

Penyesuaian Diri Terhadap *Happiness* Karyawan pada PT. Langgeng Aman Mandiri

Fahyuni Baharuddin^a, Levi Dwi Risanda^b dan Hayani^c
^{a,b,c} Fakultas Psikologi, Universitas 45 Surabaya – Indonesia

Korespondensi: fahyuni.b@gmail.com

Diserahkan : 12 Juni 2024

Diterima : 19 Juni 2024

Abstrak. Subjek penelitian ini adalah 93 karyawan outsourcing PT Langgeng Aman Mandiri, yang mencoba menentukan apakah ada hubungan antara penyesuaian diri dengan *Happiness*. Sampel jenuh digunakan dalam metode pengambilan sampel. Studi ini menggunakan skala kepuasan, yang didasarkan pada dimensi-dimensi penyesuaian diri menurut teori Schneiders (1964) dan skala *happiness* berdasarkan dimensi-dimensi *happiness* menurut teori Seligman (2005). Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis data korelasi product moment. Ada korelasi pearson positif sebesar 0,773 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima: variabel penyesuaian diri berhubungan dengan variabel *happiness* secara positif dan sangat signifikan.

Abstract. The subject of this study is 93 outsourced employees of PT Langgeng Aman Mandiri, who are trying to determine whether there is a relationship between self-adjustment and *Happiness*. Saturated samples are used in the sampling method. This study uses a satisfaction scale, which is based on the dimensions of self-adjustment according to Schneiders' theory (1964) and a happiness scale based on the dimensions of happiness according to Seligman's theory (2005). This study uses SPSS to analyze product moment correlation data. There was a positive Pearson correlation of 0.773 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). The results of this study show that the hypothesis of this study is accepted: the self-adjustment variable is related to the happiness variable positively and significantly.

Kata kunci: Penyesuaian Diri, *Happiness*, Karyawan

1. Pendahuluan

Sudah seyogianya manusia di muka bumi ini hidup untuk mencari kebahagiaan. *Happiness* atau kebahagiaan menjadi semacam tujuan hidup dimana individu dapat merasakan kesejahteraan dan ketentraman batin. Kebahagiaan adalah sebuah konsep yang mengacu pada perasaan positif yang dimiliki seseorang dan aktivitas positif yang dinikmati seseorang (Seligman, 2005).

Happiness atau kebahagiaan pada setiap orang berbeda-beda, menurut (Diener & Ryan, 2009) faktor yang mempengaruhi kebahagiaan yaitu relasi sosial, pekerjaan, kecerdasan emoional, tingkat pendapatan dan religiusitas. Individu menjadi bahagia bila mempunyai religiusitas, kecerdasan emosi yang baik, hubungan sosial yang luas serta punya penghasilan yang bisa memenuhi kebutuhannya. Jika hal-hal tersebut tidak terpenuhi, maka seseorang akan merasa tidak bahagia dalam hidupnya.

Kemampuan untuk beradaptasi adalah salah satu dari banyak variabel yang dapat memengaruhi kebahagiaan seseorang. Penyesuaian diri adalah proses mental dan perilaku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Ini mencakup mengatasi ketegangan, frustrasi, dan konflik dengan sukses serta membangun hubungan yang harmonis antara kebutuhan seseorang dengan norma dan persyaratan lingkungan kehidupan mereka (Schneiders, 1964). Dengan kemampuan beradaptasi, manusia dapat mencapai kebahagiaan tanpa mengalami depresi.

