

**HUBUNGAN ANTARA *CULTURE SHOCK* DENGAN PENYESUAIAN
DIRI PADA ANGGOTA POLRI DI POLRES NIAS SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

OLEH:

CINDY YUNIASMARA HARITA

18.8600.301



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/5/23

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI HUBUNGAN ANTARA *CULTURE SHOCK* DENGAN PENYESUAIAN DIRI PADA ANGGOTA POLRI DI POLRES NIAS SELATAN

Dipersiapkan dan disusun oleh :
Cindy Yuniasmara Harita

188600301

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 11 Mei 2023
Susunan Dewan Penguji:

Ketua

(Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

Sekretaris

(Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi)

Penguji I

(Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si)

Penguji II

(Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal, 11 Mei 2023

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph.D)

HALAMAN 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 karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas.

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

Medan, 13 Januari 2023

Peneliti



Cindy Yuniasmara Harita

188600301

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cindy Yuniasmara Harita

NPM : 188600301

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive-Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara *Culture Shock* dengan Penyesuaian Diri Pada Anggota Polri di Polres Nias Selatan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 13 Januari 2023

Yang Menyatakan



(CINDY YUNIASMARA HARITA)

188600301

MOTTO

**“Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari
(Matius 6:34)”**

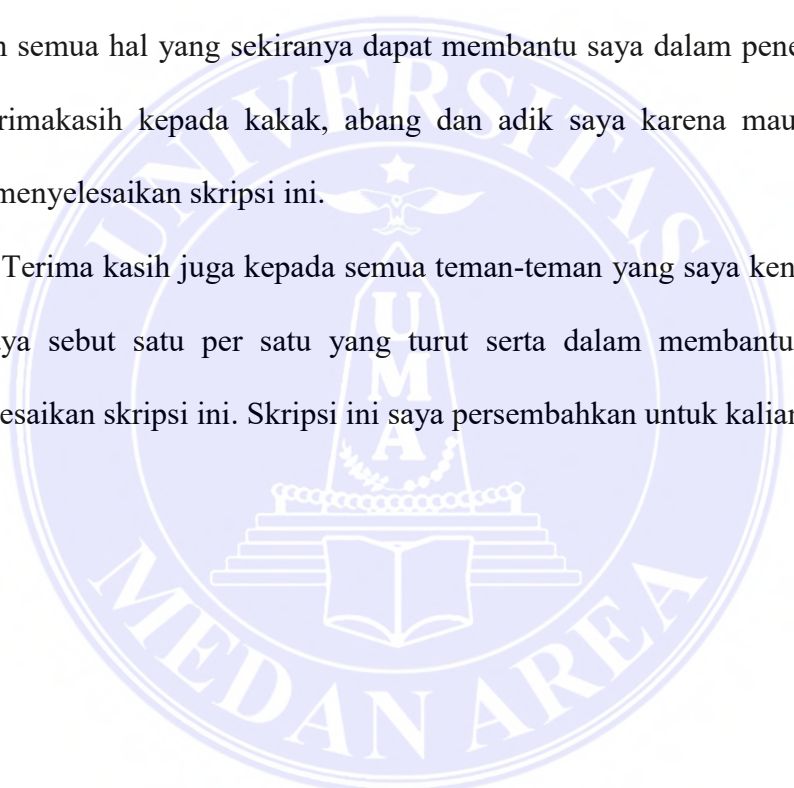


PERSEMBAHAN

Puji Syukur, saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan hikmat dan karuniaNya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, Papa dan Mama yang telah memberikan banyak sekali dukungan, masukan, kasih sayang, doa dan semua hal yang sekiranya dapat membantu saya dalam penelitian skripsi ini. Terimakasih kepada kakak, abang dan adik saya karena mau mensupport dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih juga kepada semua teman-teman yang saya kenal yang tidak bisa saya sebut satu per satu yang turut serta dalam membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk kalian semua.



UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini, peneliti menemui berbagai hambatan dan kesulitan. Tetapi berkat bantuan, dukungan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebagaimana mestinya. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si selaku Kepala Bidang Fakultas Psikologi Pendidikan sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, masukan, dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang dalam pelaksanaan Sidang Meja Hijau saya.
6. Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji dalam pelaksanaan Sempro, Semhas, dan Sidang Meja Hijau saya.
7. Ibu Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam pelaksanaan Sempro, Semhas, dan Sidang Meja Hijau saya.

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area atas ilmu yang telah diajarkan selama ini.
9. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Medan Area yang telah membantu pengurusan administrasi selama kuliah.
10. Bapak Reinhard H. Nainggolan, SH, SIK, MM selaku Kapolres Nias Selatan yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di Polres tersebut.
11. Seluruh anggota Polri di Polres Nias Selatan yang telah bekerja sama atas partisipasi dan waktunya selama proses penelitian di Polres tersebut.
12. Kedua orang tua saya papa Sidi Adil Harita dan mama Sumarny Deliyana yang telah memberikan semangat motivasi, dukungan serta doa untuk selalu mengerjakan skripsi ini dengan baik hingga selesai.
13. Kakak saya Lady Caroline SM Harita, Kedua abang saya Donny Christian Harita, Ricky Harlan Harita, dan Adik saya Henry Oktafrian Harita yang sudah mendukung saya selama proses penyelesaian skripsi saya.
14. Kekasih peneliti yang selalu setia menemani, mensupport dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Sahabat saya Idha Salma, Amelia Safitri Handayani, Mayriana Agnesia Ginting yang sudah mensupport, membantu serta selalu ada dalam proses pengerjaan skripsi saya.

16. Teman terdekat saya Ester Gulo, Nanda Rian, Resti Turnip yang sudah rela direpotin untuk membantu dalam penyelesaian skripsi saya.
17. Teman-teman kelas A3 stambuk 2018 yang telah saling support dan membantu selama proses perkuliahan maupun selama proses pengerjaan skripsi saya hingga selesai.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Cindy Yuniasmara Harita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Medan, 20 Juni 2000
Alamat : Jl. Karya Bakti no. 31 Teladan Barat, Medan Kota
Email : cindy.harita@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SD Negeri Inpres 071122 Teluk Dalam
2. SMPS Bintang Laut Teluk Dalam
3. SMAS Cahaya Medan



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan hikmat dan rahmatNya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Culture Shock* dengan Penyesuaian Diri Pada Anggota Polri di Polres Nias Selatan” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi yang membacanya.

Medan, 13 Januari 2023



Cindy Yuniasmara Harita

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI .	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Penyesuaian Diri	12
1. Pengertian Penyesuaian Diri	12
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penyesuaian Diri	13
3. Aspek-Aspek Penyesuaian Diri	16
4. Karakteristik Penyesuaian Diri	20
B. Culture Shock	22

1. Pengertian <i>Culture Shock</i>	22
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Culture Shock</i>	23
3. Aspek-aspek <i>Culture Shock</i>	27
4. Proses <i>Culture Shock</i>	29
C. Hubungan Antara <i>Culture Shock</i> dengan Penyesuaian Diri Pada Anggota Polri di Polres Nias Selatan	31
D. Kerangka Konseptual	35
E. Hipotesis Penelitian	36
BAB III	37
METODE PENELITIAN	37
A. Tipe Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38
C. Definisi Variabel Penelitian	38
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	39
E. Metode Pengumpulan Data	40
F. Validitas dan Reliabilitas	41
G. Metode Analisis Data	42
BAB IV	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kancah Penelitian	43
B. Persiapan Penelitian	45
C. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	47
D. Pelaksanaan Penelitian	50
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	50
1. Uji Asumsi Klasik	51
2. Hasil Perhitungan Analisis Data	52
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	54
F. Pembahasan	57
BAB V	60
KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Penyesuaian Diri	
Sebelum Uji coba	46
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala <i>Culture Shock</i>	
Sebelum Uji coba	47
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Penyesuaian Diri	
Setelah Uji coba	48
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Penyesuaian Diri	
Setelah Uji coba	49
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	51
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	52
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	53
Tabel 4.8 Interpretasi Koefisien Korelasi	54
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	55

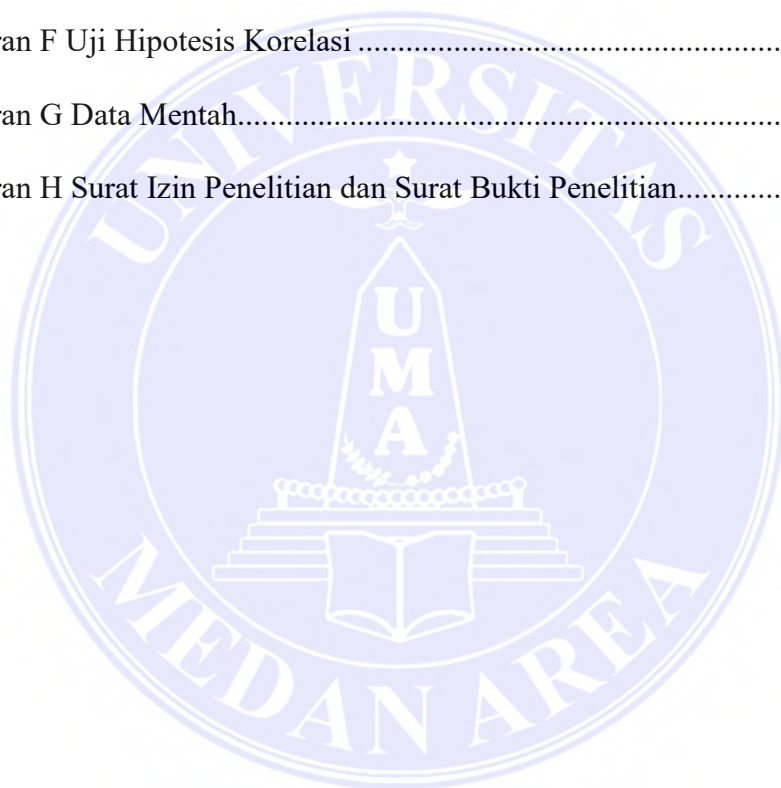
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Skala <i>Culture Shock</i>	56
Gambar 4.2 Kurva Distribusi Normal Skala Penyesuaian Diri	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Penyesuaian Diri.....	66
Lampiran B Skala <i>Culture Shock</i>	70
Lampiran C Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
Lampiran D Uji Asumsi (Uji Normalitas.....	77
Lampiran E Uji Asumsi (Uji Linearitas.....	79
Lampiran F Uji Hipotesis Korelasi.....	81
Lampiran G Data Mentah.....	83
Lampiran H Surat Izin Penelitian dan Surat Bukti Penelitian.....	86



ABSTRAK

Hubungan Antara *Culture Shock* Dengan Penyesuaian Diri Pada Anggota Polri di Polres Nias Selatan

Oleh :

Cindy Yuniasmara Harita

188600301

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara *culture shock* dengan penyesuaian diri pada anggota Polri di Polres Nias Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota Polri bukan suku Nias di Polres Nias Selatan, yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan model skala Likert dengan dua skala, yaitu skala *culture shock* dan skala penyesuaian diri. Hasil penelitian dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* (r_{xy}) diketahui sebesar $-0,345$ dengan $p = 0,003 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan negatif antara *culture shock* dengan penyesuaian diri, yang menunjukkan semakin tinggi *culture shock* yang dimiliki anggota Polri maka semakin rendah penyesuaian diri yang dimiliki anggota Polri, dan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui *culture shock* pada anggota Polri tergolong sedang dengan mean hipotetik (75) $>$ mean empirik ($70,57$) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD ($6,133$), penyesuaian diri anggota Polri tergolong tinggi dengan mean hipotetik ($92,5$) $>$ mean empirik ($126,70$) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD ($8,176$). Kemudian diketahui bahwa kontribusi *culture shock* terhadap penyesuaian diri sebesar $15,2\%$ sedangkan dipengaruhi oleh $84,8\%$ faktor lainnya yang mempengaruhi penyesuaian diri yang tidak terungkap dalam penelitian ini yaitu kondisi fisik, kepribadian, edukasi/pendidikan, agama dan budaya.

