Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan

The Relationship between Self Adjustment in a Work Group and Employees Enthusiasm in the Department of Spatial Planning and Building Management of Medan

Siti Maryam Saragih* & Nini Sri Wahyuni**

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 06-09-2019; Disetujui: 05-12-2019; Dipublish: 30-12-2019

**Corresponding author: ninisri@yahoo.com

Abstrak

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

Kata Kunci: Semangat Kerja, Penyesuaian Diri, Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to look at The Relationship between Self Adjustment in a Work Group and Employees Enthusiasm in the Department of Spatial Planning and Building Management of Medan. From data analysis using product moment correlation formula, among others, are as follows: 1) There is a very significant positive relationship between adjusting to work morale. This result is proven by the r_{xy} correlation positive relationship between adjusting to work morale. This result is proven by the r_{xy} correlation coefficient= 0.472; $p < 0.010$. This means that the better the adjustment, the higher the morale. Conversely the worse the adjustment, the lower the morale. Thus the hypothesis that has been proposed in this study is declared acceptable. 2) Self adjustment affects morale by 22.3%. Based on these results, there is still 77.7% influence from other factors on work morale where other factors are not seen in this study. Other results are known that, the adjustment of employees is declared good, because the empirical average value (159,034) > hypothetical mean value (132,5), the difference exceeds SD (19,879). Then their morale is expressed high, because the empirical mean value (125,500) > hypothetical mean value (102,5), the difference exceeds SD (16,958).

Keywords : Work Marale, Self Adjustment, Employee

How to Cite: Saragih, S.M, & Wahyuni, N.S. (2019), Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *Jurnal Diversita*, 5 (2): 136-141.

PENDAHULUAN

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

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Sedangkan Siswanto (2007), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang

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

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya atau timbulnya semangat kerja, satu diantaranya adalah sejauhmana kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan kelompok kerja. Penyesuaian diri seperti yang dikemukakan Schneiders (dalam Partosuwido, 1993) memiliki enam aspek, yaitu: tidak terdapat emosionalitas yang berlebih, tidak terdapat mekanisme psikologis, tidak terdapat perasaan frustrasi personal, kemampuan untuk belajar, pemanfaatan pengalaman masa lalu, sikap realistik dan objektif, pertimbangan rasional dan mengarahkan diri.

Keenam aspek ini berkaitan dengan semangat kerja, dimana semangat kerja menurut Maier (1999), memiliki empat aspek, yaitu kegairahan, kekuatan untuk melawan frustasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan penyesuaian diri dalam kelompok, maka ia akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Semangat dan gairah adalah perasaan yang sangat kuat yang dialami

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

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

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja sesuai dengan pendapat Siswanto (2007) adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan kelompok kerja. Penyesuaian diri adalah suatu

usaha individu untuk dapat merubah dirinya ketika mereka berada di lingkungan keluarga, sekolah dan di masyarakat yang dapat ditunjukkan melalui aktifitas-aktifitas seperti: dapat menguasai lingkungan dimana individu berada, penuh percaya diri, bersedia menerima teman dalam kelompok, bersedia mengatasi masalah, dan bersedia merencanakan sesuatu dengan pikiran.

Terdapat hasil penelitian yang sejalan dengan tulisan ini yang dilakukan Rainda (2015) yang melakukan penelitian pada karyawan kontrak yang berjumlah 73 orang, dimana didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu ada hubungan yang positif antara penyesuaian diri dan semangat kerja pada karyawan kontrak.

Berdasarkan pemaparan di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan semangat kerja karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan yang berjumlah 230 orang karyawan. Sampel berjumlah 58 orang karyawan Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, yaitu pengambilan sejumlah sampel berdasarkan adanya tujuan tertentu, dimana sampel yang diambil harus

memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama dengan populasi.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini yaitu skala. Skala penyesuaian diri dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Schneiders (dalam Partosuwido, 1993), yaitu: tidak terdapat emosionalitas yang berlebih, tidak terdapat mekanisme psikologis, tidak terdapat perasaan frustrasi personal, kemampuan untuk belajar, pemanfaatan pengalaman masa lalu, sikap realistik dan objektif, pertimbangan rasional dan mengarahkan diri. Dan skala semangat kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Maier (1999), yaitu kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok.

