

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia dalam melangsungkan hidupnya mempunyai kebutuhan-kebutuhan. Untuk memenuhi kebutuhannya itu manusia harus bekerja. Pada kenyataannya manusia dalam bekerja tidaklah seorang diri melainkan dengan orang lain dan mereka berinteraksi. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Larson (dalam Sears, Freedman & Peplau, 2000:205) orang dewasa menggunakan 71% jam hidupnya bersama orang lain dan waktu yang paling banyak dipakai adalah di tempat kerja. Oleh karena itu karyawan mau tidak mau perlu menyesuaikan diri baik dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan pekerjaannya. Ketika bersama dengan orang lain, individu akan menampilkan kepribadiannya. Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja (As'ad, 2001:6). Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Suhartanto (2004:22) melaporkan bahwa kepribadian extraversion merupakan prediktor yang valid untuk dua jenis pekerjaan berkaitan dengan bagaimana individu berinteraksi secara sosial dalam bidang manajemen dan penjualan. Dalam berinteraksi sosial individu senantiasa berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungannya, oleh karena itu karyawan yang penyesuaian kepribadiannya tidak baik akan mengalami kesukaran penyesuaian diri di dalam situasi kerja (As'ad, 2001:6).

Berdasarkan keadaan tersebut karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan perhatian yang khusus. Apalagi memasuki era globalisasi persaingan menjadi semakin ketat, dan sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas (Anoraga & Suyati, 1995:69). Namun pada kenyataannya sumber daya manusia Indonesia dalam Human Development Index masih menempati urutan ke 111 dari 175 negara ( 24 Juli 2004, Kompas). Hal ini juga ditambah dengan maraknya aksi unjuk rasa karena terjadi perselisihan antara karyawan dengan atasan.

Selama ini banyak perusahaan beranggapan faktor penyebab timbulnya perselisihan sehingga muncul unjuk rasa adalah karena faktor *reward financial*. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Suhariadi (2004:1-15) ternyata faktor hubungan kerja merupakan faktor terbesar yaitu 28,453%, sedangkan faktor gaji sebaliknya merupakan faktor terendah yang menyebabkan unjuk rasa dan pemogokan. Hal ini terjadi karena karyawan ingin diperlakukan secara manusiawi. Hubungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Maslow (Munandar, 2001:331) yaitu kebutuhan sosial dan teori Herzberg (Munandar, 2001:331) yaitu faktor hygiene dimana aspek yang terlibat adalah atasan, hubungan dengan rekan kerja dan komunikasi. Dalam hubungan kerja ini terdapat hubungan formal dan hubungan informal. Hubungan formal adalah hubungan struktural atau jabatan antara atasan dan karyawan, sedangkan hubungan informal adalah hubungan manusiawi yang bersifat subyektif antara atasan dan karyawan. Hal ini membuat masing-masing

Orang harus melakukan penataan diri agar pola hubungan bisa terjalin dengan baik dan berkesinambungan. Namun proses jalinan hubungan antar person di dalam kondisi kerja ini, pada keadaan tertentu bisa menimbulkan konflik, permusuhan dan ketidaksetujuan.

Hal ini jika dibiarkan berlarut-larut dapat menyebabkan karyawan mengalami ketidakpuasan dan kejenuhan dalam bekerja, sehingga performa kerja pun ikut terpengaruh. Menurut para dokter dan konsultan karier yang terpenting adalah menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kejenuhan merupakan tanda ketidakseimbangan hidup. Ini merupakan kode dimana individu harus mulai introspeksi dan melakukan penyesuaian diri. (Spiro, dalam Cosmopolitan, 2001:178)