Kondisi yang serupa dialami oleh karyawan yang bekerja di PT. Langgeng Aman Mandiri. Perusahaan PT. Langgeng Aman Mandiri adalah suatu perusahaan dalam bidang jasa *Outsourcing* yang memberikan pelayanan jasa tenaga kerja yang mempunyai kerjasama dengan perusahaan lain. Kerjasama tersebut berbentuk perjanjian kontrak antara pihak-pihak yang berkepentingan. Dalam hal ini PT Langgeng Aman Mandiri punya kewajiban mensuplai tenaga kerja dan berhitung dengan baik untuk kesejahteraan /upah tenaga kerja yang ditempatkan pada masing-masing perusahaan yang memberikan pekerjaan. Supaya hak didapatkan, maka tenaga kerja wajib menjalankan tugas yang diberi dengan tanggung jawab dan benar sesuai SOP (Standart Operasional Prosedur) yang berlaku, termasuk perihal kebijakan pembatasan *overtime* atau waktu lembur karyawan

Pada pasal 26 ayat (1) PP 35/2021, dimana terdapat pengaturan perihal pembatasan waktu lembur yang hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam per hari dan atau 18 jam perminggu (Balqis Zahra, Fullah: Susanto, Hery: Aqshel Revinzky, 2024). Kebijakan pembatasan *overtime* mengakibatkan pendapatan yang mereka peroleh mengalami penurunan, sehingga dalam prosesnya karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri . Sulitnya dalam upaya penyesuaian diri, tentu berdampak pada kebahagiaan karyawan (Priyanka Agarwal & Prerna Puri, 2017). Didukung oleh temuan (Lestiani, 2016) dalam penelitiannya memuat temuan bahwa ada hubungan antara penyesuaian diri terhadap kebahagiaan karyawan. Lalu terdapat hasil penelitian (Supriyatin dkk., 2021) mengemukakan bahwa *work overload* memiliki pengaruh terhadap *happiness* karyawan. Selain itu, terdapat hasil penelitian (Fatrichia & Santosa, 2022) mengemukakan bahwa adanya waktu lembur dan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress kerja karyawan, yang mana kondisi itu berbanding terbalik dengan fenomena yang terjadi di PT. Langgeng Aman Mandiri.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan yang melaksanakan lembur, perubahan kebijakan yang kemudian dilakukan oleh PT Langgeng Aman Mandiri, memberikan rasa gelisah terutama berkurangnya pendapatan. Pada kondisi dan situasi di lingkungan, menuntut karyawan harus bisa menyesuaikan diri. Penelitian (Schneiders, 1964) penyesuaian diri adalah proses respon-respon mental serta perilaku untuk memenuhi kebutuhan dalam mengatasi ketegangan, konflik-konflik, frustasi serta menciptakan hubungan harmonis antara pemenuhan kebutuhan diri sendiri dengan tuntunan atau norma yang berlaku di lingkungan kehidupannya sehari-hari. (Anggraini, 2018) Penyesuaian diri juga bisa

diartikan sebagai derajat keselarasan antara tuntutan diri dengan beban dari lingkungan hidup seseorang secara objektif. Ini mempunyai arti bahwa penyesuaian diri adalah proses berjalan dan bukan hal /kondisi yang statis.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengkaji hubungan antara penyesuaian diri dengan *happiness* pada karyawan di PT. Langgeng Aman Mandiri.

2. Metode

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dua variabel yang digunakan berhubungan satu sama lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan korelasional.

Gambar 1. Model penelitian



Definisi penyesuaian diri yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori (Schneiders, 1964), sedangkan definisi *happiness* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari (Seligman, 2005) alasannya karena teori ini sangat cocok dengan kondisi masyarakat, subjek dan objek yang dipelajari. Oleh karena itu peneliti memperkenalkan penyesuaian diri, yaitu kemampuan mengubah perilaku untuk menciptakan hubungan yang harmonis atau seimbang antara individu dan lingkungan, sedangkan *happiness* adalah Sesuatu yang membuat hidup nyaman secara fisik dan mental melalui emosi positif, dan menunjukkan sejauh mana keinginan seseorang terhadap emosi tersebut terpenuhi. Variabel penyesuaian diri diukur menggunakan skala penyesuaian diri yang didasarkan oleh aspek-aspek (Schneiders, 1964), yaitu terdiri dari *Adaptation, Conformity, Mastery, Individual variation*, yang terdiri dari 12 aitem *favourable*. Sedangkan untuk variabel *happiness* peneliti menggunakan skala *happiness* berdasarkan aspek-aspek (Seligman, 2005).

