimana kebutuhan sehari-hari karyawan dapat tercukupi. Sedangkan motivasi ini adalah penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu untuk mencapai target tujuan perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa beberapa indikasi yang dapat dilihat dari rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, labour turnover yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, dan pemogokan.

4. Aspek-aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Menurut Maier (1999), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan

untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok. Menurut Maier (1999), ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

b. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

c. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya.

Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang

tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting

d. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek semangat kerja antara lain yaitu kegairahan, kekuatan melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan dan semangat kelompok.

5. Dimensi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri pegawai yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Semangat kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu semangat kerja tinggi dan semangat kerja rendah. Semangat kerja

pegawai yang tinggi akan membawa sumbangan positif bagi perusahaan. pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat, dan inovatif. Sebaliknya, pegawai dengan semangat kerja rendah akan membawa perusahaan kepada kehancuran.

Semangat kerja rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Selain itu, karakteristiknya tidak jauh berbeda dengan sifat kekanak-kanakan dengan ciri-ciri bekerja tidak tenang, menunda pekerjaan, menghambat, bersifat menunggu perintah, tidak kreatif, dan bekerja dengan pola kaca mata kuda yang hanya dapat memandang dirinya tanpa mau bekerja sama dengan orang lain.

Semangat kerja berada pada satu rentangan yang dapat bergerak dari suasana batin positif ke suasana batin negatif. Semangat kerja dapat berubah dari semangat kerja rendah menjadi semangat kerja tinggi atau sebaliknya sesuai dengan faktor yang mempengaruhi dan upaya untuk membangun semangat kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri pegawai yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Ada dua dimensi semangat kerja, yakni semangat kerja pegawai yang tinggi dan semangat kerja yang rendah.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Naik turunnya semangat kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor. Gellerman (1994) menyatakan bahwa moral kerja meliputi tiga bidang. Pertama menyangkut kepuasan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi. Kedua menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, dan prestise dalam organisasi. Ketiga menyangkut kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya. Lateiner

mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju, perasaan telah diberlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Nawawi mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah atau gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi. Anoraga mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan. Menurut Zainun faktor yang mempengaruhi moral adalah hubungan yang harmonis, kepuasan terhadap pekerjaan, suasana dan iklim kerja, rasa kemanfaatan, kepuasan ekonomi dan materiil, dan adanya ketenangan jiwa.

Menurut Danim (2002), faktor yang mempengaruhi moral kerja adalah kesadaran akan tujuan organisasi, hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis, kepemimpinan yang menyenangkan, tingkatan organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkat atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, maka faktor yang sama dikelompokkan menjadi satu sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan pegawai, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian.

Selain itu Siswanto (2007) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan kelompok kerja. Penyesuaian diri adalah suatu usaha individu untuk dapat merubah dirinya ketika mereka berada di lingkungan keluarga, sekolah dan di masyarakat yang dapat ditunjukkan melalui aktifitas-

aktifitas seperti: dapat menguasai lingkungan dimana individu berada, penuh percaya diri, bersedia

menerima teman dalam kelompok, bersedia mengatasi masalah, dan bersedia merencanakan sesuatu dengan pikiran.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi, minat kerja, peluang untuk maju, dan prestise dalam organisasi, rasa bangga atas profesinya, hasrat untuk maju, perasaan telah diberlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja, kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan, penempatan pegawai, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, kepribadian dan penyesuaian diri dalam kelompok kerja.

7. Upaya Membina Semangat Kerja

Membina semangat kerja pegawai perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi demikian, pegawai diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu perusahaan tentulah pimpinan sebagai atasan langsung pegawai bersangkutan. Pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan pegawai dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja. Menurut Saydam, keberhasilan pembinaan semangat kerja sangat tergantung pada supervisi yang bermutu, kondisi kerja yang menyenangkan, adanya kesempatan untuk berpartisipasi, hubungan yang harmonis, dan adanya aturan main yang jelas. Selain itu, teknik pengawasan dan kebijakan manajemen meliputi pengawas berusaha agar pegawai mempunyai minat kerja yang besar, memberi pujian, ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan masyarakat, kondisi fisik pekerjaan, kesempatan, peralatan kerja, dan prosedur untuk memperhatikan keluhan pegawai.