Penyesuaian diri menurut Grascha & Kirschenbaum (dalam Nita, 2000:23) merupakan kemampuan individu untuk mengatasi masalah dan tekanan-tekanan yang berasal dari lingkungan. Sejalan dengan itu, Schneiders (1964:57) berpendapat bahwa penyesuaian diri merupakan sebuah proses dari respon mental dan tingkah laku dimana individu berusaha memenuhi kebutuhan dalam dirinya, mengatasi ketegangan, frustrasi dan konflik, dan mempengaruhi tingkat keharmonisan antara tuntutan dalam dirinya dan beberapa gangguan dari dunia objektif dimana dia hidup. Penyesuaian diri merupakan salah satu faktor kecakapan pegawai (Jucius, dalam Moekijat, 1989:94), oleh karena itu karyawan harus dapat menyesuaikan diri di tempat kerja guna menunjang pekerjaan yang dilakukannya. Penyesuaian diri di tempat kerja ini merupakan jenis tuntutan eksternal yaitu tuntutan sosial, dimana

orang lain secara nyata atau tidak menghendaki agar dapat melakukan, memikirkan dan merasakan sesuatu di tempat kerja, dan juga merupakan tuntutan internal yaitu motif sosial seperti keinginan untuk ditemani, dihormati, dan disayang oleh orang lain di tempat kerja ( Nita, 2000:24 ). Pada dasarnya setiap karyawan menyesuaikan diri karena dua alasan utama. Pertama, perilaku rekan kerja memberikan informasi yang bermanfaat, rekan kerja merupakan sumber informasi yang penting karena seringkali rekan kerja mengetahui sesuatu yang tidak diketahui. Kedua, karyawan menyesuaikan diri karena ingin diterima secara sosial dan menghindari celaan, dan karyawan takut dipandang orang yang menyimpang jika tidak mengikuti aturan yang berlaku di tempat kerjanya, karena itu karyawan akan mengikuti apapun yang dilakukan kelompok kerja dan karyawan juga takut mendapatkan celaan jika tidak mengikuti aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja (Sears dkk, 2000:80).

Menurut Lazarus (dalam Nita, 2000:25) terdapat dua jenis penyesuaian diri yaitu: Penyesuaian diri buruk (*poor adjustment*) dimana seseorang (karyawan) menerima kenyataan secara pasif dan tidak melakukan usaha apapun untuk mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Penyesuaian diri baik (*good adjustment*) dimana seseorang (karyawan) dapat menerima keterbatasan-keterbatasannya yang tidak dapat diubah, namun ia tetap berusaha memodifikasi keterbatasan-keterbatasan itu seoptimal mungkin.

Menurut Powell (dalam Arifin, 1987:65) penyesuaian diri antara laki-laki dan perempuan berbeda, dimana laki-laki lebih dapat menyesuaikan diri daripada perempuan. Hal ini terjadi dikarenakan pada dasarnya laki-laki memiliki ciri

berkarakteristik dominan, senang berpetualang, tidak mudah terpengaruh, agresif, kompetitif, tidak terganggu oleh krisis yang ringan, tidak mudah terluka perasaannya dan tidak begitu peduli akan penampilan fisik. Sementara perempuan bercirikan kurang dominan, kurang suka berpetualang, lebih mudah terpengaruh, kurang agresif, kurang kompetitif, lebih mudah tergugah oleh krisis yang ringan, cenderung mempunyai perasaan yang lebih mudah terluka dan lebih memperhatikan penampilan diri, sehingga dapat dikatakan bahwa perempuan secara lahiriah juga memiliki kecenderungan depresi.

Menurut Yetty (2002:12) pada proses penyesuaian diri di tempat kerjanya individu perlu mengenal dirinya terlebih dahulu secara utuh yang menyangkut keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan dan perasaan-perasaannya. Jika mereka sudah mengenal dirinya secara utuh, maka selanjutnya mereka juga perlu mengenal orang-orang yang ada di tempat kerjanya itu dengan cara berinteraksi. Dalam proses berinteraksi tersebut karyawan perlu membuka dirinya pada karyawan lain agar karyawan lain tahu apa yang menjadi keinginan, kebutuhan, dan perasaan-perasaannya. Jika proses keterbukaan satu sama lain tersebut berhasil, maka mereka pun akan saling menerima, memahami, dan membantu. Penyesuaian diri dengan sendirinya akan berhasil, jika karyawan sudah mampu berinteraksi dengan karyawan lainnya dan menciptakan situasi yang menyenangkan, sehingga karyawan akan diterima menjadi anggota kelompok kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Zuber (dalam Cosmopolitan, 2002:137) bahwa

keterbukaan diri dapat menciptakan kondisi kerja yang sehat, yaitu suasana yang nyaman, penuh rasa saling percaya dan menghargai orang lain.