Penelitian ini melibatkan semua 93 karyawan PT Langgeng Aman Mandiri, dengan sampel jenuh. Jumlah sampel yang diambil adalah 93 orang yang dibagi menjadi dua bagian, yaitu bagian produksi serta bagian *Office*. Bagian produksi terdiri dari karyawan penunjang fasilitas, aktifitas kaitan dengan kebersihan, katifitas di jasa perawatan dan pemeliharaan taman. Sedangkan untuk bagian *office* terdiri dari petugas aktifitas administrasi kantor serta penunjang kantor lainnya. Seluruh karyawan PT Langgeng Aman Mandiri adalah tenaga kerja outsourcing yang ditempatkan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Plant Krian sebagai perusahaan yang menggunakan

jasa / pihak pertama. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Google Forms, sebuah alat online.

3. Hasil

Gambaran mengenai subjek penelitian yang dilakukan melalui hasil penyebaran kuesioner online melalui fasilitas Google Form yang diisi oleh subjek adalah sebagai berikut :

Tabel. 1 Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	63	67,8 %
Perempuan	30	32,2 %
Total	93	100

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 93 subjek yang terbagi menjadi laki-laki dan perempuan. Pada jenis kelamin laki-laki terdapat 63 subjek (67,8%). Selanjutnya pada jenis kelamin perempuan terdapat 30 subjek (32,2%)

Tabel. 2 Subyek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30 tahun	65	69,9 %
31 – 40 tahun	18	19,4 %
41 – 50 tahun	9	9,7 %
>50 tahun	1	1 %
Total	93	100 %

Penelitian ini memperoleh 93 subjek yang terdiri dari usia 20-30 tahun sebanyak 65 subjek (69,9%). Pada usia 31-40 tahun sebesar 18 subjek (19,4%). Usia 41-50 tahun sebanyak 9 subjek (9,7%), serta subjek yang lebih dari 50 tahun terdapat 1 subjek (1%).

Tabel. 3 Subyek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Presentase
Belum menikah	43	46,2 %
Menikah	50	53,8 %
Total	93	100 %

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 93 subjek yang terbagi berdasarkan status pernikahan, terdapat 43 subjek (46,2%) yang belum menikah dan 50 subjek (53,8%) yang sudah menikah.

Berikut uji validitas alat ukur variabel X dan variabel Y menggunakan aplikasi SPSS. Hasil jenis kelamin subjek penelitian, yakni karyawan PT. Langgeng Aman Mandiri. Diketahui bahwa dari 93 responden, sebesar 67, 8 % didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 63 orang. Diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian berusia 20 – 30 tahun sebanyak 65 orang (69,9 %). Dari 93 orang Karyawan yang bekerja di PT. Langgeng Aman Mandiri, sebesar 53, 8 % berstatus menikah, yakni sejumlah 50 orang.

Alpha cronbach's variabel penyesuaian diri sebesar 0,877 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penyesuaian diri konsisten untuk dilakukan secara berulang. Hasil Reliabilitas variabel Y Diperoleh nilai alpha cronbach's sebesar 0,878. Dengan demikian skala *happiness* sebagai alat ukur variabel *happiness* (Y) tergolong layak untuk digunakan.

Tabel 4. Hasil Penelitian

Variabel	rx _y	p
Penyesuaian Diri - <i>Happines</i>	0,773	0,000 (p < 0,01)

Hasil uji korelasi menggunakan product moment menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan positif dan nilai signifikansi 0,000 (p < 0,01), korelasi Pearson diperoleh sebesar 0,773. Ada kemungkinan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bisa diterima. Data ini juga menunjukkan bahwa variabel X (penyesuaian diri) dan variabel Y (*happiness*) memiliki korelasi yang positif dan sangat signifikan.