Menurut Zainun (2000), beberapa usaha positif dalam rangka menyelenggarakan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja, yaitu orientasi, supervisi, partisipasi, komunikasi, rekognasi, delegasi, kompetisi, integrasi, dan motivasi silang. Sastrohadiwiryono menunjukkan bahwa cara yang ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja adalah memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan, menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak, memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia antara tenaga kerja dan manajemen, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, peran tenaga kerja mengembangkan aspirasi mendapatkan tempat yang wajar, dan memperhatikan hari esok para tenaga kerja. Selanjutnya menurut Nitisemito, untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dilakukan dengan pemberian gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana kerja santai, memperhatikan harga diri, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan rasa aman untuk masa depan, mengusahakan pegawai memiliki loyalitas, mengajak pegawai berunding, memberikan insentif yang terarah, dan memberikan fasilitas yang menyenangkan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja antara lain:

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan
- b. Kepuasan para karyawannya terhadap tugas dan pekerjaannya.
- c. Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam suatu organisasi.

Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payahnya. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaannya. Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja

pegawai, selain memenuhi kebutuhan material, juga tidak kalah pentingnya memenuhi kebutuhan nonmaterial.

Ada beberapa cara menurut Nitisemito (2002) untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan semangat kerja. Langkah-langkah yang harus ditempuh antara lain adalah:

- a. Memberikan gaji yang cukup
- b. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang
- c. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- d. Menciptakan suasana santai
- e. Memberikan insentif yang terarah.
- f. Memperhatikan kebutuhan rohani karyawan
- g. Menyertakan karyawan untuk diajak berunding.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja, antara lain menjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, menjaga kepuasan para karyawannya terhadap tugas dan pekerjaannya, menciptakan suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam suatu organisasi, memberikan gaji yang cukup, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, menciptakan suasana santai, memberikan insentif yang terarah, memperhatikan kebutuhan rohani karyawan dan menyertakan karyawan untuk diajak berunding.

C. Penyesuaian Diri Dalam Kelompok Kerja

1. Pengertian Penyesuaian Diri

Menurut Schneiders (dalam Partosuwido, 1993) penyesuaian diri merupakan kemampuan untuk mengatasi tekanan kebutuhan, frustrasi dan kemampuan untuk mengembangkan mekanisme psikologi yang tepat. Sawrey dan Telford (dalam Colhoun dan Acocella, 1990) mendefinisikan penyesuaian diri sebagai interaksi terus-menerus antara individu dengan lingkungannya yang melibatkan sistem behavioral, kognisi, dan emosional. Dalam interaksi tersebut baik individu maupun lingkungan menjadi agen perubahan. Penyesuaian dapat didefinisikan sebagai interaksi yang kontiniu dengan diri sendiri, dengan orang lain dan dengan dunia. Ketiga faktor ini secara konsisten mempengaruhi seseorang. Hubungan ini bersifat timbal balik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri adalah kemampuan individu dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam hidupnya, untuk mempertemukan tuntutan diri dan lingkungan agar tercapai keadaan atau tujuan yang diharapkan oleh diri sendiri dan lingkungannya.