Kata kunci: *Culture Shock*, Penyesuaian Diri, Anggota Polri

ABSTRACT

The Correlation Between Culture Shock And Adjustment To Members Of The Police At The South Nias Police

Cindy Yuniasmara Harita

188600301

This research was conducted to see the correlation between culture shock and adjustment in members of the Police at the South Nias Police. The sample in this study were members of the National Police who were not ethnic Nias at the South Nias Police, which totaled 70 people. The sampling technique used is purposive sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale model with two scales, namely the culture shock scale and the adjustment scale. The results of the study using the Pearson product moment (r_{xy}) correlation technique are known to be -0.345 with $p = 0.003 < 0.05$. This means that there is a negative relationship between culture shock and adjustment, which shows that the higher the culture shock of Polri members, the lower the adjustment of Polri members, and the hypothesis in this study is accepted. Based on the results of the data analysis conducted, it is known that culture shock among Polri members is classified as moderate with a hypothetical mean (75) $>$ empirical mean (70.57) and the difference exceeds the number one elementary school (6.133), adjustment to Polri members is classified as high with a hypothetical mean (92.5) $>$ empirical mean (126.70) and the difference exceeds one SD (8.176). Then it was found that the contribution of culture shock to adjustment was 15.2% while it was influenced by 84.8% of other factors that influence adjustment that are not revealed in this study are physical condition, personality, education/education, religion and culture.

Keywords: Culture Shock, Adaptation, Police Officers

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai kewilayahan. Organisasi Polri tingkat pusat disebut Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri), sedangkan organisasi Polri tingkat kewilayahan disebut Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) di tingkat provinsi, Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort (Polres) di tingkat kabupaten/kota, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor (Polsek) di wilayah kecamatan (Jauhar, 2017).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 21(1) tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa anggota Polri harus bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI. Begitu pula di Polres Nias Selatan, dimana anggota Polri di Polres Nias Selatan berasal dari berbagai macam suku. Tentunya ini berdampak negatif khususnya pada anggota Polri di luar suku Nias terhadap pelayanan kepada masyarakat yaitu dalam melakukan komunikasi dimana bahasa daerahnya jauh berbeda dan saling tidak mengerti, sehingga dibutuhkannya juru bahasa/penterjemah.

Setiap manusia yang memasuki lingkungan yang baru, akan merasakan hal yang baru juga. Sehingga setiap individu memerlukan tahapan agar mampu melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan yang baru. Setiap orang memerlukan waktu yang lama agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang barunya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Al Khatib (2012) yang menyatakan bahwa penyesuaian diri adalah kemampuan individu dalam memenuhi salah satu kebutuhan psikologis dan mampu menerima dirinya serta mampu menikmati hidupnya tanpa jenis konflik dan mampu menerima kegiatan sosial serta mau ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di dalam lingkungan sekitarnya. Didukung dengan teori Mu'tadin (2002) penyesuaian diri adalah salah satu proses dinamis dengan tujuan untuk merubah perilaku individu sehingga dapat terjalin hubungan yang baik antara diri individu atau kelompok dengan lingkungannya.

Penyesuaian diri baik secara bahasa maupun budaya cukup penting agar mampu menjadikan individu tersebut menjadi pribadi yang lebih tangguh dan mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Adapun manfaat individu yang dapat menyesuaikan diri dalam sebuah pekerjaan dan kelompok kerja yaitu karyawan bisa mencapai tujuan bersama dengan optimal dan efisien (Gunilar, 2021).

Pentingnya melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaan di Polres Nias Selatan. Pada dasarnya, kemampuan menyesuaikan diri itu dibentuk oleh kebudayaan setiap anggota Polri karena setiap individu berbeda dan mempunyai identitas masing-masing dalam kehidupannya. Ketika seorang anggota Polri berada pada sebuah kelompok, maka anggota Polri tersebut harus melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang ditetapkan di Polres Nias Selatan.

Sebaliknya, dampak dari individu yang tidak dapat melakukan penyesuaian diri sesuai dengan pendapat Hurlock (2008) yang mengatakan bahwa penyesuaian diri adalah dasar bagi penyesuaian pekerjaan. Kesalahan melakukan penyesuaian diri menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan dalam aktivitas pekerjaan.

Ciri-ciri individu yang dapat menyesuaikan diri menurut Siswanto (2007) menyatakan bahwa penyesuaian diri yang efektif meliputi, memiliki persepsi yang akurat terhadap realita, kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stres dan kecemasan, mempunyai gambaran diri yang positif tentang dirinya, kemampuan untuk mengekspresikan perasaannya, relasi interpersonal yang baik.

Penyesuaian diri berlaku untuk siapa saja dan di situasi apapun. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, anggota Polri yang berasal dari luar suku Nias sering menyendiri atau tidak ikut berinteraksi dengan anggota Polri yang bersuku Nias karena tidak memahami bahasa yang sedang mereka gunakan. Sehingga menjadi hambatan dalam membangun komunikasi bagi anggota Polri di Polres Nias Selatan.

Penyesuaian diri anggota Polri dan budaya juga menjadi hambatan selain dari bahasa, sebagai contoh yaitu kebiasaan masyarakat Nias yang selalu mengkonsumsi minuman tuak sehingga membuat anggota Polri yang bersuku nias lebih nyaman berteman dengan sesama anggota Polri yang bersuku Nias saja. Kebiasaan inilah yang membuat anggota Polri di luar suku Nias sulit untuk ikut bergabung dengan anggota Polri bersuku Nias. Selain itu, ketika masyarakat Nias memiliki aduan mereka juga lebih mempercayai anggota Polri yang bersuku Nias dibandingkan anggota Polri diluar suku Nias sehingga anggota Polri diluar suku

Nias merasa sulit beradaptasi di awal penempatan karena merasa tidak di percayai oleh masyarakat setempat. Kemudian, hukum-hukum adat yang masih kental dan masih terus berlaku. Hukum-hukum adat ibarat “teropong” yang senantiasa memantau dan mengawasi setiap tingkah laku anggota masyarakatnya. Sehingga, anggota Polri di Polres Nias Selatan yang di luar suku Nias dihadapkan dengan berbagai perbedaan dan perubahan di berbagai aspek kehidupan, seperti kebiasaan dalam sehari-hari, hubungan dalam sosial, serta bertanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan.

Untuk mendukung hasil observasi, peneliti melakukan wawancara pada 2 narasumber yaitu 3 orang anggota polri yang mengatakan bahwa:

“Awal-awal saya bertugas disini, saya kesulitan dalam menolak ajakan minum tuak oleh anggota polri suku Nias maupun masyarakat karena memang kebiasaan disini setiap perkumpulan maupun acara, tuak pasti selalu ada sedangkan saya tidak terbiasa untuk minum minuman seperti itu. Itu juga menjadi salah satu alasan kenapa anggota polri yg bersuku Nias hanya berteman dengan sesuku mereka aja. Sehingga saya selama satu tahun bertugas di sini masih merasa tidak nyaman jika ikut bergabung dengan anggota Polri bersuku Nias.” (RL, 12 Desember 2020)

Kemudian peneliti melakukan wawancara kedua terhadap salah satu narasumber yang menyatakan bahwa:

“Hukum-hukum adat masih kental dalam sistem peradatan di suku Nias, perilaku kita saling dicermati oleh sesama. Jika ada yang melanggar, maka orang lain akan melaporkannya ke tetua adat. Begitulah keteraturan di Nias ini. Tidak tertulis, tapi kekuatannya luar biasa sehingga membuat saya sulit untuk menyesuaikan diri tinggal di lingkungan nias ini dan selalu cemas dalam bertindak.” (JS, 12 Desember 2020)

Peneliti melakukan wawancara ketiga terhadap salah satu narasumber yang bersuku jawa menyatakan bahwa:

“Di Nias, mereka kebanyakan berbicara dengan suara keras dan lantang, sementara saya dirumah terbiasa dengan berbicara lemah lembut dan suara pelan, terkadang saya mengira mereka membentak dan memarahi saya, ternyata memang intonasi berbicara mereka seperti itu. Awal-awal saya takut berkomunikasi dengan masyarakat Nias karena suara yang besar dan ekspresi yang tegas.” (DS, 12 Desember 2020)

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa anggota Polri yang bukan dari suku Nias mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap budaya/tradisi yang ada di Nias yaitu kesulitan menolak ajakan meminum tuak, kemudian kecemasan dalam bertindak karena hukum adat yang masih kental yang menjadi “teropong” dalam bertindak, serta cara berbicara yang terkesan keras dan lantang sehingga mereka enggan untuk berinteraksi.

Pentingnya penyesuaian diri bagi anggota Polri di Polres Nias Selatan ialah agar terciptanya hubungan yang baik antara anggota Polri yang satu dengan lainnya dengan kriteria pekerjaannya yang menyebabkan anggota Polri tersebut melakukan serangkaian usaha terhadap cara pelaksanaan tugas dalam pekerjaannya, terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut agar anggota Polri yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan baik, serta anggota Polri dapat menjaga stabilitas pilihan pekerjaan di dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini sejalan dengan pernyataan menurut Oberg (2004) memasuki budaya yang berbeda membuat individu menjadi orang asing di budaya tersebut, di mana individu dihadapkan dengan situasi yang kebiasaan-kebiasaannya digunakan. *Culture shock* merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan perasaan bingung dan ragu-ragu yang mungkin dialami seseorang setelah ia meninggalkan

budaya yang dikenalnya untuk tinggal di budaya yang baru dan berbeda (Kingsley dan Dakhari, 2006).

Culture shock menyebabkan seseorang menjadi seperti kehilangan arah, merasa tidak mengetahui harus berbuat apa, atau bagaimana mengerjakan sesuatu di lingkungan yang baru, dan tidak mengetahui apa yang tidak sesuai atau sesuai (Oberg, 2004). Hal ini sesuai dengan yang peneliti temui di lapangan bahwa bahasa menjadi salah satu penghambat pelayanan anggota Polri yang bukan dari suku Nias terhadap masyarakat yang kurang mampu berbahasa Indonesia. Karena hal tersebut, mereka sering mengalihkan tugas kepada anggota Polri yang bersuku Nias atau meminta bantuan sebagai penterjemah. Sehingga menyebabkan anggota Polri terhambat dalam bertugas.

Berikut hasil wawancara dengan salah satu anggota Polri di Polres Nias Selatan bersuku Jawa, yang menyatakan bahwa:

“Kami personil yang bukan suku nias, agak susah kalau berkomunikasi dengan masyarakat yang kurang berbahasa Indonesia. Apalagi kalau dari desa-desa yang masyarakatnya kurang bisa untuk berbahasa Indonesia. Sehingga terkadang kami mengalihkan tugas kepada anggota Polri yang bersuku Nias dalam melayani masyarakat yang hanya bisa berbahasa Nias” (JM, 12 Desember 2020)

Berdasarkan wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa anggota Polri yang bukan bersuku nias menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dari kehidupan kampung asalnya dengan kehidupan dan budaya yang berbeda yaitu khususnya dalam perbedaan bahasa.

Sehingga perbedaan bahasa menjadi salah satu alasan rendahnya tingkat penyesuaian diri yang dialami oleh anggota Polri di Polres Nias Selatan. Sesuai

dengan pernyataan Furhan dan Bochner (Hidajat & Sodjakusumah, 2000) berpendapat bahwa perbedaan bahasa antara daerah asal dengan daerah baru yang ditempati, perbedaan logat dalam berbicara, perbedaan cara berbahasa, dan kesulitan dalam mengartikan ekspresi berbicara.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri adalah *culture shock*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihsan (2017) dengan judul *Komunikasi Antarbudaya Mahasiswa Suku Banjar di Yogyakarta* menyatakan bahwa perbedaan budaya dan bahasa menimbulkan mahasiswa Banjar di Yogyakarta sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang berbeda dengan lingkungan di daerah asalnya.