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

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara penyesuaian diri dengan semangat kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,472$; $p < 0,010$. Artinya semakin baik penyesuaian diri, maka semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya semakin buruk penyesuaian diri, maka semakin rendah semangat kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Menurut Nitisemito (2002), semangat kerja adalah suatu kegiatan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik.

Menurut Nitisemito (2002), indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, labour turnover yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, dan pemogokan. Berdasarkan indikasi yang menunjukkan kecenderungan rendahnya semangat kerja, maka karakteristik semangat kerja karyawan dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu budaya organisasi, kompensasi dan motivasi.

Naik turunnya semangat kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor. Siswanto (2007) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan kelompok kerja. Penyesuaian diri adalah suatu usaha individu untuk dapat merubah dirinya ketika mereka berada di lingkungan keluarga, sekolah dan di masyarakat yang dapat ditunjukkan melalui aktifitas-aktifitas seperti: dapat menguasai lingkungan dimana individu berada, penuh percaya diri, bersedia menerima teman dalam kelompok, bersedia mengatasi masalah, dan bersedia merencanakan sesuatu dengan pikiran.

Penelitian ini membuktikan bahwa penyesuaian diri mempengaruhi semangat kerja sebesar 22,3%. Berdasarkan hasil ini, maka masih terdapat 77,7% pengaruh dari faktor lain terhadap disiplin kerja. Faktor lain tersebut adalah pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi, minat kerja, peluang untuk maju, dan prestise dalam organisasi, rasa bangga atas profesinya, hasrat untuk maju, perasaan telah diberlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja, kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan, penempatan pegawai, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, dan kepribadian.

Hasil lain yang ditemukan dalam penelitian ini, yakni penyesuaian diri para pegawai dinyatakan baik, sebab nilai rata-rata empirik (159,034) > nilai rata-rata hipotetik (132,5), selisihnya melebihi SD (19,879). Kemudian semangat kerja

mereka dinyatakan tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (125,500) > nilai rata-rata hipotetik (102,5), selisihnya melebihi SD (16,958). Hasil penelitian ini kurang relevan dengan fenomena yang peneliti lihat. Dimana pada saat peneliti melakukan observasi, terlihat semangat kerja para pegawai menurun, ditandai dengan seringnya absen, tidak ada gairah menyelesaikan tugas sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Diantara kelompok-kelompok kerja terjadi perpecahan yang pada akhirnya tercipta kelompok-kelompok kecil.

Fenomena lainnya yang terlihat yaitu, karyawan tidak melakukan aktivitas kerja, mereka lebih banyak duduk-duduk sambil bermain *handphone*. Selain itu, sering terlihat beberapa orang karyawan yang sedang bekerja sendiri, padahal pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja yang lainnya. Kondisi ini menggambarkan bahwa antara karyawan yang satu dengan yang lainnya tidak dapat menyesuaikan diri dengan kelompok kerjanya.

Tidak sejalanannya hasil penelitian ini dengan fenomena menurut penilaian peneliti adalah disebabkan para pegawai tidak mengisi skala sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan. Dapat juga disebabkan oleh alat ukur yang kurang tepat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa dapat disimpulkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara penyesuaian diri dengan semangat kerja pada Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. Dimana penyesuaian diri dan

semangat kerja karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan tergolong tinggi.

Adapun saran yang diajukan kepada pihak Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan agar terus memantau kondisi psikis para pegawai, kemudian mengadakan refreshing serta out bond bagi pegawai agar karyawan memperoleh penyegaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasley. (1992). *Personality and Career Success*. Handbook of Career Success. California : Sage Publication.
- Maier. J. (1999). *Organizational Commitment and Job Performance* : It's the nature of the commitmen that counts. Journal of Applied Psychology, Vol. 74. No.1.
- Nitisemito, A. (2002). *Manajemen Personalia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Partosuwido, 1993. *Perilaku organisasi*. Surabaya: Citra Media
- Rainda, Y.D. (2015). <http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/3805436>. Jurnal Psikologi
- Siswanto. (2007). *Ilmu Sosial Dasar*. Tim dosen IKIP Malang. IKIP Malang