2. Kriteria Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri berlangsung secara terus-menerus dalam diri individu dan lingkungan. Schneiders (dalam Partosuwido, 1993) memberikan kriteria individu dengan penyesuaian diri yang baik, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengetahuan tentang kekurangan dan kelebihan dirinya.
- b. Objektivitas diri dan penerimaan diri
- c. Kontrol dan perkembangan diri
- d. Integrasi pribadi yang baik
- e. Adanya tujuan dan arah yang jelas dari perbuatannya
- f. Adanya perspektif, skala nilai, filsafat hidup yang adekuat
- g. Mempunyai rasa humor
- h. Mempunyai rasa tanggung jawab

- i. Menunjukkan kematangan respon
- j. Adanya perkembangan kebiasaan yang baik
- k. Adanya adaptabilitas
- l. Bebas dari respon-respon yang simtomatis atau cacat
- m. Memiliki kemampuan bekerjasama dan menaruh minat terhadap orang lain
- n. Memiliki minat yang besar dalam bekerja dan bermain
- o. Adanya kepuasan dalam bekerja dan bermain
- p. Memiliki orientasi yang adekuat terhadap realitas Individu dengan penyesuaian diri yang baik maka dia memiliki ciri-ciri penyesuaian diri yang baik tersebut secara terus menerus di dalam hidupnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan beberapa kriteria penyesuaian diri, yakni Pengetahuan tentang kekurangan dan kelebihan dirinya, objektivitas diri dan penerimaan diri, kontrol dan perkembangan diri, integrasi pribadi yang baik, adanya tujuan dan arah yang jelas dari perbuatannya, adanya perspektif, skala nilai, filsafat hidup yang adekuat, mempunyai rasa humor, mempunyai rasa tanggung jawab, menunjukkan kematangan respon, adanya perkembangan kebiasaan yang baik, adanya adaptabilitas, bebas dari respon-respon yang simtomatis atau cacat, memiliki kemampuan bekerjasama dan menaruh minat terhadap orang lain, memiliki minat yang besar dalam bekerja dan bermain, adanya kepuasan dalam bekerja dan bermain, memiliki orientasi yang adekuat terhadap realitas Individu dengan penyesuaian diri yang baik maka dia memiliki ciri-ciri penyesuaian diri yang baik tersebut secara terus menerus di dalam hidupnya.

3. Aspek-aspek Penyesuaian Diri

Schneiders (dalam Partosuwido, 1993) mengungkapkan bahwa penyesuaian diri yang baik meliputi enam aspek sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat emosionalitas yang berlebih. Aspek pertama menekankan kepada adanya kontrol dan ketenangan emosi individu yang memungkinkannya untuk menghadapi permasalahan secara inteligen dan dapat menentukan berbagai kemungkinan pemecahan masalah ketika muncul hambatan. Bukan berarti tidak ada emosi sama sekali, tetapi lebih kepada kontrol emosi ketika menghadapi situasi tertentu.
- b. Tidak terdapat mekanisme psikologis. Aspek kedua menjelaskan pendekatan terhadap permasalahan lebih mengindikasikan respon yang normal dari pada penyelesaian masalah yang memutar melalui serangkaian mekanisme pertahanan diri yang disertai tindakan nyata untuk mengubah suatu kondisi. Individu dikategorikan normal jika bersedia mengakui kegagalan yang dialami dan berusaha kembali untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Individu dikatakan mengalami gangguan penyesuaian jika individu mengalami kegagalan dan menyatakan bahwa tujuan tersebut tidak berharga untuk dicapai.
- c. Tidak terdapat perasaan frustrasi personal. Penyesuaian dikatakan normal ketika seseorang bebas dari frustrasi personal. Perasaan frustrasi membuat seseorang sulit untuk bereaksi secara normal terhadap situasi atau masalah. Individu yang mengalami frustrasi ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan tanpa harapan, maka akan sulit bagi individu untuk mengorganisir kemampuan berpikir, perasaan, motivasi dan tingkah laku dalam menghadapi situasi yang menuntut penyelesaian.
- d. Kemampuan untuk belajar Proses dari penyesuaian yang normal bisa diidentifikasi dengan pertumbuhan dan perkembangan dalam pemecahan situasi yang penuh dengan konflik, frustrasi atau stres. Penyesuaian normal yang ditunjukkan individu merupakan proses belajar berkesinambungan dari perkembangan individu sebagai hasil dari kemampuannya mengatasi situasi konflik dan stres.
- e. Pemanfaatan pengalaman masa lalu. Dalam proses pertumbuhan dan perubahan, penggunaan pengalaman di masa lalu itu penting. Ini merupakan salah satu cara dimana organism belajar.