Adapun ciri seseorang mengalami *culture shock* menurut Guanipa (Niam, 2009) yaitu individu akan mengalami kesedihan, kesepian, individu merasa tidak percaya diri, individu merindukan keluarga, individu merasa kehilangan identitas, tidak mampu memecahkan permasalahan sederhana, mengidentifikasi dengan budaya lama atau mengidealkan daerah lama, berusaha terlalu keras untuk menyerap segalanya di budaya baru, merasa kekurangan, kehilangan dan kegelisahan, mengembangkan *stereotype* tentang kultur yang baru, mengembangkan obsesi seperti *over-cleanliness*, kemarahan, sifat lekas marah, keengganan untuk berhubungan dengan orang lain.

Di dalam *culture shock* individu yang memasuki lingkungan budaya baru akan memiliki respon negatif dikarenakan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kehilangan perbedaan budaya, perbedaan individu dan pengalaman berkunjung. *Culture shock* itu sendiri bisa sangat unik antara satu orang dengan

yang lain, karena berbagai penyebab yang sifatnya bervariasi pula antara satu individu dengan individu lain, maupun antara satu dan budaya lain yang dimasuki individu tersebut.

Culture shock dapat mempengaruhi pembentukan karakter karena tekanan mental dan ketidaknyamanan dengan budaya dan lingkungan budaya baru. Sehingga hal tersebut akan sangat mempengaruhi kehidupan sosial seseorang dan pembentukan karakter seseorang. Oleh karena itu, bagi anggota Polri yang di luar suku Nias perlu menyesuaikan diri dalam interaksi dengan budaya baru.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan maka fenomena yang terjadi di lapangan yakni pada anggota Polri di Polres Nias Selatan yang berasal dari luar suku Nias. Sehingga penulis tertarik meneliti tentang “Hubungan antara *Culture Shock* dengan Penyesuaian Diri pada Anggota Polri di Polres Nias Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Penyesuaian diri adalah interaksi yang berlangsung secara terus menerus dengan diri kita sendiri, dengan orang lain, dan dengan lingkungan kita. Penyesuaian diri merupakan proses yang mencakup respon-respon mental dan tingkah laku seseorang dalam menghadapi tuntutan-tuntutan baik dari dalam diri sendiri atau dari lingkungannya. Dengan kata lain, penyesuaian diri merupakan usaha individu agar berhasil mengatasi kebutuhan, ketegangan, konflik, dan frustrasi yang dialami dalam dirinya. Individu yang dapat menyesuaikan diri dengan baik adalah orang yang dengan keterbatasan yang dimiliki, belajar untuk bereaksi terhadap dirinya dan lingkungan dengan cara yang matang, bermanfaat,

efisien, dan memuaskan, serta dapat menyelesaikan konflik, frustrasi, maupun kesulitan-kesulitan pribadi dan sosial tanpa mengalami gangguan tingkah laku.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah penyesuaian diri pada anggota Polri di Polres Nias Selatan di luar suku Nias yang terlihat dari perilaku mereka yang sering mengalihkan tugas atau meminta bantuan kepada anggota Polri yang bersuku nias sebagai penterjemah dalam melayani masyarakat yang kurang untuk berbahasa Indonesia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri adalah *culture shock*. *Culture shock* merupakan perasaan terkejut, gelisah, keliru yang dirasakan apabila seseorang bersentuhan dengan kebudayaan yang berlainan sama sekali, seperti ketika berada di negara asing. Perasaan ini timbul akibat adanya perbedaan dan kesukaran dalam beradaptasi dengan budaya baru. Bahasa menjadi salah satu faktor yang menghambat pelayanan anggota Polri yang di luar suku Nias terhadap masyarakat yang kurang untuk berbahasa Indonesia. Sehingga karena hal tersebut, anggota Polri yang di luar suku Nias sulit dalam memulai komunikasi dengan orang lain.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini membahas tentang hubungan antara *culture shock* terhadap penyesuaian diri pada anggota Polri di Polres Nias Selatan. Penelitian ini membatasi masalahnya pada penyesuaian diri khususnya anggota Polri di Polres Nias Selatan berjumlah 274 orang.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *culture shock* dengan penyesuaian diri pada anggota Polri di Polres Nias Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *culture shock* dengan penyesuaian diri pada anggota Polri di Polres Nias Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan mengenai ilmu psikologi, khususnya mengenai penyesuaian diri yang memiliki hubungan dengan *culture shock* pada anggota Polri di Polres Nias Selatan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bisa digunakan sebagai acuan untuk melakukan pelatihan terhadap penyesuaian diri pada anggota Polri di Polres Nias Selatan untuk mencegah terjadinya masalah *culture shock* sehingga tidak menghambat kinerja anggota Polri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penyesuaian Diri

1. Pengertian Penyesuaian Diri

Dalam istilah psikologi, penyesuaian diri disebut dengan istilah *adjustment* yang berarti suatu proses untuk mencari titik temu antara kondisi diri sendiri dan tuntutan lingkungan (Davidoff, 1991). Penyesuaian diri merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara diri individu dengan lingkungannya (Mutadin, 2002).

Kartono (2008) menyatakan bahwa penyesuaian diri dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk mencapai harmoni pada diri sendiri dan pada lingkungan, sehingga rasa permusuhan, dengki, iri hati, prasangka, depresi, kemarahan dan emosi negatif yang lain sebagai respon pribadi yang tidak sesuai dan kurang efisien bisa di kikis habis. Selain itu menurut (Gunarsa, 2006), individu dengan penyesuaian diri yang rendah cenderung menarik diri dari lingkungan, sulit bergaul dengan orang-orang disekitarnya, memiliki sedikit teman, serta merasa rendah diri.

Menurut Hurlock (2008) penyesuaian diri adalah seberapa jauh kepribadian individu berfungsi secara efisien dalam masyarakat. Menurut Mappiare, penyesuaian diri merupakan sebuah upaya individu untuk diterima didalam suatu lingkungan dan mengabaikan kepentingan pribadinya demi kepentingan kelompok sehingga merasa dirinya adalah bagian penting dari kelompoknya (Ahyani, 2012).

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri merupakan suatu proses dimana individu mengubah perilaku agar sesuai dengan lingkungannya. Dengan kata lain, penyesuaian diri merupakan usaha individu agar berhasil mengatasi kebutuhan, ketegangan, konflik, dan frustrasi yang dialami dalam dirinya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penyesuaian Diri

Menurut Schneiders (Sobur, 2003) faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri adalah:

a. Kondisi fisik.

Kondisi fisik individu adalah faktor yang sangat mempengaruhi penyesuaian diri seorang individu yaitu hereditas dan konstitusi fisik, sistem utama tubuh, dan kesehatan fisik.

b. Kepribadian

Pada setiap tahap perkembangan kepribadian memiliki unsur penting dalam penyesuaian diri yaitu kemauan dan kemampuan untuk berubah, pengaturan diri, realisasi diri, dan kecerdasan. Bukan hanya proses pembelajarannya saja namun kepribadian individu juga penting dalam membantu proses penyesuaian diri individu.

c. Edukasi/pendidikan.

Mental sehat merupakan sebuah syarat dalam mencapai penyesuaian diri yang baik, tetapi jika memiliki unsur penting dalam pendidikan yaitu belajar, pengalaman, latihan dan determinasi diri, akan memberikan respon yang baik dalam penyesuaian diri individu.

d. Lingkungan.

Keadaan lingkungan yang baik, damai, tentram, aman, penuh penerimaan dan pengertian, serta mampu memberikan perlindungan kepada anggotanya merupakan lingkungan yang akan memperlancar proses penyesuaian diri individu. Unsur penting yang dapat mempengaruhi yaitu lingkungan sekolah, rumah maupun keluarga, semua memiliki peran yang sangat penting.

e. Agama dan budaya.

Agama yang memiliki kaitan yang erat dengan budaya, memiliki pengaruh yang baik dalam penyesuaian diri individu. Agama yang memberikan nilai, keyakinan dan makna yang mendalam, kestabilan dan keseimbangan dalam hidup. Serta budaya yang diwariskan kepada individu melalui berbagai media dalam lingkungan keluarga, sekolah, maupun masyarakat.

Faktor yang dapat mempengaruhi penyesuaian diri dikelompokkan menjadi dua kelompok menurut Soeparwoto (2004) yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal

- a) Motif, merupakan dorongan-dorongan sosial seperti dorongan untuk berprestasi, dorongan untuk menjadi lebih unggul didalam lingkungan, dorongan untuk bersosialisasi.
- b) *Self-concept* atau konsep diri, bagaimana individu memandang dirinya sendiri serta sikap yang dimilikinya, baik terkait dengan dimensi fisik, karakteristik individual dan motivasi diri. Selain itu, meliputi kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh dirinya, dan juga kekurangan atau kegagalan dirinya. Individu yang memiliki konsep diri yang positif akan mampu

menyesuaikan diri dan menyenangkan dibandingkan dengan individu yang memiliki konsep diri yang buruk.

- c) Persepsi, adalah proses pengamatan dan penilaian melalui kognitif maupun afeksi individu terhadap objek, peristiwa dalam pembentukan konsep baru.
- d) Sikap, merupakan kesiapan atau kesediaan individu untuk bertindak. Individu dengan sikap yang baik cenderung lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dibandingkan dengan individu yang memiliki sikap tidak baik.
- e) Intelegensi dan minat, intelegensi sebagai langkah awal dalam berinteraksi atau proses penyesuaian diri, dengan intelegensi individu dapat menganalisis dan menalar, selain itu dengan adanya minat terhadap sesuatu akan membantu mempercepat proses penyesuaian diri individu.
- f) Kepribadian, prinsipnya individu yang memiliki kepribadian ekstrovert cenderung mudah menyesuaikan diri dibandingkan dengan individu yang memiliki kepribadian introvert.

2. Faktor eksternal

a) Keluarga

Keluarga merupakan pintu awal individu dalam belajar berinteraksi dengan individu lainnya. Pada dasarnya pola asuh akan menentukan kemampuan penyesuaian diri individu, keluarga yang menganut pola asuh demokrasi akan memberikan kesempatan lebih kepada individu untuk berproses dalam penyesuaian diri secara lebih baik.

b) Kondisi Sekolah

Sekolah dengan lingkungan kondusif akan sangat mendukung individu agar dapat bertindak dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungannya secara selaras.

c) Kelompok Sebaya

Kelompok sebaya akan mempengaruhi proses penyesuaian diri individu, kelompok sebaya dapat menjadi sarana yang baik dalam proses penyesuaian diri. Namun, ada juga yang sebaliknya sebagai penghambat proses penyesuaian diri individu.

d) Prasangka Sosial

Prasangka sosial akan menghambat proses penyesuaian diri individu apabila masyarakat memberikan label yang negatif kepada individu seperti nakal, suka melanggar peraturan, menentang orang tua dan sebagainya.

e) Hukum dan Norma

Hukum dan norma akan membentuk penyesuaian diri yang baik, apabila masyarakat konsekuen dalam menegakkan hukum dan norma yang berlaku di dalam masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri adalah kondisi fisik, kepribadian, edukasi/pendidikan, lingkungan, agama dan budaya.

3. Aspek-Aspek Penyesuaian Diri

Menurut Buchori (Buchori, 2002), penyesuaian diri memiliki dua aspek yaitu:

a) Penyesuaian pribadi.

Penyesuaian pribadi merupakan kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri sehingga tercapai hubungan yang harmonis antara dirinya dengan lingkungan sekitarnya. Individu menyadari sepenuhnya siapa dirinya sebenarnya, apa kelebihan dan kekurangannya dan mampu bertindak objektif sesuai dengan kondisi dirinya tersebut. Keberhasilan penyesuaian pribadi ditandai dengan tidak adanya rasa benci, lari dari kenyataan atau tanggung jawab, kecewa, dan tidak percaya diri. Kehidupan kejiwaannya ditandai dengan tidak adanya goncangan atau kecemasan yang menyertai rasa bersalah, rasa cemas, rasa tidak puas, rasa kurang, dan keluhan terhadap nasib yang dialami. Sebaliknya, kegagalan penyesuaian pribadi ditandai dengan keguncangan emosi, kecemasan, ketidakpuasan, dan keluhan terhadap nasib yang dialami.

b) Penyesuaian Sosial.