Keterbukaan diri menurut Jourard (dalam Poerwandari, 1988:16) merupakan keadaan dimana individu mengungkapkan, menunjukkan atau membuat orang lain tahu tentang dirinya. Ada beberapa kriteria keterbukaan diri menurut Cozby (dalam Poerwandari, 1988:16) yaitu: berisi informasi personal dari pengirim, bersifat verbal dan target komunikasi adalah individu lain. Menurut Altman dan Taylor (dalam Sears dkk. 2000:254) individu cenderung menyukai seseorang yang membuka diri dalam tingkat yang setara dengan yang kita lakukan terhadapnya.

Hubungan antara keterbukaan diri dengan penyesuaian diri ini dijelaskan oleh Jung (dalam Soetarno, 1989:56) dimana kesadaran manusia berfungsi mengadakan penyesuaian dengan dunia luar, dalam hal ini karyawan menyesuaikan diri di tempat kerjanya. Kesadaran ini mempunyai sikap jiwa yang salah satunya berorientasi ekstravert, apabila orientasi karyawan dalam mengambil keputusan dan tindakan tidak dikuasai oleh pendapat subyektif melainkan oleh faktor-faktor obyektif (faktor-faktor luar), maka karyawan yang demikian dikatakan mempunyai orientasi ekstravert. Apabila orientasi ini menjadi kebiasaan, maka karyawan dikatakan bertipe ekstravert atau bersikap terbuka. Karyawan yang bersikap terbuka cenderung menghargai segala miliknya, sukses dalam pergaulannya dalam masyarakat, mengarahkan minatnya pada segala yang nyata, cepat serta mudah membuat keputusan.

Sejalan dengan itu, Middlebrook (dalam Arifin, 1987:57) mengemukakan bahwa dengan membuka diri pengetahuan individu akan dirinya sendiri dapat meningkat, maka individu yang dapat lebih banyak membuka diri akan lebih baik pula penyesuaian dirinya. Sebab dengan mengetahui banyak tentang diri sendiri, individu akan mendapat kesempatan untuk menghadapi masalah-masalah dan membina hubungan dengan orang lain pada taraf yang otentik.

Karyawan dipilih sebagai subjek penelitian karena sebagian besar waktunya dihabiskan di tempat kerja sehingga diharapkan karyawan perlu menyesuaikan diri baik dengan rekan kerja, atasan, maupun dengan pekerjaannya. Hal ini dilakukan guna menunjang kelangsungan kariernya dimasa mendatang. Dalam penyesuaian diri karyawan tentu tidak bisa terlepas dari kesediaannya untuk bersikap terbuka dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan, karena hanya dengan bersikap terbuka karyawan dapat menjalin hubungan yang baik di tempat kerjanya.

Berdasarkan pendapat Middlebrook (dalam Arifin, 1987:57) bahwa individu yang dapat lebih banyak membuka diri akan lebih baik pula penyesuaian dirinya. Hal yang kemudian menarik penulis untuk merealisasikannya dalam bentuk penelitian untuk mengetahui hubungan antara keterbukaan diri dengan penyesuaian diri di tempat kerja. Apabila asumsi ini dapat teruji kebenarannya, tampak bahwa keterbukaan diri dapat menjadi suatu alternatif bagi karyawan dalam usaha menyesuaikan diri di tempat kerjanya.

### **B. Rumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara keterbukaan diri dengan penyesuaian diri karyawan di tempat kerja?
2. Apakah ada perbedaan penyesuaian diri karyawan berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) di tempat kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisa ada atau tidaknya hubungan antara keterbukaan diri dengan penyesuaian diri karyawan di tempat kerja.
2. Menganalisa ada atau tidaknya perbedaan penyesuaian diri karyawan berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) di tempat kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri, berkaitan dengan keterbukaan diri dan penyesuaian diri di tempat kerja.
2. Secara praktis penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, khususnya para pimpinan dan manajer personalia sehingga dapat memahami dan

membantu para karyawannya dalam usaha bersikap terbuka dan menyesuaikan diri di tempat kerja, serta sebagai sumber informasi bagi para karyawan dalam meningkatkan keterbukaan diri dan penyesuaian diri yang senantiasa harus dilakukan.

Manfaat lainnya, penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai bahan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.