Individu dapat menggunakan pengalamannya maupun pengalaman orang lain melalui proses belajar. Individu dapat melakukan analisis mengenai faktor-faktor apa saja yang membantu dan mengganggu penyesuaiannya.

- f. Sikap realistik dan objektif. Penyesuaian yang normal secara konsisten berhubungan dengan sikap realistik dan objektif. Sikap yang realistik dan objektif adalah berdasarkan pembelajaran, pengalaman masa lalu, pemikiran rasional mampu menilai situasi, masalah atau keterbatasan personal seperti apa adanya. Sikap yang realistik dan objektif bersumber pada pemikiran yang rasional, kemampuan menilai situasi, masalah dan keterbatasan individu sesuai dengan kenyataan sebenarnya.
- g. Pertimbangan rasional dan mengarahkan diri. Individu memiliki kemampuan berpikir dan melakukan pertimbangan terhadap masalah atau konflik serta kemampuan mengorganisasi pikiran, tingkah laku dan perasaan untuk memecahkan masalah, dalam kondisi sulit sekalipun menunjukkan penyesuaian yang normal. Individu tidak mampu melakukan penyesuaian diri yang baik apabila individu dikuasai oleh emosi yang berlebihan ketika berhadapan dengan situasi yang menimbulkan konflik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat enam aspek penyesuaian diri, yaitu tidak terdapat emosionalitas yang berlebih, tidak terdapat mekanisme psikologis, tidak terdapat perasaan frustrasi personal, kemampuan untuk belajar, pemanfaatan pengalaman masa lalu, sikap realistik dan objektif, pertimbangan rasional dan mengarahkan diri.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri

Sawrey dan Telford (dalam Calhoun dan Acocella, 1995) mengemukakan bahwa penyesuaian bervariasi sifatnya, apakah sesuai atau tidak dengan keinginan sosial, sesuai atau tidak dengan keinginan personal, menunjukkan konformitas sosial atau tidak, dan atau kombinasi dari beberapa sifat di atas. Sawrey dan Telford lebih jauh lagi mengemukakan bahwa penyesuaian yang

dilakukan tergantung pada sejumlah faktor yaitu pengalaman terdahulu, sumber frustrasi, kekuatan motivasi, dan kemampuan individu untuk menanggulangi masalah. Menurut Schneiders (dalam Partosuwido, 1993) faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri adalah:

- a. Keadaan fisik. Kondisi fisik individu merupakan faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri, sebab keadaan sistem-sistem tubuh yang baik merupakan syarat bagi terciptanya penyesuaian diri yang baik. Adanya cacat fisik dan penyakit kronis akan melatarbelakangi adanya hambatan pada individu dalam melaksanakan penyesuaian diri.
- b. Perkembangan dan kematangan. Bentuk-bentuk penyesuaian diri individu berbeda pada setiap tahap perkembangan. Sejalan dengan perkembangannya, individu meninggalkan tingkah laku infantil dalam merespon lingkungan. Hal tersebut bukan karena proses pembelajaran semata, melainkan karena individu menjadi lebih matang. Kematangan individu dalam segi intelektual, sosial, moral, dan emosi mempengaruhi bagaimana individu melakukan penyesuaian diri.
- c. Keadaan psikologis. Keadaan mental yang sehat merupakan syarat bagi tercapainya penyesuaian diri yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya frustrasi, kecemasan dan cacat mental akan dapat melatarbelakangi adanya hambatan dalam penyesuaian diri. Keadaan mental yang baik akan mendorong individu untuk memberikan respon yang selaras dengan dorongan internal maupun tuntutan lingkungannya. Variabel yang termasuk dalam keadaan psikologis di antaranya adalah pengalaman, pendidikan, konsep diri, dan keyakinan diri.
- d. Keadaan lingkungan. Keadaan lingkungan yang baik, damai, tentram, aman, penuh penerimaan dan pengertian, serta mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya merupakan lingkungan yang akan memperlancar proses penyesuaian diri. Sebaliknya apabila individu tinggal di lingkungan yang tidak tentram, tidak damai, dan tidak aman, maka individu tersebut akan mengalami gangguan dalam melakukan proses penyesuaian diri. Keadaan lingkungan yang dimaksud meliputi sekolah, rumah, dan keluarga.