Penyesuaian sosial terjadi dalam lingkup hubungan sosial tempat individu berinteraksi dengan orang lain, mencakup hubungan dengan masyarakat di sekitar tempat tinggalnya, keluarga, sekolah, teman atau masyarakat secara umum. Setiap individu merupakan bagian dari masyarakat yang saling memengaruhi satu sama lain yang mempunyai aturan, hukum, adat, dan nilai-nilai yang dipatuhi dalam kehidupan sehari-hari. Individu dituntut dapat mematuhi norma dan peraturan sosial kemasyarakatan.

Menurut Ali dan Asrori (2005), penyesuaian diri dapat dilihat dari tiga aspek sudut pandang, yaitu:

a) Penyesuaian diri sebagai adaptasi

Pada mulanya penyesuaian diri diartikan sama dengan adaptasi. Padahal adaptasi ini pada umumnya lebih mengarah pada penyesuaian diri dalam arti fisik, fisiologis, atau biologis. Penyesuaian diri cenderung diartikan sebagai usaha mempertahankan diri secara fisik. Penyesuaian diri diartikan sama dengan usaha mempertahankan diri maka hanya selaras dengan keadaan fisik saja, bukan penyesuaian dalam arti psikologis. Padahal, dalam penyesuaian diri diri sesungguhnya tidak sekedar penyesuaian fisik, melainkan yang lebih kompleks dan lebih penting lagi adalah adanya keunikan dan keberadaan kepribadian individu dalam hubungannya dengan lingkungan.

b) Penyesuaian diri sebagai bentuk konformitas

Dengan memaknai penyesuaian diri sebagai usaha konformitas, menyiratkan bahwa di sana individu seakan-akan mendapat tekanan kuat untuk harus selalu mampu menghindarkan diri dari penyimpangan perilaku, baik secara moral, sosial, maupun emosional. Individu selalu diarahkan kepada tuntutan konformitas dan terancam akan tertolak dirinya manakala perilakunya tidak sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Norma yang berlaku pada suatu budaya tertentu tidak sama dengan norma pada budaya lainnya sehingga tidak mungkin merumuskan serangkaian prinsip-prinsip penyesuaian diri berdasarkan budaya yang dapat diterima secara universal. Konsep penyesuaian diri sesungguhnya bersifat dinamis dan tidak dapat disusun berdasarkan konformitas sosial.

c) Penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan

Sudut pandang berikutnya adalah bahwa penyesuaian diri dimaknai sebagai usaha penguasaan, yaitu kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisasikan respon dalam cara-cara tertentu sehingga konflik-konflik, kesulitan, dan frustrasi tidak terjadi. Penyesuaian diri diartikan sebagai kemampuan penguasaan dalam mengembangkan diri sehingga dorongan, emosi, dan kebiasaan menjadi terkendali dan terarah. Pemaknaan penyesuaian diri sebagai penguasaan mengandung kelemahan, yaitu menyamaratakan semua individu.

Hurlock (2008) mengemukakan aspek-aspek dalam penyesuaian diri, yaitu:

a) Penampilan nyata

Overt performance yang diperlihatkan individu sesuai dengan norma yang berlaku di dalam kelompoknya, berarti individu dapat memenuhi harapan kelompok dan dapat diterima menjadi anggota kelompok tersebut.

b) Penyesuaian diri terhadap berbagai kelompok

Individu mampu menyesuaikan diri secara baik dengan setiap kelompok yang dimasukinya, baik teman sebaya maupun orang dewasa.

c) Sikap sosial

Individu mampu menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap orang lain, ikut pula berpartisipasi dan dapat menjalankan perannya dengan baik dalam kegiatan sosial.

d) Kepuasan pribadi

Ditandai dengan adanya rasa puas dan perasaan bahagia karena dapat ikut ambil bagian dalam aktivitas kelompok dan mampu menerima diri sendiri apa adanya dalam situasi sosial.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek penyesuaian diri adalah penyesuaian pribadi dan penyesuaian sosial.

4. Karakteristik Penyesuaian Diri

Menurut Sunarto dan Hartono (2002) menjelaskan bahwa karakteristik yang memengaruhi penyesuaian diri antara lain:

a. Penyesuaian diri secara positif.

Individu yang tergolong mampu melakukan penyesuaian diri secara positif ditandai hal-hal sebagai berikut:

1. Tidak menunjukkan adanya ketegangan emosional
2. Tidak menunjukkan adanya mekanisme-mekanisme psikologis
3. Tidak menunjukkan adanya frustrasi pribadi
4. Memiliki pertimbangan rasional dan pengrahan diri
5. Mampu dalam belajar
6. Menghargai pengalaman
7. Bersikap realistik dan objektif

Dalam melakukan penyesuaian diri yang positif, individu akan melakukannya dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. Penyesuaian dengan menghadapi masalah secara langsung
2. Penyesuaian dengan melakukan eksplorasi (penjelajahan)

3. Penyesuaian dengan *trial and error* atau coba-coba
4. Penyesuaian dengan substitusi (mencari pengganti)
5. Penyesuaian diri dengan menggali kemampuan diri
6. Penyesuaian dengan belajar
7. Penyesuaian dengan inhibisi dan pengendalian diri
8. Penyesuaian dengan perencanaan yang cermat

b. Penyesuaian diri yang salah

Kegagalan dalam melakukan penyesuaian diri secara positif, dapat mengakibatkan individu melakukan penyesuaian yang salah. Penyesuaian diri yang salah ditandai dengan berbagai bentuk tingkah laku yang serba salah, tidak terarah, emosional, sikap yang tidak realistis, agresif, dan sebagainya. Ada tiga bentuk reaksi dalam penyesuaian yang salah yaitu:

1. Reaksi bertahan (*defence reaction*).

Individu berusaha untuk mempertahankan dirinya, seolah-olah tidak menghadapi kegagalan. Individu selalu berusaha untuk menunjukkan bahwa dirinya tidak mengalami kegagalan. Bentuk khusus reaksi ini antara lain: rasionalisasi, represi, proyeksi dan “*sour grapes*” (anggur kecut).

2. Reaksi menyerang (*aggressive reaction*).

Individu yang mempunyai penyesuaian diri yang salah menunjukkan tingkah laku yang bersifat menyerang untuk menutupi kegagalannya. Ia tidak mau menyadari kegagalannya. Reaksi-reaksi ini tampak dalam tingkah laku: Selalu membenarkan diri sendiri, mau berkuasa dalam setiap situasi, mau memiliki segalanya, bersikap

senang mengganggu orang lain, menggertak baik dengan ucapan maupun dengan perbuatan, menunjukkan sikap permusuhan secara terbuka, menunjukkan sikap menyerang dan merusak, keras kepala dalam perbuatannya, bersikap balas dendam, memperkosa hak orang lain, tindakan yang serampangan, marah secara sadis

3. Reaksi melarikan diri (*escape reaction*).

Individu akan melarikan diri dari situasi yang menimbulkan konflik atau kegagalan. Reaksi tampak dalam tingkah laku sebagai berikut: suka berfantasi untuk memuaskan keinginan-keinginan yang tidak tercapai dalam bentuk angan-angan (seolah-olah sudah tercapai), banyak tidur, suka minuman keras, bunuh diri, atau menjadi pecandu narkoba, regresi yaitu kembali pada tingkah laku kekanak-kanakan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik penyesuaian diri adalah penyesuaian diri secara positif dan penyesuaian diri yang salah.

B. Culture Shock

1. Pengertian *Culture Shock*

Culture shock dalam bahasa Indonesia berarti gegar budaya, istilah yang digunakan untuk menggambarkan keadaan dan perasaan seseorang dalam menghadapi kondisi lingkungan sosial budaya baru yang berbeda. Pada awalnya definisi *Culture Shock* cenderung pada kondisi gangguan mental. Menurut Oberg dalam Ridwan (2016) *culture shock* merupakan suatu penyakit yang diderita karena hidup di luar lingkungan budayanya dan dalam proses untuk menyesuaikan diri di lingkungan barunya.

Ward (2001) mendefinisikan *culture shock* adalah suatu proses aktif dalam menghadapi perubahan saat berada di lingkungan yang tidak familiar. Proses aktif tersebut terdiri dari affective, behavior, dan cognitive individu, yaitu reaksi individu tersebut merasa, berperilaku, dan berpikir ketika menghadapi pengaruh budaya kedua. Menurut (Niam, 2009) *culture shock* merupakan ketiadaan arah, merasa tidak mengetahui harus berbuat apa atau bagaimana mengerjakan segala sesuatu di lingkungan yang baru, dan tidak mengetahui apa yang tidak sesuai atau sesuai.

Selain itu, *culture shock* berkaitan erat dengan keragaman budaya, meliputi rasa terkejut memasuki lingkungan yang baru, muka-muka baru, dan adaptasi terhadap kebiasaan-kebiasaan baru. Berpisah dari orang-orang penting dalam kehidupan seseorang, seperti keluarga, teman, atau guru, membuat individu merasa tidak nyaman ketika suasana keakraban bersama mereka menghilang (Samovar, Porter, & Stefani, 1998). *Culture shock* memiliki pandangan yang berbeda antara individu satu dengan lainnya dalam berinteraksi serta menghadapi budaya baru dan lingkungan baru terhadap sosial masyarakatnya (Rajasekar, 2015).

Berdasarkan defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *culture shock* adalah suatu kondisi dimana individu mengalami kebingungan dalam melakukan sesuatu agar dapat sesuai dengan lingkungan baru nya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Culture Shock*

Menurut pendapat Parrillo terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *culture shock* (Suardi, 2015) yaitu:

a. Faktor pergaulan.

Individu cenderung mengalami ketakutan akan perbedaan pergaulan disetiap tempat yang baru. Ketakutan ini menjadikan individu merasa canggung dalam menghadapi situasi yang baru, tempat tinggal yang baru dan suasana yang baru. Akibat ketidak pahaman mengenai pergaulan ini, individu juga akan merasa terasing dengan orang-orang disekelilingnya yang dirasa baru baginya.

b. Faktor teknologi.

Seiring perkembangan teknologi yang semakin pesat, masyarakat harus selalu ingin berusaha untuk mengikuti perkembangan teknologi agar mampu bersaing di dunia global. Teknologi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi timbulnya masalah *culture shock*. Oleh sebab itu, individu merasa takut tidak bisa mengikuti perkembangan teknologi di tempat tinggal barunya. Individu disini dituntut untuk berpikir keras bagaimana caranya untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi serta mampu mengaplikasikannya dikehidupannya. Contohnya banyak individu yang berasal dari kampung-kampung pedalaman yang masih belum begitu kenal dengan teknologi yang lagi tren yang digunakan di kota-kota.

c. Faktor geografis.

Faktor ini identik dengan keadaan geografis di daerah tersebut. Faktor geografis ini merupakan faktor lingkungan secara fisik, misalnya perbedaan cuaca, perbedaan letak wilayah seperti daerah pantai dengan

daerah pegunungan. Hal ini akan menyebabkan individu tersebut mengalami gangguan kesehatan.

d. Faktor bahasa keseharian.

Bahasa sering dihubungkan dengan faktor kekagetan terhadap budaya baru sebagai salah satu ketakutan yang cukup besar ketika akan menetap ditempat yang baru. Tidak menguasai atau bahkan tidak mengerti sama sekali bahasa merupakan suatu hal yang wajar yang menyebabkan timbulnya *culture shock*. Namun, pada kasus ini menimbulkan gegar budaya terhadap lingkungan yang memiliki bahasa keseharian berbeda. Karena di Polres Nias Selatan cenderung menggunakan bahasa daerah Nias.

e. Faktor ekonomi.

Ketakutan terhadap biaya hidup yang berbeda yang memiliki kemungkinan lebih tinggi merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya *culture shock*. Individu harus mulai berusaha, bersiap serta berwaspada mengantisipasi agar mampu bertahan hidup ditempat tinggal yang baru. Hal tersebut terjadi karena pada umumnya setiap individu berasal dari keluarga dengan status ekonomi yang berbeda-beda dan hal tersebut ditambah dengan tingkat pengeluaran yang lebih banyak di luar negeri.

f. Faktor adat istiadat.