4. Pembahasan

Tidak dapat dipungkiri bahwa sepanjang hidupnya pegawai tentu harus mencari dan mendambakan kebahagiaan atau dengan kata lain *happiness*. *Happiness* bahkan merupakan semacam tujuan hidup yang memungkinkan seseorang merasakan kebahagiaan dan ketenangan pikiran. Namun kenyataannya, banyak hal yang terjadi dalam kehidupan seorang karyawan. Artinya, permasalahan atau peristiwa yang membuat karyawan cemas, stres, dan seringkali tidak bahagia.

Hasil dari survey, ditemukan terdapat masalah yakni sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap kebijakan baru yang diberikan oleh perusahaan, yakni pembatasan *overtime* (waktu lembur). Beberapa diantaranya mengungkapkan mereka terbiasa dengan menerima gaji yang cukup besar karena memperoleh *overtime* yang cukup banyak, hal itu tentu saja juga berpengaruh terhadap gaya hidup. Namun karena adanya kebijakan baru dari perusahaan, karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri.

Happiness mengacu pada terpenuhinya keinginan seseorang, dan emosi yang menyenangkan menciptakan perasaan puas dalam hidup, baik fisik maupun mental, yang digambarkan dalam bentuk emosi positif (Seligman, 2005). Sebaliknya,

penyesuaian diri didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengubah perilaku untuk menciptakan hubungan yang harmonis atau seimbang antara individu dan lingkungannya (Schneiders, 1964). Lebih jauh Schneiders menyatakan bahwa penyesuaian diri adalah berbagai upaya seseorang untuk merespon prolakuyang timbul dalam suatu tindakan sebagai upaya mengatasi kebutuhan diri sendiri, aspek kekecewaan, konflik yang terjadi dalam diri sampai muncul situasi yang harmonis. Proses-proses ini adalah proses adaptasi tingkah laku seseorang terhadap lingkungan sekitarnya. Bila usaha-usaha penyesuaian ini tidak terlalu efektif serta tidak menunjang perkembangan diri, maka seseorang dinyatakan tidak mampu untuk beradaptasi. Perubahan-perubahan yang terjadi ini tentu mempunyai dampak pada kebahagiaan seseorang / karyawan.

Hasil analisis korelasi product moment menggunakan SPSS menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara penyesuaian diri dan *happiness* karyawan PT. Langgeng Aman Mandiri. Akibatnya, hipotesis dari penelitian ini bisa diterima. Ada hubungan yang signifikan pula antara penyesuaian diri dan *happiness*.

Hasil uji analisis momen produk juga menunjukkan bahwa korelasi Pearson kedua variabel sebesar 0,773* antara penyesuaian diri dan *happiness* memiliki arah hubungan yang positif. Dengan kata lain, tingkat penyesuaian diri karyawan sebanding dengan tingkat *happiness* mereka.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari penyebaran angket atau kuesioner pada karyawan PT. Langgeng Aman Mandiri, data yang dikumpulkan mengenai jumlah karyawan menunjukkan bahwa karyawan laki-laki merupakan mayoritas yaitu sebanyak 67,8 orang dan status perkawinan dalam data tersebut sebanyak 53,8 orang. Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Langgeng Aman Mandiri merupakan seorang kepala keluarga yang memiliki kewajiban menafkahi dan memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Oleh sebab itu, dengan adanya kebijakan pembatasan waktu lembur (*overtime*), para karyawan cenderung tidak bahagia karena dapat mengurangi pendapatan yang diperoleh dan mau tidak mau para karyawan harus berupaya untuk dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada.