e. Tingkat religiusitas dan kebudayaan. Religiusitas merupakan faktor yang memberikan suasana psikologis yang dapat digunakan untuk mengurangi konflik, frustrasi dan ketegangan psikis lain. Religiusitas memberi nilai dan keyakinan sehingga individu memiliki arti, tujuan, dan stabilitas hidup yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan dan perubahan yang terjadi dalam hidupnya (Schneiders, dalam Partosuwido, 1993). Kebudayaan pada suatu masyarakat merupakan suatu faktor yang membentuk watak dan tingkah laku individu untuk menyesuaikan diri dengan baik atau justru membentuk individu yang sulit menyesuaikan diri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri, yaitu keadaan fisik, perkembangan dan kematangan, keadaan psikologis, keadaan lingkungan, tingkat religiusitas dan kebudayaan.

D. Hubungan Antara Penyesuaian Diri dengan Semangat Kerja

Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Sedangkan Siswanto (2007), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya atau timbulnya semangat kerja, satu diantaranya adalah sejauhmana kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan kelompok kerja. Penyesuaian diri seperti yang dikemukakan Schneiders (dalam Partosuwido, 1993) memiliki enam aspek, yaitu: tidak terdapat emosionalitas yang berlebih, tidak terdapat mekanisme psikologis, tidak terdapat perasaan frustrasi personal, kemampuan untuk belajar, pemanfaatan pengalaman masa lalu, sikap realistis dan objektif, pertimbangan rasional dan mengarahkan diri. Keenam aspek ini berkaitan dengan semangat kerja, dimana semangat kerja menurut Maier (1999), memiliki empat aspek, yaitu kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan penyesuaian diri dalam kelompok, maka ia akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hasil penelitian yang sejalan dengan tulisan ini adalah yang dilakukan Rainda (2015) yang melakukan penelitian pada karyawan kontrak yang berjumlah 73 orang, dimana berdasarkan hasil analisis yang menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,977 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu ada hubungan yang positif antara penyesuaian diri dan semangat kerja pada karyawan kontrak.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara penyesuaian diri dengan semangat kerja, dimana apabila karyawan mampu menyesuaikan diri dengan kelompok kerja, maka semangat kerja akan semakin tinggi.

E. Kerangka Konseptual

Aspek-aspek penyesuaian diri, yaitu:

1. Tidak terdapat emosionalitas yang berlebih,
2. Tidak terdapat mekanisme psikologis
3. Tidak terdapat perasaan frustrasi personal
4. Kemampuan untuk belajar
5. Pemanfaatan pengalaman masa lalu
6. Sikap realistis dan objektif, pertimbangan rasional dan mengarahkan diri. Schneiders (dalam Partosuwido, 1993)

Aspek-aspek semangat kerja, yaitu

1. Kegairahan
2. Kekuatan untuk melawan frustrasi
3. Kualitas untuk bertahan
4. Semangat kelompok (Maier, 1999).

F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Terdapat hubungan yang positif antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan semangat kerja. Diasumsikan semakin baik penyesuaian diri dalam kelompok kerja, maka semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya, semakin buruk penyesuaian diri dalam kelompok kerja, maka semakin rendah semangat kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu penyesuaian diri dalam kelompok kerja dan semangat kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk kedua variabel tersebut. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (penyesuaian diri dalam kelompok kerja) dengan satu variabel terikat (semangat kerja).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi penelitian perlu ditentukan sebelum proses pengumpulan data dilakukan. Pengidentifikasian variabel-variabel penelitian akan membantu dalam penentuan alat pengumpul data dan teknik analisi data yang relevan dengan tujuan penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : Penyesuaian diri dalam kelompok kerja
2. Variabel Terikat : Semangat kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Penyesuaian diri dalam kelompok kerja

Penyesuaian diri dalam kelompok kerja adalah sejauhmana individu mampu membaaur dengan kelompok kerjanya, yang terlihat dari kegairahannya bergabung dengan kelompok kerja.