Faktor ini merujuk pada tradisi-tradisi yang biasa dilakukan oleh individu di setiap daerah yang notebene memiliki ciri khas kebudayaan yang berbeda satu sama lain. Untuk itu anggota Polri yang bukan suku

nias harus mampu beradaptasi dengan adat istiadat di Polres Nias Selatan. Namun, beradaptasi dengan adat istiadat yang baru bukanlah hal yang mudah bagi seseorang, maka individu cenderung mengalami kekagetan budaya terutama dalam hal adat istiadat tersebut seperti harus diperhadapkan dengan adat istiadat di lingkungan baru, dimana banyak budaya yang harus diselaraskan dengan aturan yang telah ditetapkan.

g. Faktor Agama.

Dianggap sebagai salah satu penghambat individu dalam usahanya menyesuaikan diri di tempat tinggal yang baru. Individu mengalami ketakutan tersendiri terhadap agama yang menjadi perbedaan yang sangat rentan dan tidak bisa disatukan dengan mudahnya.

Menurut Furnham dan Bochner (dalam Manz, 2003) faktor-faktor yang mempengaruhi individu mengalami *culture shock* saat berinteraksi dengan budaya baru adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya perbedaan budaya, kualitas, kuantitas dan lamanya culture shock yang dialami individu yang dipengaruhi oleh tingkat perbedaan budaya antara lingkungan asal dan lingkungan baru individu. Culture shock lebih cepat jika budaya tersebut sangat berbeda, seperti sosial, perilaku, adat istiadat, agama, pendidikan, norma dalam masyarakat, dan bahasa. Semakin berbeda kebudayaan antar dua individu yang berinteraksi, semakin sulit kedua individu tersebut membangun dan memelihara hubungan yang baik (Bochner, 2003; Septina Sihite, 2012).

- 2) Adanya perbedaan individu. Berkaitan dengan perbedaan dalam kepribadian dan kemampuan individu menyesuaikan diri di lingkungan barunya. Selain itu juga merujuk pada variabel demografis seperti usia, jenis kelamin, kelas sosial-ekonomi dan pendidikan.
- 3) Pengalaman lintas budaya individu sebelumnya, pengalaman individu di masa lalu saat berada di lingkungan baru yang sangat berpengaruh pada proses adaptasi seperti pengalaman bagaimana individu menerima perlakuan dari penduduk lokal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *culture shock* adalah faktor pergaulan, faktor teknologi, faktor geografis, faktor bahasa keseharian, faktor ekonomi, faktor adat istiadat, dan faktor agama.

3. Aspek-aspek *Culture Shock*

Menurut Winkelman (2015) mengemukakan empat aspek yang menyebabkan *culture shock*, sebagai berikut:

a) *Stress Reaction*

Stres dapat menimbulkan reaksi fisiologis dalam jangkauan yang luas yang dapat menyebabkan kerusakan pada fungsi sistem kekebalan tubuh sehingga tubuh akan lebih mudah terserang penyakit. Individu yang berada di lingkungan dan budaya yang baru mengalami pengalaman stres yang disebabkan oleh faktor fisiologis maupun psikologis. Keadaan psikologis ini mampu mempengaruhi keadaan tubuh dan reaksi fisiologisnya, yang dapat meningkatkan rasa stres, cemas, depresi dan gelisah.

b) *Cognitive Fatigue*

Individu yang berada dalam budaya baru dituntut untuk mempunyai usaha yang penuh kesadaran agar mampu memahami hal-hal yang diproses tanpa disadari dalam budaya baru. Usaha tersebut dilakukan untuk memahami arti dari bahasa baru dan komunikasi nonverbal, dalam lingkungan dan interaksi sosial yang baru. Usaha yang dilakukan individu tersebut untuk memahami semua informasi baru ini sangat melelahkan dan menghasilkan kepenatan mental dan emosional. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan dan keinginan untuk mengasingkan diri dari kontak sosial terutama ketika timbunan kelebihan informasi meningkat.

c) *Role Shock*

Perubahan peran sosial dan relasi interpersonal memengaruhi kesejahteraan dan konsep diri, sehingga mengakibatkan individu mengalami syok peran. Dalam budaya yang baru, peran yang sebelumnya akan digantikan dengan peran baru yang belum pernah dikenalnya. Hal tersebut menyebabkan syok peran yang disebabkan dari ketidakjelasan posisi sosial, hilangnya relasi dan peran sosial yang biasa dijalankan individu sebelumnya.

d) *Personal Shock*

Harga diri, identitas diri, konsep diri, kepuasan hidup dan kesejahteraan dijaga oleh sistem budaya individu tersebut. Apabila individu yang berada dalam budaya baru merasa kehilangan sistem pendukungnya maka dapat menyebabkan kemerosotan rasa kesejahteraan pada dirinya dan menyebabkan munculnya gejala patologis. Gejala utama dari gegar budaya

mencakup tidur yang berlebihan, makan dan minum yang bersifat kompulsif, menjadi cepat marah, rasa bermusuhan yang berlebihan, hilangnya efektifitas kerja dan menangis terus-terusan.

Menurut Oberg (Dayaksini & Yuniasrdi, 2004), terdapat tiga aspek dari *culture shock*, yaitu:

- a. Kehilangan *cues* atau tanda-tanda yang dikenalnya. Padahal *cues* adalah bagian dari kehidupan sehari-hari seperti tanda-tanda, gerakan bagian-bagian tubuh (*gesture*), ekspresi wajah ataupun kebiasaan-kebiasaan yang dapat menceritakan kepada seseorang bagaimana sebaiknya bertindak pada situasi tertentu.
- b. Krisis identitas. Dengan pergi ke luar daerahnya seseorang akan kembali mengevaluasi gambaran tentang dirinya.
- c. Putusnya komunikasi antar pribadi baik pada tingkat yang disadari atau tak disadari yang mengarahkan pada frustrasi dan kecemasan. Halangan bahasa adalah penyebab jelas dari gangguan-gangguan ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *culture shock* adalah *strees reaction*, *cognitive fatigue*, *role shock*, *personal shock*.

4. Proses *Culture Shock*

Menurut Sulaeman (Sulaeman, 1992) terdapat beberapa tahap biasanya dialami individu saat memasuki kultur yang baru, yang biasa dikenal dengan istilah Kurva-U, yaitu:

a. Tahap Bulan Madu.

Tahap ini berisi kegembiraan, rasa penuh harapan, dan *euphoria* sebagai antisipasi individu sebelum memasuki budaya baru. Pada masa ini individu masih terpesona dengan segala sesuatu hal baru yang ditemui dilingkungan baru. Periode ini ditandai dengan perasaan bersemangat, antusias, terhadap kultur baru dan orang-orangnya. Pada masa ini perbedaan-perbedaan budaya masih dianggap sebagai sesuatu yang menarik dan menyenangkan.

b. Tahap Pesakitan.

Tahap Pesakitan yaitu tahap krisis dalam *culture shock*. Pada tahap ini setiap individu sering kali dihadapkan pada berbagai macam perbedaan budaya yang ternyata dapat memicu persoalan-persoalan yang belum pernah dihadapinya sebelumnya. Persoalan-persoalan yang nyata ini biasanya menimbulkan perasaan tidak nyaman, kegelisahan, rasa ingin menolak apa yang dirasakan tapi tidak bisa berbuat apa-apa. Pada tahap ini tahap yang membuat seseorang merasa sendiri, terpojok, dan bimbang. Disinilah, perasaan hilangnya simbol-simbol, adat kebiasaan yang dulu menjadi identitas dirinya, saat ini harus dihadapkan dengan suatu keadaan dengan suatu keadaan yang berlawanan.

c. Tahap Pemulihan.

Jika individu bertahan di dalam krisis, maka individu akan masuk pada tahap ketiga. Tahap ini terjadi apabila individu mulai bersedia untuk belajar kultur baru. Pada periode ini, individu mulai memahami berbagai perbedaan norma dan nilai-nilai antara kultur aslinya dan kultur baru yang saat ini dimasukinya. Individu asing mungkin mulai paham bagaimana cara bergaul

dan berbicara dengan orang yang berbeda bahasa, individu mulai menemukan arah untuk perilakunya, dan bisa memandang peristiwa-peristiwa di tempat barunya dengan rasa humor.

d. Tahap Penyesuaian Diri.

Pada tahap ini individu telah mengerti elemen kunci dari budaya barunya. Pada tahap ini individu asing tidak lagi mendapatkan kesulitan karena telah melewati masa adaptasi yang begitu panjang. Biasanya, bisa hidup dalam dua budaya yang berbeda disertai dengan rasa puas dan menikmati. Namun, beberapa hal menyatakan, bahwa untuk dapat hidup dalam dua budaya tersebut, individu akan perlu beradaptasi kembali dengan budayanya terdahulu, dan memunculkan gagasan. Masing-masing tahap ini bukan berarti selalu akan dijalani secara urut ke jenjang berikutnya. Sangat mungkin bahwa individu yang telah memasuki jenjang berikutnya masih kembali mengalami jenjang sebelumnya ketika dihadapkan pada persoalan baru dalam penyesuaian dirinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa proses *culture shock* adalah tahap bulan madu, tahap pesakitan, tahap pemulihan, dan tahap penyesuaian diri.

C. Hubungan Antara *Culture Shock* dengan Penyesuaian Diri Pada Anggota Polri di Polres Nias Selatan

Culture shock berpengaruh terhadap penyesuaian diri, artinya bahwa dalam suatu kondisi yang dimana seseorang baru memasuki wilayah atau daerah baru dalam kurun waktu lama akan merasakan cemas, kegelisahan, bingung karena

adanya perbedaan budaya di daerah tersebut yang salah satunya ialah bahasa, sehingga harus adanya proses penyesuaian diri.

Sesuai dengan pernyataan Furhan dan Bochner (2000) berpendapat bahwa perbedaan bahasa antara daerah asal dengan daerah baru yang ditempati, perbedaan logat dalam berbicara, perbedaan cara berbahasa, dan kesulitan dalam mengartikan ekspresi berbicara menyebabkan munculnya *culture shock*. Dan itu merupakan salah satu istilah yang digunakan untuk menjabarkan akibat-akibat negatif pada individu yang pindah ke suatu daerah baru. Sehingga hal-hal ini mempengaruhi bagaimana seseorang beradaptasi dengan lingkungan yang baru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2015), yang berjudul *Pengaruh Kejutan Budaya Asing (culture shock) Terhadap Perilaku dan Kinerja Karyawan Bank Woori Saudara Wilayah Bogor* menyatakan bahwa tidak sedikit karyawan yang menilai kejutan budaya secara negatif, memunculkan reaksi kecemasan dan rasa ketidakmampuan karyawan untuk bersikap dan bekerja di budaya Korea. Sehingga memengaruhi perasaan dan menurunkan semangat serta minat terhadap pekerjaan. Kejutan budaya dinilai secara positif sebagai peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Namun tidak sedikit karyawan yang menilai kejutan budaya secara negatif, memunculkan reaksi kecemasan dan rasa ketidakmampuan karyawan untuk bersikap dan bekerja di budaya Korea. Hal ini memengaruhi karyawan pada kawasan afektifnya yaitu kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian usaha mereka dalam mengerjakan pekerjaan dilingkungan budaya yang baru. Sehingga memengaruhi perasaan dan menurunkan semangat serta minat terhadap pekerjaan. Kejutan budaya

berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Bekerja dalam ritme yang cepat, berhadapan dengan nasabah asing, melakukan pekerjaan diluar jobdesk dan bisa melakukan multitasking dalam bekerja dan kesempatan berkorespondensi dengan bank asing lainnya baik di dalam maupun di luar Indonesia diklaim karyawan sebagai peningkatan kompetensi dalam diri karyawan. Sehingga rekomendasi yang diberikan adalah pembelajaran dan pemahaman akan budaya Korea Selatan oleh karyawan dan budaya Indonesia oleh ekspatriat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ihsan (2017) dengan judul *Komunikasi Antarbudaya Mahasiswa Suku Banjar di Yogyakarta* menyatakan bahwa perbedaan budaya dan bahasa menimbulkan mahasiswa Banjar di Yogyakarta sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang berbeda dengan lingkungan di daerah asalnya. Melihat perbedaan budaya dan perbedaan bahasa yang terjadi didalam mahasiswa Banjar di Yogyakarta menimbulkan mahasiswa sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang berbeda dengan lingkungan di daerah asalnya. Ketika mahasiswa keluar dari budaya asalnya kebudayaan baru, maka mahasiswa akan mengalami reaksi saat berhadapan dengan orang lain atau lingkungan sosial yang berbeda dan bagaimana cara mereka untuk membangun upaya agar dapat mengatasi culture shock dan penyesuaian diri yang baik serta cara berkomunikasi yang efektif terhadap lingkungan masyarakat dengan perbedaan budaya sosial yang sangat jauh berbeda dengan budaya sosial yang ada di daerah asalnya. Selain itu, kendala yang akan dihadapi oleh mahasiswa antara lain bahasa, sikap serta perilaku orang lain, dan lingkungan yang tidak mendukung akan menyebabkan gejala culture shock. Oleh

sebab itu, mahasiswa pendatang harus pintar mengatasi dan menghadapi gejala culture shock didalam kehidupan sosial yang baru serta mempelajari dan memahami perbedaan budaya yang jauh berbeda dengan budaya asalnya serta proses penyesuaian diri yang tidak sebentar dalam mengenal dan memahami perbedaan budaya terutama *culture shock*.

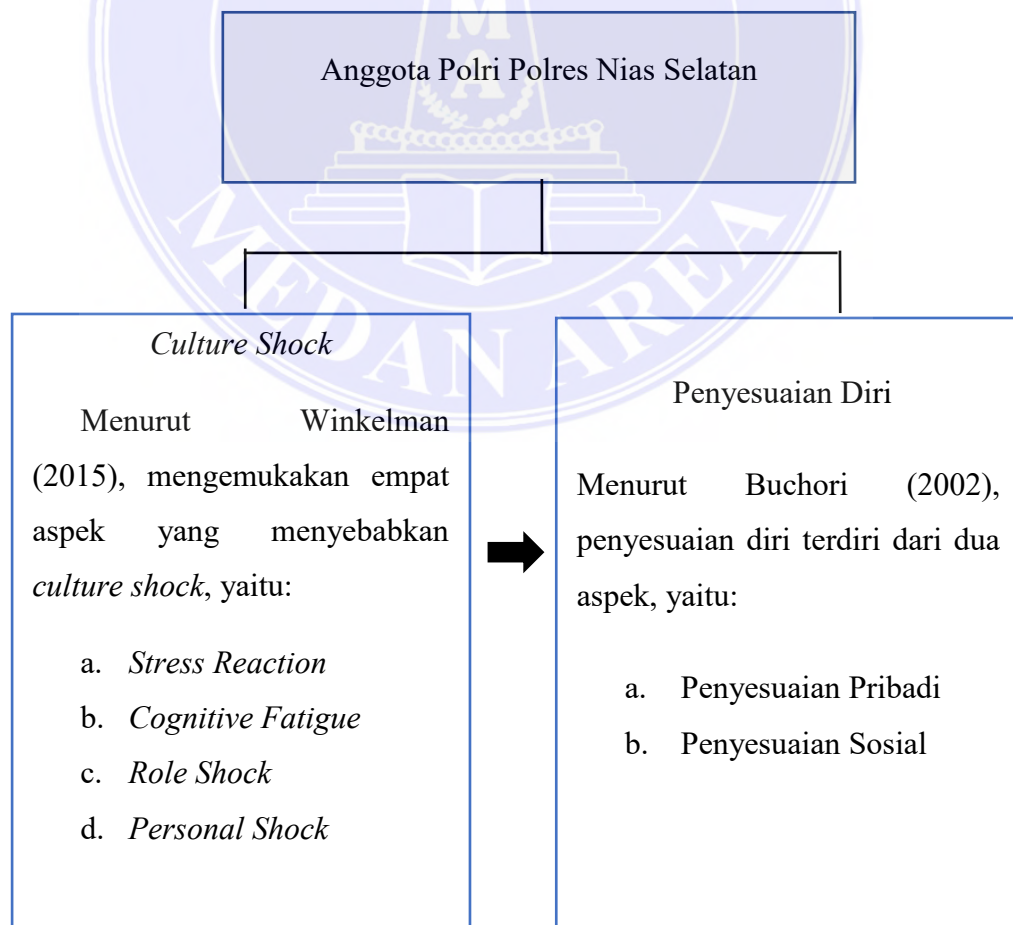
Penelitian ketiga yang berjudul *Reverse Culture Shock in Students Returning From Overseas* oleh Gaw (2000) mengungkapkan temuan signifikan yang berkaitan dengan program layanan mahasiswa yang dilakukan oleh pekerja personalia mahasiswa. Pertama, migran yang kembali mengalami tingkat kejutan budaya balik yang tinggi lebih mungkin untuk melaporkan lebih banyak masalah penyesuaian pribadi dan rasa malu/kekhawatiran daripada mereka yang kembali yang mengalami kejutan budaya balik tingkat rendah. Kedua, kesediaan menemui konselor untuk masalah/kekhawatiran pribadi tidak selalu berhubungan dengan tingkat keterkejutan budaya terbalik seseorang. Akhirnya, korelasi negatif diamati berkaitan dengan kejutan budaya terbalik dan penggunaan layanan dukungan siswa; saat kejutan budaya terbalik meningkat, penggunaan layanan menurun.

Penelitian keempat yang berjudul *Culture Shock and Adaption* oleh Michael Winkelman (1994) menyatakan bahwa hubungan domestik dan internasional yang multikultural menciptakan gear budaya baik bagi kelompok pendatang maupun penduduk. Artikel ini membahas sifat, tahapan, dan penyebab gear budaya untuk memberikan pedoman luas dalam mengelola pengalaman gear budaya dalam berbagai situasi. Kejutan budaya digambarkan dari perspektif psikofisiologis dan sosiokultural. Sifat dari pengalaman kejutan budaya menunjukkan bahwa resolusi ditujukan melalui orientasi kognitif dan penyesuaian perilaku yang melibatkan

pengenalan karakteristik kejutan budaya dan penerapan strategi untuk resolusinya. Strategi adaptif untuk memandu intervensi konstruktif diringkas dari integrasi literatur tentang adaptasi kejutan budaya, efektivitas pelatihan lintas budaya, dan efektifitas antarbudaya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri di pengaruhi oleh *culture shock*. Permasalahan yang di alami oleh setiap orang dalam menyesuaikan diri dengan budaya sangat beragam dan kemampuan setiap individu tidaklah sama. Ada yang mampu menyesuaikan diri tetapi ada juga individu yang tidak mampu menyesuaikan diri. Sehingga individu akan mengalami ketidaknyamanan fisik dan psikologis.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas sehingga hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan negatif antara *culture shock* dan penyesuaian diri pada anggota Polri di Polres Nias Selatan. Dengan uji asumsi, semakin tinggi *culture shock* maka semakin buruk penyesuaian diri, atau sebaliknya, semakin rendah *culture shock* maka semakin baik penyesuaian diri.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teoriteori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Menurut Azwar (2017) pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variable yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2018) survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variable sosialogi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generasikan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Variabel Bebas (X) : *Culture Shock*
- 2) Variabel Terikat (Y) : Penyesuaian Diri

C. Definisi Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah:

1. Penyesuaian diri adalah suatu proses dimana individu mengubah perilaku agar sesuai dengan lingkungannya. Menurut Buchori (2002), penyesuaian diri terdiri dari dua aspek, yaitu penyesuaian pribadi dan penyesuaian sosial. Dari kuesioner, jika skor semakin besar artinya penyesuaian diri semakin baik dan sebaliknya jika skor semakin kecil artinya penyesuaian diri semakin buruk.
2. *Culture shock* adalah suatu kondisi dimana individu mengalami kebingungan dalam melakukan sesuatu agar dapat sesuai dengan lingkungan baru nya. Menurut Winkelmen (2019) mengemukakan empat aspek yang menyebabkan culture shock, yaitu *stress reaction*, *cognitive fatigue*, *role shock*, *personal shock*. Dari kuesioner, jika skor semakin besar artinya *culture shock* semakin tinggi dan sebaliknya jika skor semakin kecil artinya *culture shock* semakin rendah.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak di kenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Polri yang bertugas di Polres Nias berjumlah 326 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Karena adanya keterbatasan dalam jumlah populasi, maka jumlah populasi yang digunakan sebagai sampel penelitian ini ialah sebanyak 70 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Periantalo (2016), *purposive sampling* merupakan teknik yang membuat kriteria khusus terhadap subjek penelitian. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai digunakan dalam penelitian kuantitatif atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2016).

Karakteristik sampel yang peneliti anggap cocok dalam penelitian ini yaitu:

1. Anggota Polri di luar suku Nias
2. Anggota Bintara Polri pangkat Bripda
3. Anggota Polri masa lama kerja minimal 1 tahun

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua skala psikologis, yaitu skala *culture shock* dan skala penyesuaian diri.

1. Skala Penyesuaian Diri

Skala penyesuaian diri berdasarkan dua aspek dari Buchori (2002), yaitu penyesuaian pribadi dan penyesuaian sosial. Model skala yang digunakan adalah model skala likert maka aitem-aitem dalam skala berupa pernyataan yang bersifat *favorable* dengan empat pilihan jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah : Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala *Culture Shock*

Skala *culture shock* berdasarkan empat aspek dari Winkelman (2015), yaitu *stress reaction*, *cognitive fatigue*, *role shock*, *personal shock*. Model skala yang digunakan adalah model skala likert maka aitem-aitem dalam skala berupa pernyataan yang bersifat *favorable* dengan empat pilihan jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat

nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah : Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

1) Validitas

Validitas adalah sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur dalam sebuah penelitian (Arikunto, 2002). Dalam konteks validitas instrument berarti sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Dalam aplikasi SPSS untuk melakukan uji validitas memiliki beberapa cara salah satunya menggunakan metode *correlate bivirate* yaitu melakukan korelasi antara item dengan total aitem setiap variable dengan memperhatikan skala yang dipakai yaitu apakah skalanya berbentuk ordinal, interval, atau rating. Jika signifikan item tersebut valid mengukur variabel (Machali, 2017). Dinyatakan valid dengan dasar nilai *corrected item-total correlation* apabila bernilai $>0,3$ atau sedikit toleransi hingga $>0,25$ (Azwar, 2017).

2) Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, maka semakin tinggi pula reliabilitas alat ukur tersebut. Uji reliabilitas skala fenomena hubungan *culture shock*

dengan penyesuaian diri pada anggota Polri ini menggunakan teknik statistik dengan rumus *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas digunakan guna menguji kepercayaan data yang dihasilkan oleh penelitian karena instrument yang digunakan sudah universal atau baik (Arikunto, 2002). Menurut Sujerweni (2014), aitem dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,600.

G. Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (*culture shock*) dengan satu variabel terikat (penyesuaian diri). Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

a. Uji normalitas

Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Santoso (2001) menyatakan teknik statistik parametrik adalah teknik statistik yang didasarkan pada normalitas data.

b. Uji linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *product moment* dari Pearson diketahui bahwa adanya hubungan negatif antara *culture shock* dengan penyesuaian diri pada anggota Polri di Polres Nias Selatan. Di mana koefisien korelasi $r_{xy} = -0,390$ dengan signifikansi $P = 0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa semakin tinggi *culture shock* maka semakin buruk penyesuaian diri. Hipotesis yang peneliti ajukan diterima.
2. *Culture Shock* memiliki peran penting terhadap penyesuaian diri, di mana memiliki persentase sumbangan sebesar 15,2% dan selebihnya yaitu 84,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak terungkap dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa hubungan *culture shock* dengan penyesuaian diri tergolong rendah.
3. Kemudian melihat kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), dapat dilihat bahwa *culture shock* memiliki mean hipotetik 75 dan mean empirik 71,57 yang berarti *culture shock* anggota Polri tergolong sedang. Sedangkan penyesuaian diri memiliki mean hipotetik sebesar 92,5 dan mean empirik sebesar 125,91 yang berarti penyesuaian diri anggota Polri tergolong baik.