Hasil penelitian didukung oleh hasil (Purwaningsih & Purba, 2022), yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara penyesuaian diri dan kebahagiaan, dengan nilai atau koefisien (r_{xy}) = 0,906 dan $p = 0,000 < 0,05$. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis penelitian—bahwa ada hubungan antara penyesuaian diri dan kebahagiaan remaja di Panti Asuhan Yayasan Pembangun Didikan Islam—diterima.

Kemudian hasil dari penelitian (Imania dkk., 2019) menunjukkan bahwa kebahagiaan mempengaruhi 66% hasil koefisien determinasi, sedangkan variabel lain menempati 34% sisanya terhadap. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh lebih dari 50% sehingga dapat dikatakan bahwa pengaturan diri mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kebahagiaan. Beberapa penelitian yang mengkaji penyesuaian

diri dengan *happiness* (kebahagiaan) menyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara penyesuaian diri dengan *happiness*.

Penelitian ini pada dasarnya akan menjawab hipotesis bahwa ada hubungan antara penyesuaian diri dan *happiness* karyawan PT. Langgeng Aman Mandiri. Tidak ada masalah dengan penelitian ini, tetapi ada beberapa masalah. Salah satunya adalah waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan semua kuesioner karena banyaknya aktivitas pekerjaan karyawan dan kesibukan mereka. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih fokus pada variabel lapangan. Keterbatasan pada penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk peneliti selanjutnya dengan lebih memperhatikan variabel penelitian lainnya yaitu dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda pada tiap-tiap perusahaan, iklim organisasi, dukungan sosial dan efikasi diri karyawan.

5. Kesimpulan

Sebuah survei dilakukan terhadap karyawan PT Langgeng Aman Mandiri setelah kebijakan baru yang membatasi lembur. Jumlah subjek penelitian adalah 93 orang, dan data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima: ada hubungan yang positif dan signifikan antara penyesuaian diri dan *happiness* karyawan PT. Langgeng Aman Mandiri. Kebahagiaan karyawan berkorelasi positif dengan kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri; sebaliknya, kebahagiaan karyawan berkorelasi negatif dengan kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri.

Referensi

- Anggraini, R. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Pt Pos Pekanbaru Indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 2(1).
- Balqis Zahra, Fullah: Susanto, Hery: Aqshel Revinzky, M. (2024). Adaptasi Alat Ukur Happiness At Work Scales Pada Karyawan di Indonesia. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 19(1), 9. <https://tekmapro.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro/article/view/386>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4). <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Fatrighia, A., & Santosa, M. (2022). Pengaruh Overtime dan Workload terhadap Turnover Intention dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung). *Borobudur Management Review*, 2(1). <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6823>
- Imania, A., Hartanti, & Muttaqin, D. (2019). Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dan Kebahagiaan Mahasiswa Tahun Pertama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 7(2).

- Lestiani, I. (2016). Hubungan Penerimaan Diri Dan Kebahagiaan Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(2).
- Priyanka Agarwal, & Prerna Puri. (2017). A Comparative Study of Adjustment and Happiness between Girls and Boys. *International Journal of Indian Psychology*, 4(2). <https://doi.org/10.25215/0402.134>
- Purwaningsih, S. W., & Purba, A. W. D. (2022). Hubungan Penyesuaian Diri Dengan Kebahagiaan Pada Remaja Di Panti Asuhan Yayasan Pembangun Didikan Islam. *JURNAL ISLAMIKA GRANADA*, 2(3). <https://doi.org/10.51849/ig.v2i3.72>
- Schneiders, A. A. (1964). Introductory Psychology: The Principles of Human Adjustment Workbook in Introductory Psychology Personal Adjustment and Mental Health. In *Holt, Rinehart and Winston*.
- Seligman, M. E. . (2005). Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif. In *Bandung: PT. Mizan Pustaka*.
- Supriyatin, T., Sahroni, D., Irawan, F. I., & Putri, H. I. (2021). Work-overload and Happiness in Generation Y Employees: Work-overload dan Happiness pada Karyawan Generasi Y. *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology*, 1(1).