Penyesuaian diri dalam kelompok kerja ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek penyesuaian diri dalam kelompok kerja yang dikemukakan Schneiders (dalam Partosuwido, 1993), yaitu: tidak terdapat emosionalitas yang berlebih,

tidak terdapat mekanisme psikologis, tidak terdapat perasaan frustrasi personal, kemampuan untuk belajar, pemanfaatan pengalaman masa lalu, sikap realistis dan objektif, pertimbangan rasional dan mengarahkan diri. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin baik penyesuaian diri dan semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin buruk penyesuaian diri.

2. Semangat kerja

Semangat kerja adalah keaktifan individu dalam melaksanakan berbagai aktivitas kerja. Data mengenai semangat kerja ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Maier (1999), yaitu kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi semangat kerja dan semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah semangat kerja.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan yang berjumlah 230 orang karyawan.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto,

2013). Mengingat jumlah populasi yang relatif banyak, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan sebagian dari jumlah populasi yang disebut dengan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2013) yang menyatakan, apabila jumlah populasi relatif banyak, maka lebih baik diambil sebahagian besar dari jumlah populasi tersebut untuk dikenai perlakuan. Peneliti dapat mengambil 10%-15% atau 20-25% atau lebih dari jumlah populasi. Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti akan menggunakan 25% dari jumlah populasi, yakni sebanyak 57,5 digenapkan menjadi 58 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sejumlah sampel berdasarkan adanya tujuan tertentu, dimana sampel yang diambil harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama dengan populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas pengumpulan data atau kualitas alat ukurnya. Jika alat pengambilan datanya cukup reliabel dan valid, maka datanya juga akan cukup reliabel dan valid bila digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini yaitu skala. Penggunaan metode skala dimaksudkan untuk mengungkap hal-hal yang sifatnya pribadi dan mendalam. Menurut Azwar (2013), metode skala merupakan metode pengumpulan data pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Di samping berupa pertanyaan dan pernyataan yang tidak langsung, jawaban yang diberikan dari penggunaan metode skala biasanya lebih bersifat proyektif tergantung perasaan atau kepribadian subyek dan tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penggunaan metode skala sebab semua jawaban yang

diberikan oleh subyek dapat diterima selama jawaban tersebut diungkap secara jujur dan sungguh-sungguh. Oleh karena itu, akan ada interpretasi berbeda bagi jawaban yang berbeda.

1. Skala Penyesuaian Diri

Skala penyesuaian diri dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Schneiders (dalam Partosuwido, 1993), yaitu: tidak terdapat emosionalitas yang berlebih, tidak terdapat mekanisme psikologis, tidak terdapat perasaan frustrasi personal, kemampuan untuk belajar, pemanfaatan pengalaman masa lalu, sikap realistik dan objektif, pertimbangan rasional dan mengarahkan diri

2. Skala Semangat Kerja

Skala semangat kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Maier (1999), yaitu kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok.

Kedua skala di atas, disusun menggunakan skala Likert 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 4, jawaban sesuai (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 1, jawaban sesuai (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak sesuai (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan

penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2013). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Butir

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013).

Validitas berasal dari kata “*validity*“ yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2013). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 1996).

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\Sigma Y^2 \right) - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variable Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).