B. Saran

1. Saran kepada Anggota Polri di Polres Nias Selatan

Untuk anggota Polri di Polres Nias Selatan diharapkan agar lebih meningkatkan dorongan untuk lebih mampu menyesuaikan diri di Polres Nias Selatan dengan cara mengontrol pikiran agar selalu berpikiran bahwa karakter orang berbeda-beda, memahami emosi orang lain, dan belajar bersosialisasi.

2. Saran kepada Polres Nias Selatan

Untuk Polres Nias Selatan diharapkan agar memberi seminar terlebih dahulu kepada anggota Polri yang akan bertugas di Polres Nias Selatan mengenai kebudayaan yang ada di Nias Selatan, sehingga anggota Polri dapat lebih mudah menyesuaikan diri di tempat tugasnya. Dan juga dapat lebih selektif terhadap penempatan anggota Polri di Polres Nias Selatan.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat lebih memperhatikan atau teliti mengenai fenomena yang terjadi dilapangan, tidak memiliki jarak waktu yang lama antara observasi dan pengambilan data, serta lebih memperhatikan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi penyesuaian diri, seperti kondisi fisik, kepribadian, edukasi/pendidikan, lingkungan, agama dan budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, P. (1975). The Transitional Experience: An Alternative View of Culture Shock. *Journal of Humanistic Psychology* 15, 13-23.
- Ahyani, F. K. (2012). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1 (1), 21 -31.
- Akiringsih, Titik. (2015). Analisa Terhadap Overseas-Culture Shock dari Sudut Pandang Budaya. *Jurnal Pariwisata Indonesia*, 10. No. 2.
- Al Khatib, S. A. (2012). Exploring the relationship among loneliness, self-esteem, self-efficacy and gender in United Arab Emirates College Students. *Europe's Journal of Psychology*, 8(1), 151-181.
- Ali, & Arsori. (2005). *Psikologi Remaja, Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ansyori, Irvan. (2015). *Pola Komunikasi Mahasiswa Etnis Minangkabau Yang Mengalami Culture Shock Dalam Interaksi Sosial*. Naskah Publikasi.
- Anugrah, D & KresnowatiW. (2008). *Komunikasi antar budaya*. Jakarta: Jala Permata.
- Arikunto, S. (2002). *Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta:: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta:: Pustaka Belajar.
- Berry J. W, PoortingaY. H, SegallM. H, & DasenP.R. (1999). *Psikologi Lintas Budaya: Riset dan Aplikasi, diterjemahkan dari "Cross Cultural Psychology. Research and Application" (1992)*. (SuhardonoEdi) Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Buchori, Zinun. (2002). *Manajemen dan motivasi*. Edisi Revisi, Balai Aksara.
- Damai, Andani. (2017). *Penyesuaian Diri Mahasiswa Terhadap Culture Shock* .
- Davidoff L, L. (1991). *Psikologi : Suatu Pengantar Jilid I*. Jakarta:: Erlangga.
- Dayaksini T, & Yuniasrdi S. (2004). *Psikologi Lintas Budaya*. UMM Press Malang.
- Desmita. (2010). *Psikologi perkembangan peserta didik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Fatimah. (2006). Psikologi Perkembangan. Bandung: Pustaka Setia.
- Furnham, A. (2010). 2010. Culture Shock: Literature review, personal statement and relevance for the south pacific., 4(2), 87-94.
- Gaw, F.K. (2000). Reverse Culture Shock in Students Returning From Overseas. International Journal of Intercultural Relations, 83-104.
- Gunarsa, & Singgih, D. (2004). Psikologi Praktis Anak, Remaja, dan Keluarga. Jakarta: Gunung mulia.
- Gunarsa, S. D. (2006). Psikologi Sosial. Jakarta : Gunung Mulia.
- Gunilar, I. S. (2021). Pentingnya penyesuaian diri (perilaku individu dan kelompok) dalam bekerja. PIO Artikel.
- Haber A, & Runyon R. P. (1984). Psychology of adjustmen. In The Dorsey Press.
- Hartono A, & Sunarto. (2002). Perkembangan Peserta Didik. Jakarta.: PT. Rineka Cipta.
- Helviana, M. (2017). Hubungan Antara Culture Shock dengan Penyesuaian Diri Mahasiswa Perantau di Daerah Yogyakarta (Studi pada Mahasiswa Kabupaten Pelalawan). Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Hidajat V, & T. ISodjakusumah. (2000). Hubungan Antara Culture Shock dan Prestasi Akademik. Jurnal Psikologi, Vol 5.
- Hopkins, R.J. (1999). Studying Abroad as A Form of Experiential Education. Liberal Education, 85, 36-41.
- Hurlock. (2008). Psikologi Perkembangan. Jakarta: Erlangga Press.
- Ihsan. (2017). Komunikasi Antarbudaya Mahasiswa Suku Banjar di Yogyakarta.
- Indriani Putri Dian, Hubies Vitayala Aida, & Kuswanto Sadikin. (2015). Pengaruh Kejutan Budaya Asing (Culture Shock) Terhadap Perilaku Dan Kinerja Karyawan Bank Woori Saudara Wilayah Bogor. Jurnal, 7. No. 2.
- Jauhar Muhammad. (2017). Kupas Tuntas Tes TNI/POLRI. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer (Kelompok Gramedia).
- Kartono, K. (2005). Kenakalan Remaja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, K. (2008). Hygiene Mental. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Khaira, Amalia. (2020). Hubungan Antara Culture Shock Dengan Penyesuaian Diri Pada Mahasiswa Malaysia di UIN AR-RANIRY BANDA ACEH.
- Milton, JT. (1998). Understanding Culture Shock. FAO Journal, 2, 11-14.
- Mulyana, Deddy, Rakhmat, & Jalaluddin. (2006). Komunikasi Antar Budaya: Panduan Berkomunikasi Dengan Orang-Orang Berbeda Budaya. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mutadin, Z. (2002). *Penyesuaian Diri Remaja*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Niam, E. K. (2009). Koping Terhadap Stres Pada Mahasiswa Luar Jawa Yang Mengalami Culture Shock. (*Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*), (1):69-77.
- Oberg. (2004). Social Skills Difficulty: Model of Culture Shock for International Graduate Students. *Journal of College Student Development* March-April 2004.
- Oberg, K. (1960). Culture Shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology*, 4(2), 177-182.
- Pearce, R Philip. (2009). From culture shock and culture arrogance to culture exchange: Ideas towards sustainable socio-cultural tourism. *Journal of Sustainable Tourism*, 3(3), 143154.
- Powell, D. H. (1983). *Understanding Human Adjustment*. Little, Brown & Company.
- Pratiwi Ellya, & Susanto Oktavianti Yanti. (2 Desember 2020). Penyesuaian Diri Terhadap Fenomena Gelar Budaya Di Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 19, 249-262.
- Rajasekar, J. (2015). *Culture Shock in a Global World : Factors Affecting Culture*.
- Ridwan, Aang. (2016). *Komunikasi Antarbudaya: Mengubah Persepsi dan Sikap dalam Meningkatkan Kreativitas Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Samovar AL, Porter ER, & Stefani AL. (1998). *Communication Between*. Wadsworth Publishing Company.
- Schneider, AA. (1964). *Personal Adjustment and Mental Health*.
- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Suardi. (2015). *Culture Shock. (Analisis Culture Shock Bagi Mahasiswa Baru Di Kota Makassar)*.
- Sulaeman, M. M. (1992). *Ilmu Budaya Dasar: Suatu Pengantar*. Bandung: Eresco.
- Suparwoto. (2004). *Kemampuan Dasar Mengajar*. Yogyakarta: FIP Universitas Negeri Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 21(1) tentang
Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Willis S. (2008). *Remaja dan masalahnya "mengupas berbagai bentuk kenakalan"*. Bandung: Alfabeta.
- Winkelman M. (2015). *Culture Shock and Adaptation. Counseling and Development*.





Nama :

Suku :

Keterangan Pilihan Jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Catatan : Tidak ada pilihan jawaban yang salah, semua pilihan jawaban adalah benar jika menurut anda pilihan jawaban tersebut memang benar-benar sesuai dengan diri anda.

Skala Penyesuaian Diri

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menyadari sepenuhnya kekurangan yang saya miliki				
2.	Saya tidak mampu memotivasi diri dalam menghadapi situasi di Polres Nias Selatan				
3.	Saya senang berkenalan dengan orang-orang baru				
4.	Saya tidak menyadari sepenuhnya kekurangan yang saya miliki				
5.	Saya mampu memotivasi diri dalam menghadapi situasi di Polres Nias Selatan				
6.	Saya tidak bertanggungjawab atas kewajiban yang telah diberikan kepada saya				
7.	Saya bertanggungjawab atas kewajiban yang telah diberikan kepada saya				
8.	Saya merasa kurang percaya diri dengan apa yang saya miliki				
9.	Saya merasa senang dengan apa yang saya miliki sekarang ini				
10.	Kadang saya lebih berharap ditempatkan di daerah lain				
11.	Saya tidak masalah jika ditempatkan di Polres Nias Selatan				
12.	Rasanya tidak menyenangkan menjadi orang seperti saya				
13.	Saya tidak merasa cemas ketika memulai komunikasi dengan rekan kerja yang baru				

14.	Saya merasa cemas ketika memulai komunikasi dengan rekan kerja yang baru				
15.	Saya tidak merasa cemas ketika memulai komunikasi dengan orang lokal				
16.	Saya merasa cemas ketika memulai komunikasi dengan orang lokal				
17.	Apabila saya mengalami kegagalan, saya akan menjadikannya sebagai pelajaran				
18.	Ketika mengalami kegagalan saya merasa tidak bisa memperbaikinya				
19.	Jika menghadapi masalah saya akan menyelesaikannya sampai tuntas				
20.	Saya tidak pernah memiliki target dalam bekerja				
21.	Saya akan mengejar target saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
22.	Saya merasa tidak betah berada di Polres Nias Selatan				
23.	Saya merasa bahagia berada di Polres Nias Selatan				
24.	Saya merasa sulit untuk berkomunikasi dengan masyarakat lokal				
25.	Saya mudah diterima dengan polisi yang berasal dari suku Nias				
26.	Saya merasa tidak mudah diterima dengan polisi yang berasal dari suku Nias				
27.	Diluar jam kerja, saya sering diajak makan dan minum oleh atasan dan rekan kerja				
28.	Keterbatasan bahasa, membuat saya membatasi berkomunikasi dengan masyarakat Nias				
29.	Saya selalu menghormati pimpinan dan senior-senior di Polres Nias Selatan				
30.	Saya kadangkadang tidak mengikuti apa yang menjadi peraturan disini				
31.	Saya menjunjung/menghargai norma yang berlaku di masyarakat				
32.	Saya kurang aktif dalam mengikuti kegiatan di Polres Nias Selatan				
33.	Saya mengikuti norma-norma yang berlaku di Polres Nias Selatan				
34.	Karena masyarakat Nias lebih mempercayai tokoh adat, saya tidak menjalankan tugas polisi untuk melindungi masyarakat				
35.	Saya bertanggungjawab atas kewajiban yang telah diberikan kepada saya				
36.	Saya tidak mengikuti norma-norma yang berlaku di Polres Nias Selatan				

37.	Walaupun masyarakat Nias lebih mempercayai tokoh adat tapi saya tetap menjalankan tugas polisi untuk melindungi masyarakat				
-----	--	--	--	--	--





Nama :

Suku :

Keterangan Pilihan Jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Catatan : Tidak ada pilihan jawaban yang salah, semua pilihan jawaban adalah benar jika menurut anda pilihan jawaban tersebut memang benar-benar sesuai dengan diri anda.

Skala *Culture Shock*

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa cemas saat pertama kali ditugaskan di Polres Nias Selatan				
2.	Saya tidak merasa susah walaupun banyak perbedaan di lingkungan baru				
3.	Saya merasa khawatir jika bertemu dengan orang baru				
4.	Saya senang ketika ditempatkan di Polres Nias Selatan				
5.	Saya merasa asing ketika berada di lingkungan baru				
6.	Saya tidak merasa asing ketika berada di lingkungan baru				
7.	Saya ingin secepatnya pindah dari sini				
8.	Saya merasa temanteman disini bisa menjalin hubungan yang baik				
9.	Saya sangat tidak nyaman tinggal lebih lama disini				
10.	Saya sulit memahami ketika masyarakat lokal berbicara				
11.	Saya merasa temanteman disini tidak bisa menjalin hubungan yang baik				
12.	Saya mudah memahami ketika masyarakat lokal berbicara				
13.	Saya sulit menggunakan bahasa daerah Nias				
14.	Saya mulai terbiasa menggunakan bahasa daerah Nias meskipun sering salah mengucapkannya				

15.	Saya senang bergabung dengan masyarakat				
16.	Saya sering menghindari aktivitas yang melibatkan banyak orang				
17.	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan masyarakat lokal				
18.	Saya tidak nyaman berinteraksi dengan masyarakat lokal				
19.	Saya senang bekerja secara individu				
20.	Saya tidak senang bekerja dalam tim				
21.	Saya merasa masyarakat lebih mempercayai Polisi sepenuhnya dalam mengatasi permasalahan yang dialami				
22.	Menurut saya, masyarakat Nias lebih mempercayai tokoh adat dalam menyelesaikan masalah daripada Polisi				
23.	Saya merasa peran Polisi sangat berguna terhadap masyarakat				
24.	Saya merasa tidak berguna bagi orang lain				
25.	Saya merasa berguna bagi orang lain				
26.	Saya merasa terabaikan karena berbeda suku dengan orang Nias				
27.	Saya merasa diterima baik di Polres Nias Selatan				
28.	Saya selalu di hargai selama bertugas disini				
29.	Saya selalu dianggap remeh oleh masyarakat Nias karena tidak berasal dari daerah Nias				
30.	Saya tidak dianggap remeh oleh masyarakat Nias karena tidak berasal dari daerah Nias				



Reliability

Skala Culture Shock

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	69.26	47.498	-.199	.649
A2	69.04	42.158	.424	.606
A3	68.89	41.552	.474	.601
A4	68.97	40.840	.479	.597
A5	68.34	46.779	-.100	.660
A6	68.79	45.388	.041	.639
A7	68.81	50.211	-.328	.688
A8	68.73	40.838	.315	.610
A9	68.70	46.764	-.092	.653
A10	67.23	46.730	-.083	.644
A11	68.70	43.199	.143	.633
A12	67.30	47.459	-.171	.652
A13	69.03	41.304	.381	.605
A14	68.61	42.182	.407	.607
A15	68.69	45.146	.077	.636
A16	68.77	42.353	.364	.610
A17	68.93	42.705	.397	.610
A18	68.99	45.406	.046	.638
A19	67.17	46.521	-.053	.642
A20	68.76	40.882	.379	.604
A21	67.19	45.226	.133	.630
A22	67.31	47.958	-.261	.653
A23	68.79	41.620	.409	.604
A24	68.49	43.152	.216	.623
A25	68.93	43.661	.309	.618

A26	68.83	41.709	.368	.607
A27	68.56	40.975	.422	.601
A28	68.76	42.418	.409	.608
A29	68.66	40.634	.428	.599
A30	68.90	44.178	.290	.621

Reliability

Skala Penyesuaian Diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	122.20	68.568	.541	.788
A2	122.09	70.311	.365	.793
A3	122.16	68.192	.572	.787
A4	123.07	56.009	.794	.761
A5	122.39	67.081	.658	.783
A6	122.57	68.277	.305	.794
A7	122.37	67.251	.675	.784
A8	122.69	60.943	.774	.769
A9	122.43	67.466	.584	.785
A10	122.64	71.885	.048	.804
A11	122.40	66.968	.672	.783
A12	122.33	72.456	.043	.801
A13	122.49	66.108	.718	.780
A14	121.97	71.506	.209	.797
A15	122.59	61.608	.725	.771
A16	121.94	72.402	.102	.799
A17	122.69	61.697	.747	.771
A18	121.99	71.985	.149	.798
A19	121.96	71.172	.222	.796
A20	122.73	61.099	.749	.770

A21	122.63	72.295	.043	.802
A22	122.20	68.568	.541	.788
A23	122.47	70.398	.245	.796
A24	122.63	74.440	-.155	.810
A25	123.01	69.377	.279	.794
A26	122.49	73.703	-.098	.806
A27	122.67	75.731	-.281	.813
A28	123.01	69.377	.279	.794
A29	122.43	75.698	-.276	.813
A30	122.39	76.994	-.416	.816
A31	122.69	61.697	.747	.771
A32	122.44	74.888	-.214	.810
A33	122.44	76.366	-.319	.815
A34	122.53	75.267	-.214	.814
A35	122.49	70.195	.254	.795
A36	122.49	77.326	-.391	.818
A37	122.19	68.791	.518	.789



Uji Normalitas

		Culture Shock	Penyesuaian Diri
N		70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70.57	125.91
	Std. Deviation	6.133	8.502
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.129
	Positive	.104	.110
	Negative	-.134	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.124	1.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160	.193

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN E UJI LINEARITAS

Uji Linearitas

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Penyesuaian Diri * Culture Shock	-.390	.152	.532	.283

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Penyesuaian Diri * Culture Shock	Between Groups	(Combined)	1409.838	19	74.202	1.037	.440
		Linearity	759.115	1	759.115	10.609	.002
		Deviation from Linearity	650.723	18	36.151	.505	.943
	Within Groups		3577.647	50	71.553		
	Total		4987.486	69			



Uji Korelasi

		Culture Shock	Penyesuaian Diri
Culture Shock	Pearson Correlation	1	-.390**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	70	70
Penyesuaian Diri	Pearson Correlation	-.390**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



No	CULTURE SHOCK																														Total	
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30		
1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	64
2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	4	3	4	4	2	3	2	3	1	2	1	2	69	
3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	1	2	2	4	2	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	74	
4	2	1	2	2	3	4	3	4	2	4	1	2	1	3	3	2	2	1	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	74	
5	2	1	2	3	2	1	2	1	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	77	
6	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	74	
7	1	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	76	
8	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	4	3	1	3	3	73		
9	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	1	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	76		
10	2	2	2	1	4	4	4	1	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	1	4	4	1	2	2	2	1	2	3	1	73	
11	1	2	1	2	2	3	3	1	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	72	
12	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	1	4	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	71	
13	1	1	3	1	3	2	4	2	2	4	1	3	1	1	2	4	3	2	4	1	3	4	2	3	1	2	2	1	2	2	67	
14	2	1	2	1	4	2	4	2	3	4	1	1	1	3	2	2	1	2	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	74	
15	1	2	3	1	4	1	3	1	4	3	1	4	1	2	2	3	2	2	4	1	4	4	1	3	1	1	2	2	2	2	67	
16	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	1	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	68	
17	1	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	1	2	2	2	3	2	4	1	3	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	67	
18	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	3	4	1	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	4	74	
19	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
20	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	3	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
21	2	2	1	2	2	2	2	1	1	4	2	4	2	1	2	2	3	2	4	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	66	
22	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	4	1	3	1	1	2	2	1	1	62	
23	1	2	1	2	1	2	3	4	2	4	2	4	2	2	2	1	2	4	2	4	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	65	
24	2	2	2	1	2	1	2	1	1	4	2	4	1	1	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	1	3	2	2	2	64	
25	2	1	1	1	2	1	1	1	4	4	1	3	1	1	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
26	2	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	3	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	75		
27	1	2	2	3	2	4	2	4	4	4	3	1	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	3	2	4	1	1	1	1	68		
28	2	1	1	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	3	1	4	3	1	3	1	1	2	1	1	57		
29	1	1	1	1	3	2	4	2	2	4	1	4	1	2	2	1	1	1	4	1	4	3	1	2	1	1	2	1	2	2	58	
30	2	1	1	1	4	1	1	1	2	4	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	4	4	2	1	1	1	1	1	2	1	52	
31	2	2	2	3	2	4	2	4	3	4	4	1	2	2	1	1	2	4	1	3	4	2	3	2	2	1	2	1	2	2	70	
32	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	85	
33	2	1	1	1	2	1	2	1	1	4	1	4	1	3	3	2	2	1	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
34	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	4	1	2	2	2	2	1	4	2	3	4	2	3	1	1	2	2	1	1	58	
35	2	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	4	1	1	1	1	2	1	3	1	3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	58	
36	1	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	77	
37	1	2	2	2	1	2	1	1	2	4	1	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	79	
38	2	2	2	1	3	3	1	1	4	4	1	4	1	3	3	3	2	3	4	1	3	4	2	1	2	1	2	2	2	2	69	
39	2	2	2	3	2	4	2	4	3	4	4	1	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	68	
40	1	2	2	2	1	2	1	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	75	
41	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	70	
42	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	4	2	2	4	1	1	1	4	2	3	4	2	3	2	1	1	1	1	1	58	
43	1	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	2	77	
44	1	1	2	3	2	2	1	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2	1	4	4	4	3	4	4	4	2	2	1	1	2	75	
45	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	74	
46	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	3	2	1	2	2	2	1	3	2	76	
47	2	3	3	3	4	2	1	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	1	3	1	4	3	1	1	2	2	2	2	1	1	74	
48	2	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	4	4	2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2	4	2	3	4	3	3	73	
49	1	3	3	3	4	2	1	4	2	3	4	3	2	3	2	2	2	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	74	
50	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	73		
51	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	4	1	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	2	4	3	4	76	
52	1	2	1	1	3	2	1	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	71	
53	2	2	3	3	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	73	
54	2	3	3	3	4	2	1	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	75	
55	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	71	
56	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	4	2	74	
57	1	3	3	3	4	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	2	95	
58	2	2	1	2	1	2	2	3	4	2	3	1	3	2	2	2	2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	69	
59	1	3	3	3	4	2	1	4	2	4	2	4	2	1	2	2	2	1	3	4	4	3	1	4	1	1	1	3	1	2	71	
60	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	1	3	1	3	1	2	2	1	4	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	2	71	
61	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	2	4	2	3																		





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 0053/FPSI/01.10/1/2023

10 Januari 2023

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Polres Nias Selatan
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Cindy Yuniasmara Harita**
 NPM : **188600301**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Polres Nias Selatan, Jl. Mohammad Hatta No. 1 Teluk Dalam** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Culture Shock Dengan Penyesuaian Diri Pada Anggota Polri Di Polres Nias Selatan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin."

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Fitri Mida, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
RESOR NIAS SELATAN

Jalan Mohammad Hatta Nomor 01 Teluk Dalam 22865

Teluk Dalam, 13 Januari 2023

Nomor : B / 20 / I / 2023

Klasifikasi : BIASA

Lampiran : -

Perihal : Pelaksanaan kegiatan Riset dan
Pengambilan Data Di Wilayah Polres
Nias Selatan.

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

di

Tempat

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area nomor : 0053/FPsi/01.10/1/2023 tanggal 10 Januari 2023 tentang pelaksanaan Riset dan Pengambilan Data di Polres Nias Selatan.
2. Sehubungan dengan Rujukan tersebut diatas, bersama ini disampaikan kepada Dekan, bahwasanya telah selesai dilaksanakan kegiatan Riset dan Pengambilan Data di wilayah Polres Nias Selatan a.n. CINDY YUNIASMARA HARITA NPM 1886600301 Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n KEPALA KEPOLISIAN RESOR NIAS SELATAN
WAKA
u.b
KABAG OPS

MERITAKEN SURBAKTI, S.H., M.Kn
KOMSARIS POLISI NRP 71080034