ΣXY = jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

ΣX = jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir

ΣY = jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 ΣX^2 = jumlah kwadrat skor X
 ΣY^2 = jumlah kwadrat skor Y
 N = jumlah subjek

Nilai korelasi yang telah didapat dari teknik korelasi *product moment* di atas sebenarnya masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot, artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan. Alasannya adalah karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan:

r_{bt} = Angka korelasi setelah dikoreksi
 r_{xy} = Angka korelasi sebelum dikoreksi
 SD_x = Standar deviasi skor total
 SD_y = Standar deviasi skor butir

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, kejegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2013). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 = S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala

G. Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 2013), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk melihat hubungan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja (variabel bebas X) dengan semangat kerja (variabel terikat Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\Sigma Y^2 \right) - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
- ΣXY = Jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel terikat
- ΣX = Jumlah skor variabel X
- ΣY = Jumlah skor variabel Y
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor variabel X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor variabel Y
- N = Jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara penyesuaian diri dengan semangat kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,472$; $p < 0,010$. Artinya semakin baik penyesuaian diri, maka semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya semakin buruk penyesuaian diri, maka semakin rendah semangat kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Penyesuaian diri mempengaruhi semangat kerja sebesar 22,3%. Berdasarkan hasil ini, maka masih terdapat 77,7% pengaruh dari faktor lain terhadap semangat kerja. Faktor lain tersebut adalah pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi, minat kerja, peluang untuk maju, dan prestise dalam organisasi, rasa bangga atas profesinya, hasrat untuk maju, perasaan telah diberlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja, kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan, penempatan pegawai, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian.
3. Penyesuaian diri para pegawai dinyatakan baik, sebab nilai rata-rata empirik (159,034) > nilai rata-rata hipotetik (132,5), selisihnya melebihi SD (19,879).

Kemudian semangat kerja mereka dinyatakan tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (125,500) > nilai rata-rata hipotetik (102,5), selisihnya melebihi SD (16,958).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

a. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berpedoman pada hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa para pegawai memiliki penyesuaian diri yang baik dan semangat kerja yang tergolong tinggi, maka disarankan kepada para pegawai untuk selalu melakukan penyesuaian diri terutama dengan kelompok kerja, agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bidang dapat dikerjakan dengan lancar. Begitu juga dalam hal semangat kerja, diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Misalnya menunjukkan sikap peduli terhadap keadaan atau kondisi kerja, dan siap bekerja sama serta membantu rekan kerja yang lain. Hal ini penting mengingat bahwa semangat kerja yang tinggi merupakan modal dasar yang sangat penting dalam bekerja.

b. Saran Kepada Pihak Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan

Disarankan kepada pihak Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan dengan melihat kondisi penyesuaian diri yang baik dan semangat kerja yang tinggi dari para pegawai, agar terus memantau kondisi

psikis para pegawai, kemudian mengadakan *refreshing* serta *out bond* bagi pegawai agar pegawai memperoleh penyegaran.

c. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mencari faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap semangat kerja, diantaranya adalah masalah pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi, minat kerja, peluang untuk maju, dan prestise dalam organisasi, rasa bangga atas profesinya, hasrat untuk maju, perasaan telah diberlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja, kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan, penempatan pegawai, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P dan Suyati. 1995. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bagus, D. 2015. Hubungan Kepemimpinan dengan motivasi kerja. *Jurnal Manajemen*. Hubungan%20Gaya%20Kepemimpinan%20dengan%20Motivasi%20Kerja.htm. diakses 29 Januari 2018.
- Colhoun dan Acocella, 1995. Calhoun J. F. & Acocella, J. R. 1995. *Psychology of Assessment and Human Relationship* (Third edition). New York: McGraw Hill.
- Danim. S. 2002. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Gellerman. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan. M. 2002. *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan ke 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasley. 1992. *Personality and Career Success*. Handbook of Career Success. California : Sage Publication.
- Maier. J. 1999. *Organizational Commitment and Job Performance* : It's the nature of the commitmen that counts. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74. No.1.
- Manullang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Moekijat. 1997. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Partosuwido, 1993. *Perilaku organisasi*. Surabaya: Citra Media
- Rainda, Y.D. 2015. <http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/3805436>.
Jurnal Psikologi

Setyawan. H. 2015. *Penyesuaian diri dalam pekerjaan,waktu luang & self directed change*.htm.

Siswanto. 2007. *Ilmu Sosial Dasar*. Tim dosen IKIP Malang. IKIP Malang

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Westra, P. 1988. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta Rineka Cipta.

Winardi. 2005. *Manajemen Konflik*. Bandung: Mandar Maju.

Wursanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Penerbit PT. Grasindo.



Burhanuddin. 2004.

Saksono. 1988.

Ravianto. J. 2005.

Zainun. 2000.



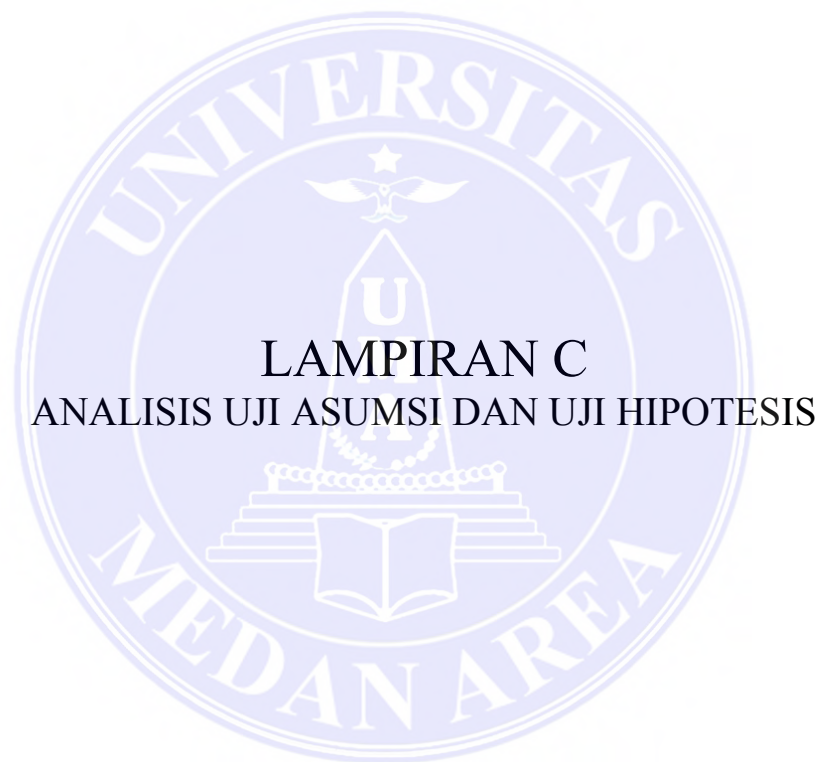
DAFTAR PUSTAKA

- Maier, J. 1999. *Organizational Commitment and Job Performance* : It's the nature of the commitmen that counts. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74. No.1.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalialia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Anoraga, P dan Suyati. 1995. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan. M. 2002. *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan ke 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2007. *Ilmu Sosial Dasar*. Tim dosen IKIP Malang. IKIP Malang
- Setyawan. H. 2015. penyesuaian diri dalam pekerjaan,waktuluang & self directed change.htm.
- Winardi. 2005. *Manajemen Konflik*. Bandung: Mandar Maju.
- Danim. S. 2002. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Colhoun dan Acocella, 1995. Calhoun J. F. & Acocella, J. R. 1995. *Psychology of Assessment and Human Relationship* (Third edition). New York: McGraw Hill.
- Wursanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Penerbit PT. Grasindo.
- Moekijat. 1997. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Partosuwido, 1993
- Rainda, YD
- Gellerman. 1994.
- Bagus. 2015.
- Hasley. 1992.
- Westra, P. 1988.
- Burhanuddin. 2004.
- Manullang. 2005.
- Saksono. 1988.
- Ravianto. J. 2005.
- Zainun. 2000.









LAMPIRAN C
ANALISIS UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS



LAMPIRAN D
SKALA PENYESUAIAN DIRI





LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN