

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan seorang pegawai baru untuk beradaptasi di lingkungan pekerjaan baru merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Ada banyak hal yang memerlukan penyesuaian, seperti suasana kerja baru, ritme kerja baru, prosedur kerja baru, ruang lingkup kerja baru, dan penggunaan peralatan baru. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), penyesuaian terhadap lingkungan, pekerjaan, dan pelajaran dikenal dengan istilah adaptasi. Dalam konteks komunikasi interpersonal, adaptasi merupakan suatu proses penyesuaian diri dalam hubungan antar individu melalui kemampuan komunikasi dan interpersonal. Kemampuan adaptasi memungkinkan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan proses kerja yang berubah. Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, kemampuan adaptasi menjadi keterampilan penting bagi pegawai baru.

Dikutip dari Glints (2022), kemampuan adaptasi meliputi kemampuan dalam berkomunikasi, kreativitas dalam berpikir, dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Kemampuan adaptasi dapat membantu seseorang lebih siap mental di lingkungan pekerjaan. Kemampuan adaptasi juga meliputi kemampuan *problem solving* dan kerja sama tim. Selain itu, artikel dari Mitologi Inspira (n.d.) menekankan bahwa pegawai baru perlu beradaptasi atau menyesuaikan diri terhadap kondisi dan cara kerja, letak geografis tempat kerja, rekan kerja dan budaya setempat, pimpinan baru, serta kompetensi dan pengetahuan baru. Menurut Raharjo (2014), “Kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi.” Kemampuan beradaptasi ini diperlukan oleh pegawai baru untuk menghadapi perubahan yang dihadapinya ketika masuk ke dalam lingkungan kerja yang baru.

Namun pada kenyataannya, adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru seringkali tidak mudah. Fenomena ini akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover* perusahaan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Michael Page, 2015), 35% pegawai menyatakan bahwa mereka sangat mungkin untuk berganti pekerjaan dalam 12 bulan ke depan. Hasil serupa juga diperlihatkan oleh survei PwC (2023), yakni 20% pegawai bermaksud untuk berganti pekerjaan di tahun 2023. Bahkan angka ini naik 4% dibanding tahun 2022 yang hanya sebesar 16%. Data yang lebih spesifik menyebutkan bahwa kecenderungan *turnover* pegawai bank termasuk tinggi, yakni sekitar 16% di tahun 2015, dibandingkan pada industri lainnya yang hanya sebesar 8% (Mercer dalam Fatihah, 2021). Artinya, tingkat *turnover* yang terjadi di sektor perbankan 2 kali lipat lebih besar jika dibandingkan dengan sektor non perbankan (Fatihah, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Ubaidillah (2021) memperlihatkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover* pegawai di suatu perusahaan. Treven (dalam Ubaidillah, 2021) menyatakan bahwa adaptasi merupakan salah satu tahapan pada respon seseorang terhadap stres. Dengan demikian, semakin baik kemampuan adaptasi seorang pegawai, maka semakin baik pula kemampuannya dalam menangani stres kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada penurunan tingkat *turnover* di suatu perusahaan.

Super (dalam Nugraheni et al., 2022) menyatakan bahwa konsep diri seseorang pada tahapan *exploratory* (usia 15 sampai 25 tahun) dan tahapan *establishment* (usia 25 sampai 44 tahun) berusaha mencari pekerjaan yang sesuai dengan konsep dirinya. Analisis mobilitas tenaga kerja yang dilakukan oleh BPS (2021) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* di suatu perusahaan cenderung terjadi pada pegawai dengan rentang usia 15 sampai 44 tahun. Hal ini memperlihatkan keterkaitan antara konsep diri dan tingkat *turnover* yang terjadi di suatu perusahaan.

Jika diperhatikan dengan saksama, hal-hal yang membuat seorang pegawai baru sulit beradaptasi di lingkungan pekerjaan barunya, terkait erat dengan faktor internal, yaitu sifat atau karakter dari yang bersangkutan. Tentu hal ini bukan satu-satunya penyebab kesulitan. Ada pula faktor eksternal yang dapat menyebabkan seorang pegawai baru sulit untuk beradaptasi, seperti lokasi kerja yang jauh dari tempat tinggal, adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik, masalah keluarga, lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Namun penelitian ini hanya berfokus pada faktor internal, dikarenakan hal ini terkait dengan apa yang dikenal sebagai konsep diri.

Konsep diri menurut Sunaryo (2013) adalah cara seseorang memandang dirinya secara menyeluruh, yang melibatkan kondisi tubuh, perasaan, kepandaian, sosial, dan kerohanian. Beberapa hal yang termasuk dalam konsep diri adalah pemahaman akan karakter dan kemampuan diri, keterlibatan dengan orang dan lingkungan sekitar, keyakinan akan fenomena dan pengalaman, serta tujuan, harapan, dan keinginan. Lebih jauh, Sunaryo (2013) menjelaskan komponen-komponen konsep diri, yakni gambaran diri (*self-image*), ideal diri (*self-ideal*), harga diri (*self-esteem*), peran diri (*self-role*), dan identitas diri (*self-identity*). Dari sini terlihat adanya benang merah antara konsep diri dengan penyebab seorang pegawai baru sulit beradaptasi di lingkungan pekerjaan barunya seperti yang telah dikemukakan terdahulu.

Secara umum, cara pandang seorang individu terhadap dirinya memiliki dua kemungkinan, yaitu cara pandang positif (disebut konsep diri positif) dan cara pandang negatif (disebut konsep diri negatif). Brooks dan Emmert (dalam Rakhmat, 2018) menjelaskan lima tanda individu dengan konsep diri positif, yakni keyakinan dalam menyelesaikan masalah, perasaan sederajat dengan orang lain, sadar diri saat disanjung, kesadaran akan adanya perbedaan perasaan tiap individu, kesadaran akan beberapa tingkah laku yang kurang pantas, serta kemampuan mengoreksi diri dengan upaya mengubah aspek diri yang kurang baik. Sementara itu, menurut Brooks dan Emmert (dalam Rakhmat, 2018), terdapat empat tanda

individu dengan konsep diri negatif. Pertama, responsif terkait kritik, yaitu tidak dapat menerima tanggapan negatif terhadap dirinya dan meresponnya dengan kekesalan atau bahkan kemarahan. Kedua, kesukaannya terhadap sanjungan, meskipun tidak diperlihatkan secara terang-terangan namun terlihat dari gairahnya. Ketiga, perasaan tidak disukai dan tidak diperhatikan, serta sikap bermusuhan dengan orang lain, yang berakibat susah baginya untuk bersahabat dengan orang lain. Keempat, pesimistis dalam persaingan, sehingga enggan bersaing dalam meraih prestasi. Baik konsep diri positif maupun negatif, keduanya sangat penting bagi seseorang dalam bertindak laku, karena konsep diri merupakan petunjuk arah baginya. (Rakhmat, 2018).

Selain stres kerja, kepuasan kerja secara signifikan juga berpengaruh terhadap kecenderungan *turnover* pegawai di suatu perusahaan (Gumilang, 2016). Salah satu dimensi kepuasan kerja adalah komunikasi (Spector dalam Gumilang, 2016). Penelitian yang dilakukan Iswanto et al., (2023) memperlihatkan bahwa pegawai dengan kemampuan komunikasi yang buruk, berpeluang 2,5 kali lebih besar dalam kontribusi terhadap *turnover* perusahaan, dibandingkan dengan pegawai dengan kemampuan komunikasi yang baik. Lebih lanjut dikatakan bahwa 95% peneliti sepakat kemampuan komunikasi merupakan salah satu faktor penyebab *turnover* (Iswanto et al., (2023).

Devito (2018) menjelaskan bahwa dalam definisi berdasarkan hubungan, dua individu yang berkomunikasi dengan keterkaitan yang nyata dan mapan, dapat didefinisikan sebagai komunikasi interpersonal. Berdasarkan definisi pengembangan, rangkaian komunikasi tak pribadi (*impersonal*) akan berujung pada komunikasi interpersonal yang lebih akrab. Analisis pakar komunikasi Gerald Miller (dalam Devito 2018), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal ditandai paling tidak oleh tiga faktor. Pertama, bagaimana seseorang berbeda dengan anggota-anggota kelompoknya akibat reaksi berdasarkan data psikologis. Kedua, ketika seorang individu telah mengenal individu lainnya, ia bukan hanya berprasangka

terhadap tindakan individu itu, namun ia juga dapat menjelaskan perilakunya tersebut. Ketiga, dalam situasi interpersonal, individulah yang membuat pola interaksi antar mereka, yang berbeda dengan pola sosial masyarakat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat memiliki perbedaan cara pandang dan kebiasaan, sehingga dalam suatu perusahaan atau tempat kerja, seorang pegawai baru akan bertemu dengan rekan kerjanya yang baru, yang memiliki berbagai pandangan dan dasar pribadi yang beragam pula. Hardjana (2003) menyatakan bahwa melalui komunikasi di tempat kerja, seseorang dapat membentuk ikatan dengan teman sejawat, bekerja sama dan berkolaborasi dengan teman sejawat, menginformasikan pekerjaan agar sesuai dengan target, serta menangani perselisihan, krisis, dan pertentangan. Dengan demikian, kemampuan seorang pegawai baru dalam melakukan komunikasi interpersonal, merupakan modal untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan serta *stakeholder* lainnya.

Hal ini dipertegas oleh Rahman (2020) yang menyatakan bahwa bahasan mengenai hubungan interpersonal merupakan bahasan yang sangat penting, karena menyangkut pemahaman mengenai isu-isu seputar ketertarikan interpersonal, bagaimana hubungan interpersonal terbentuk dan berkembang, faktor-faktor apa saja yang mendasari dan mempengaruhi suatu hubungan interpersonal, mengapa suatu hubungan interpersonal dapat bertahan sementara yang lainnya tidak, dan bagaimana konflik dalam suatu hubungan interpersonal terjadi dan bagaimana cara mengatasinya.

Devito (2018) menjelaskan bahwa hubungan interpersonal dapat diidentifikasi berdasarkan dua karakteristik penting. Pertama, hubungan interpersonal berjalan melewati tahapan-tahapan, dari permulaan hubungan (kontak), keikutsertaan, keeratan, perpecahan, sampai pengakhiran. Kedua, hubungan interpersonal memiliki keluasan (*breadth*) dan kedalaman (*depth*) yang bermacam-macam. Seorang pegawai baru perlu memahami mengenai

hal-hal tersebut agar dapat mengembangkan kemampuan komunikasi dengan rekannya di lingkungan pekerjaan barunya.

Efektivitas seseorang dalam berkomunikasi merupakan acuan dalam kemampuannya berkomunikasi (Devito, 2018). Kemampuan komunikasi meliputi beberapa aspek, salah satunya adalah wawasan mengenai situasi (konteks) untuk menjalin hubungan berbentuk pesan komunikasi (konten). Efektivitas komunikasi sangat dipengaruhi oleh lima sikap individu (Devito, 2018), yaitu sikap terbuka (*openness*), sikap empati (*emphaty*), sikap dukungan (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan sikap setara (*equality*). Peran kemampuan komunikasi dalam hubungan interpersonal sangat penting karena merupakan kunci untuk suatu kesinambungan hubungan yang baik. Komunikasi membantu mengurangi kesalahpahaman dan memperkuat ikatan antar individu.

Kemampuan komunikasi yang baik dapat membantu membangun kerjasama yang baik dengan orang lain. Kemampuan komunikasi juga diperlukan untuk pemecahan masalah, mendiskusikan masalah, dan menimbang pro dan kontra alternatif sebelum menghasilkan solusi akhir dari suatu permasalahan. Pegawai baru dengan kemampuan komunikasi yang baik dapat berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerjanya, sehingga ia dapat mengembangkan hubungan interpersonal dalam lingkungan kerjanya yang baru. Dengan hubungan interpersonal yang baik, pegawai baru dapat melakukan tugasnya dengan baik bersama rekan kerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan bersama perusahaan.

Komponen penting pada suatu perusahaan salah satunya adalah orang-orang yang mengerjakan berbagai kegiatan untuk menjalankan operasional perusahaan tersebut yang biasa dikenal dengan istilah pegawai. Orang-orang ini memiliki bermacam-macam kemampuan dan sifat yang berbeda, sehingga salah satu hal terpenting dari kehidupan di lingkungan pekerjaan adalah toleransi dan sikap harga menghargai antar sesama. Dengan demikian masing-masing orang di perusahaan dapat bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dikutip dari Databoks Katadata (2022, 2023), Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat terdapat 275,77 juta jiwa penduduk Indonesia pada tahun 2022. Dari jumlah tersebut, sebanyak 209,42 juta jiwa (75.94%) merupakan penduduk usia kerja (di atas 15 tahun), dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 143,72 juta jiwa (68,63%) dari jumlah penduduk usia kerja. Disamping itu, pada tahun 2023 BPS mencatat penyerapan tenaga kerja meningkat sebanyak 3,02 juta orang (2,23%) dalam setahun, yakni dari 135,61 juta orang pada Februari 2022 menjadi 138,63 juta orang pada Februari 2023 (Antara News, 2023). Dari data tersebut, terlihat bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia cukup signifikan dan terus berkembang, sehingga kualitas tenaga kerja menjadi faktor yang penting, termasuk kualitas tenaga kerja (pegawai) baru.

Berdasarkan paparan di atas, pegawai baru dengan konsep diri positif dan kemampuan komunikasi baik, diprediksi akan beradaptasi dengan baik di lingkungan kerjanya, sementara pegawai baru dengan konsep diri negatif dan kemampuan komunikasi yang kurang baik, tidak atau kurang dapat beradaptasi di lingkungan kerjanya. Dengan demikian, seorang pegawai baru dapat memanfaatkan pengetahuan tentang konsep diri dan kemampuan komunikasi untuk meningkatkan kemampuan adaptasi di lingkungan perkerjaannya.

Wisnuwardhani (2017) menjelaskan bahwa siapa pun yang mengemukakan penjelasan tentang bagaimana terjadinya suatu hal, maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut sedang ‘berteori’ tentang hal tersebut. Namun, teori yang bersifat pribadi tersebut cenderung kabur dan kurang dapat dipertanggungjawabkan, sehingga perlu diuji. Belum banyaknya penelitian yang menghubungkan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi dengan kemampuan adaptasi, menarik perhatian penulis untuk menjadikannya tema penelitian ini.

1.2 Perumusan Masalah

Adaptasi pegawai baru pada lingkungan pekerjaan baru meliputi suasana kerja baru, ritme kerja baru, prosedur kerja baru, ruang lingkup kerja baru, penggunaan peralatan baru, dan lain sebagainya. Adaptasi ini seringkali tidak mudah dan berakibat pada berhentinya pegawai baru tersebut dari pekerjaannya, yang mana ditunjukkan oleh data survei PwC untuk *turnover intention* pegawai sebesar 20% pada tahun 2023 dan tingkat *turnover* di sektor perbankan sebesar 2 kali lipat dibandingkan dengan sektor non perbankan berdasarkan penelitian Fatihah (2021).

Pegawai baru dengan konsep diri positif akan mudah beradaptasi di lingkungan pekerjaan barunya, karena ia mengetahui sifat dan potensi diri yang dimilikinya dan juga mengetahui bagaimana ia harus berhubungan dengan rekan kerja di tempatnya bekerja. Hal ini dapat membantunya berinteraksi secara positif dengan rekan kerjanya di lingkungan pekerjaan yang baru. Selain itu, kemampuan komunikasi juga diperlukan oleh seorang pegawai baru agar dapat memaksimalkan kemampuan adaptasi di lingkungan pekerjaan barunya, sehingga ia dapat berinteraksi lebih baik dengan rekan kerjanya, yang pada akhirnya dapat membantu pegawai baru tersebut dalam mengerjakan tugasnya.

Realitanya, terdapat pegawai baru yang sulit beradaptasi di lingkungan pekerjaan barunya. Dari beberapa faktor yang menyebabkan kesulitan tersebut, penelitian ini berfokus pada hal-hal yang terkait dengan konsep diri dan kemampuan komunikasi seorang pegawai baru yang diperlukannya agar dapat beradaptasi dalam lingkungan kerjanya yang baru.

Konsep diri merupakan pandangan seseorang mengenai dirinya secara menyeluruh, yang melibatkan kondisi tubuh, perasaan, kepandaian, sosial, dan kerohanian. Secara umum, konsep diri merupakan persepsi dan impresi seseorang terhadap dirinya secara fisik, sosial, dan psikologi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyadi dan Nurpalah pada tahun 2018

menunjukkan bahwa kemampuan kognitif (yang merupakan komponen konsep diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi.

Kemampuan komunikasi merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu dalam melakukan pengiriman dan penerimaan informasi, baik secara verbal maupun nonverbal. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sisco Agustian, Setiadi Cahyono Putro, dan Hari Putranto pada tahun 2018 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan komunikasi dengan kemampuan adaptasi.

Berdasarkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan tersebut, rumusan pertanyaan penelitian ini adalah: “Seberapa besar hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuannya beradaptasi di lingkungan pekerjaan yang baru?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuannya beradaptasi di lingkungan pekerjaan yang baru.

1.4 Signifikansi Penelitian

1.4.1 Signifikansi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada bidang kajian komunikasi organisasi yang akan dilakukan dengan mengkaji teori identitas sosial dan teori akomodasi komunikasi, serta menverifikasi teori tersebut dengan mengelaborasi hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuannya beradaptasi di lingkungan pekerjaan yang baru.

1.4.2 Signifikansi Praktis

Secara praktis, penelitian ini berkontribusi bagi individu, khususnya pegawai yang baru saja berkarir di lingkungan kerja, untuk memahami pentingnya konsep diri dalam membangun hubungan interpersonal yang baik. Hal ini dapat membantu mereka untuk mengevaluasi dan memperbaiki penilaian mereka terhadap konsep diri yang baik dalam beradaptasi di lingkungan pekerjaan yang baru, sehingga dapat menjalani tugasnya secara lebih harmonis dan sejahtera.

1.4.3 Signifikansi Sosial

Secara sosial, penelitian ini berkontribusi bagi masyarakat secara luas, yaitu dapat membantu masyarakat dalam memahami pentingnya konsep diri dan kemampuan komunikasi untuk dapat beradaptasi di lingkungan sosial yang baru. Hal ini dapat membantu dalam membangun masyarakat yang lebih bersahabat, bersikap toleransi, dan sejahtera.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Paradigma Penelitian

Paradigma pada penelitian ini adalah positivisme dengan pendekatan kuantitatif. Paradigma positivisme dipilih karena pada penelitian ini akan dikaji fenomena sosial yang terjadi di masyarakat, yakni pengaruh sulitnya proses adaptasi pegawai baru terhadap tingginya tingkat *turnover* perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengolahan data secara statistik, untuk kemudian dilakukan uji hipotesis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam fenomena tersebut. Penelitian dengan paradigma positivisme bertujuan untuk menjelaskan (von Wright, 1971 dalam Denzin & Lincoln, 2009). Disamping itu, paradigma positivisme memiliki fungsi memverifikasi hipotesis sebagai proposisi (kuantitatif) matematis, atau

beberapa proposisi yang dapat dengan mudah diubah ke bentuk hubungan fungsional dari rumus-rumus matematis. (Sechrest, 1992 dalam Denzin & Lincoln, 2009).

Pemilihan pendekatan kuantitatif didasari oleh pencarian hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi (sebagai variabel-variabel bebas) dengan kemampuan adaptasi (sebagai variabel terikat) untuk selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Creswell (2018) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif berfokus pada pengukuran serangkaian variabel untuk menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesis berdasarkan teori yang dikemukakan. Selain itu, penelitian ini akan menggunakan metode survei terhadap populasi pegawai baru dengan menyebarkan kuesioner ke beberapa responden. Suatu desain survei akan menyajikan deskripsi kuantitatif dari suatu populasi, atau pengujian hubungan antar variabel populasi, dengan mempelajari sampel populasi tersebut (Creswell, 2018).

1.5.2 State of The Art

1. Hubungan *Self-Regulated Learning*, Kemampuan Komunikasi, dan *Vocational Skills* dengan Kemampuan Adaptasi terhadap Dunia Kerja pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan

Penelitian ini dilakukan oleh Sisco Agustian, Setiadi Cahyono Putro, dan Hari Putranto, dari Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang. Penelitian ini melihat adanya fenomena di masyarakat mengenai ketidaksiapan lulusan siswa SMK pada saat mereka terjun ke dunia kerja. Hal ini berkaitan dengan kemampuan adaptasi para siswa SMK tersebut. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self-regulated learning*, kemampuan komunikasi, dan *vocational skills* dengan kemampuan adaptasi siswa SMK terhadap dunia kerja. Salah satu kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan komunikasi

dengan kemampuan adaptasi terhadap dunia kerja siswa SMK. (Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan, Volume 3, Nomor 1, Juni 2018).

2. Hubungan antara Konsep Diri, Kepercayaan Diri dengan Kemampuan Komunikasi Interpersonal dalam Proses Pembelajaran pada Mahasiswa

Penelitian ini dilakukan oleh M. Reza Kurniawan, Ernita Arif dan Asmawi, dari Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Andalas. Mereka melihat adanya masalah dalam kemampuan berkomunikasi mahasiswa. Padahal agar dapat unggul dalam kompetisi dunia kerja, seorang lulusan perguruan tinggi harus memiliki kualifikasi dalam kemampuan berkomunikasi. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konsep diri, kepercayaan diri dengan kemampuan komunikasi interpersonal dalam proses pembelajaran pada mahasiswa. Salah satu kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah konsep diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal. (Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), Vol.4, No.1, 2021).

3. Pengaruh *Self-Esteem* terhadap Adaptabilitas Karir yang Dimediasi oleh *Perceived Social Support* pada Karyawan di Salah Satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh

Penelitian ini dilakukan oleh Faizal Haris dan Ade Irma Suryani, dari Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala. Penelitian ini melihat adanya fenomena di kalangan karyawan jasa keuangan perbankan, di mana terdapat tingkat stress yang cukup tinggi pada saat mereka dituntut untuk meningkatkan karir demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perlu adanya kemampuan adaptasi karir di kalangan karyawan jasa keuangan perbankan tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan dengan

tujuan untuk menguji pengaruh *self-esteem* (yang merupakan bagian dari konsep diri) terhadap adaptabilitas karir dengan *perceived social support* sebagai variabel mediasi. Salah satu kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir pada karyawan di salah satu perbankan syariah Kota Banda Aceh. (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Volume 6, Nomor 2, 2021).

4. Pengaruh Supervisi, Kemampuan Kognitif, dan Komitmen Organisasi terhadap Kemampuan Adaptasi Karyawan

Penelitian ini dilakukan oleh Supriyadi dan Nurpalah, dari Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Manajemen Bisnis Islam (STIE STEMBI), Bandung. Penelitian ini mengamati bahwa salah satu dampak bagi karyawan pada perusahaan hasil merger (gabungan) adalah akan dihadapkan pada suasana baru, cara kerja baru, budaya organisasi baru, target dan ketentuan baru, serta gaya kepemimpinan baru. Semua itu membutuhkan kemampuan adaptasi yang cepat. Oleh sebab itu, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh supervisi, kemampuan kognitif, dan komitmen organisasi terhadap kemampuan adaptasi karyawan. Salah satu kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kemampuan kognitif (yang merupakan komponen konsep diri) dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi karyawan. (Jurnal INTEKNA, Volume 18, No. 1, Mei 2018).

1.5.3 Deskripsi Variabel

1.5.3.1 Konsep Diri

Saat seseorang berusaha untuk memahami dirinya sendiri, dapat dikatakan bahwa orang tersebut sedang berurusan dengan konsep diri. Sepanjang hidup seseorang, konsep diri akan terbentuk dan berkembang. Beberapa ahli mengemukakan pengertian konsep diri seperti dijelaskan berikut ini.

Pengertian konsep diri oleh Brooks (dalam Rakhmat, 2018) adalah *“those physical, social, and psychological perceptions of ourselves that we have derived from experiences and our interaction with others”*. Jadi, konsep diri menurut Brooks merupakan pemahaman individu tentang dirinya berdasarkan apa yang dialaminya dan keterkaitannya dengan individu lain. Pemahaman tersebut dapat bersifat psikologi, sosial, dan fisik. Pemahaman psikologis mempertanyakan mengenai diri seseorang, seperti *“Bagaimana watak saya sebenarnya?”*, *“Apa yang membuat saya bahagia atau sedih?”*, *“Apa yang sangat mencemaskan saya?”*. Pemahaman sosial mempertanyakan bagaimana diri seseorang dipandang oleh orang lainnya, seperti *“Bagaimana orang lain memandang saya?”*, *“Apakah mereka menghargai atau merendahkan saya?”*, *“Apakah mereka menyukai atau membenci saya?”*. Pemahaman fisik mempertanyakan mengenai wujud atau penampilan, dan juga jasmani seseorang, seperti *“Bagaimana pandangan saya tentang penampilan saya?”*, *“Apakah saya orang yang cantik atau jelek?”*, *“Apakah tubuh saya kuat atau lemah?”*.

Anita Taylor *et. al.* (dalam Rakhmat, 2018) mendefinisikan konsep diri sebagai *“all you think and feel about you, the entire complex of beliefs and attitudes you hold about yourself”*. Sehingga, konsep diri menurut Taylor adalah semua isi

pikiran dan semua yang dirasakan oleh seseorang mengenai seluruh keyakinan dan sikap yang dimilikinya.

Burns (1993) mendefinisikan konsep diri sebagai anggapan seseorang saat melihat keseluruhan dirinya, meliputi pemahaman diri, pemahaman terhadap persepsi orang mengenai dirinya, dan pemahaman mengenai pencapaian dirinya.

Konsep diri menurut George Herbert Mead (dalam Burns, 1993) adalah *“one's identity emerges out of external social interactions and internal feelings of oneself”*. Menurut Mead, konsep diri berasal dari adanya interaksi sosial yang dilakukan oleh seseorang dan perasaan terhadap dirinya sendiri. Selain itu, Mead juga berpendapat bahwa konsep diri akan membantu seorang individu untuk tumbuh dan berkembang secara sosial.

Morris Rosenberg (dalam Burns, 1993) memahami konsep diri sebagai *“one's positive or negative attitude toward oneself and one's evaluation of one's own thoughts and feelings overall in relation to oneself”*, yaitu perilaku positif atau negatif dirinya sendiri dan evaluasi terhadap pikiran dan perasaannya sendiri secara keseluruhan dalam hubungannya dengan dirinya.

Dua komponen yang ada pada konsep diri adalah kognitif dan afektif. Komponen kognitif merupakan komponen konsep diri yang berhubungan dengan akal dan cara pemakaiannya. Komponen kognitif dikenal juga dengan istilah citra diri (*self-image*) yaitu percaya diri, persona fisik, cita-cita, pangkat, dan kedudukan sosial. Komponen afektif merupakan komponen konsep diri yang berhubungan dengan perasaan. Komponen afektif dikenal juga dengan istilah harga diri (*self-esteem*) yaitu emosi dan penerimaan, penyesuaian, serta penghargaan terhadap dirinya.

Selain pembagian komponen konsep diri yang telah dijelaskan di atas (kognitif dan afektif), terdapat pembagian komponen konsep diri lainnya. (Hurlock dalam Firmansyah, 2020) mengelompokkan komponen konsep diri atas tiga kelompok:

1. Komponen *perceptual*, atau konsep diri fisik (*physical self-concept*), merupakan komponen konsep diri yang mencakup pemahaman seseorang mengenai tampilan fisik dirinya dan anggapan orang lain tentang penampilan dirinya.
2. Komponen *conceptual*, atau konsep diri psikis (*psychological self-concept*), merupakan komponen konsep diri yang mencakup karakter diri, mampu atau tidaknya dalam melakukan sesuatu, dan konteks masa lalu dirinya.
3. Komponen *attitudinal*, merupakan komponen konsep diri yang mencakup apa yang dirasakannya, seperti status, wibawa, martabat, gengsi, dan sebagainya.

Secara umum, cara pandang seorang individu terhadap dirinya memiliki dua kemungkinan, yaitu cara pandang positif (disebut konsep diri positif) dan cara pandang negatif (disebut konsep diri negatif). Realitanya, tak seorang pun mempunyai konsep diri positif atau negatif mutlak, namun demikian diperlukan sebanyak mungkin karakteristik konsep diri positif agar komunikasi interpersonal dapat berlangsung efektif.

D.E. Hamachek (dalam Rakhmat, 2018) mengungkapkan karakteristik orang dengan konsep diri positif, yaitu:

1. Keyakinan yang kuat akan nilai dan prinsip tertentu sehingga rela membelanya melawan kelompok yang berbeda pendapat. Namun demikian,

bila dikemudian hari terbukti keyakinannya salah, maka ia akan berbesar hati menerimanya.

2. Kemampuan untuk menerima konsekuensi dari tindakannya tanpa rasa bersalah dan penyesalan yang berlebihan.
3. Tidak membuang waktu untuk cemas memikirkan kejadian masa lalu, masa kini, dan masa depan.
4. Percaya akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan masalah, walaupun gagal atau mengalami kemunduran.
5. Perasaan setara antar sesama individu tanpa memandang kemampuan, kondisi keluarga, serta anggapan individu lain.
6. Menganggap penting dirinya serta menilai tinggi dirinya, terutama bagi para sahabatnya.
7. Tulus dalam menerima pujian dan penghargaan terhadap dirinya tanpa berpura-pura.
8. Tidak mau dikuasai atau dikendalikan oleh orang lain.
9. Kemampuan untuk memiliki berbagai perasaan, seperti sedih, kecewa, bahagia, marah, dan cinta.
10. Kemampuan untuk menyenangkan berbagai aktivitas, seperti bekerja, bermain, berkreasi, bersahabat, atau sekadar bersantai.
11. Kepekaan terhadap apa yang dibutuhkan orang lain serta aktif di kegiatan sosial, dan yang terpenting adalah pemahaman bahwa ia tidak dapat bergembira di atas kesengsaraan orang lain.

Menurut Brooks dan Emmert (dalam Rakhmat, 2018) karakteristik orang dengan konsep diri negatif, adalah:

1. Responsif terhadap kritik, yaitu tidak dapat menerima tanggapan negatif terhadap dirinya dan meresponnya dengan kekesalan atau bahkan kemarahan. Baginya, koreksi dianggap sebagai upaya menurunkan harga dirinya. Individu dengan konsep diri negatif, pada umumnya menolak untuk berkomunikasi secara langsung, serta bertahan dengan pembenaran yang keliru atas pendapatnya.
2. Responsif terhadap sanjungan, meskipun tidak diperlihatkan secara terang-terangan namun terlihat dari gairahnya.
3. Bersikap sangat kritis, sering berkeluh kesah, mencemooh, serta menganggap remeh sesuatu atau seseorang. Dengan sikapnya ini, keberhasilan orang lain merupakan sesuatu yang tidak sanggup ia hargai atau akui.
4. Perasaan tidak disukai dan tidak diperhatikan, serta sikap bermusuhan dengan orang lain, yang berakibat susah baginya untuk bersahabat dengan orang lain. Dengan perasaannya ini, sulit baginya untuk merasa bersalah, dan malah merasa menjadi korban atas keburukan kondisi sosial.
5. Pesimistis terhadap persaingan serta keengganan berkompetisi dan mencetak prestasi. Sikapnya ini memandang kompetisi sebagai upaya untuk merugikan dirinya yang tidak berdaya.

1.5.3.2 Kemampuan Komunikasi

Dewasa ini, kemampuan berkomunikasi secara efektif secara mutlak harus dikuasai oleh seorang pegawai. Komunikasi yang baik di lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk mendapatkan informasi yang tepat sehingga dapat bekerja secara efisien dalam lingkungan pekerjaan yang positif.

Selain itu, komunikasi yang efektif dapat pula meningkatkan hubungan antar individu di suatu lingkungan pekerjaan. Komunikasi di lingkungan pekerjaan tidak hanya dalam bentuk komunikasi tatap muka saja, tapi termasuk di dalamnya komunikasi berbasis elektronik, seperti percakapan telepon, surat elektronik, *chat message*, *video conference*, dan berbagai cara lainnya untuk pertukaran informasi. Selain komunikasi verbal seperti yang telah disebutkan, tidak kalah penting adalah aspek nonverbal dalam berkomunikasi, seperti kontak mata, bahasa tubuh, dan intonasi suara.

Keahlian dalam berkomunikasi sangat penting untuk kesehatan, menjalin hubungan, dan melakukan semua aktivitas sebagai manusia seutuhnya (Hannawa & Spitzberg, 2015 dalam Hargie, 2019). Lebih jauh Hargie (2019) menjelaskan bahwa suatu keahlian di sebagian besar jenis profesi melibatkan implementasi yang efektif dari tiga perangkat kemampuan utama, yaitu kemampuan kognitif, kemampuan teknis, dan kemampuan komunikasi. Kemampuan kognitif berkaitan dengan pengetahuan dasar suatu profesi, yang memberikannya ciri khas serta membedakannya dengan profesi lainnya. Kemampuan teknis berkaitan dengan penguasaan perangkat teknis khusus dalam menjalankan suatu profesi. Kemampuan komunikasi berkaitan dengan interaksi efektif antar sesama profesional dan juga antara seorang profesional dengan relasinya.

Keahlian komunikasi melibatkan tiga unsur, yaitu kemampuan sosial, pengetahuan, dan motivasi (Spitzberg, 1989). Unsur yang pertama, yaitu kemampuan sosial, merupakan reaksi terhadap rangsangan yang masuk atau dengan kata lain, bagaimana kita merespon perkataan atau tindakan orang lain. Proses pengolahan rangsangan ini melibatkan tiga tahapan yang berurutan, yaitu kemampuan *decoding*, kemampuan *decision*, dan kemampuan *encoding* (McFall,

1982 dalam Spitzberg, 1989). Kemampuan *decoding* berkaitan dengan proses penerimaan, penafsiran dan penerjemahan suatu rangsangan. Kemampuan *decision* berkaitan dengan mencari dan menguji tanggapan yang dihasilkan serta menaksir dampak dari tanggapan tersebut. Kemampuan *encoding* berkaitan dengan proses mengubah tanggapan yang dihasilkan menjadi suatu tindakan tertentu, termasuk menyusun ucapan bermakna berdasarkan pengetahuan tata bahasa.

Unsur kedua dalam keahlian komunikasi, yaitu pengetahuan, merupakan konseptualisasi dari keahlian komunikasi, atau bisa juga dikatakan, agar keahlian komunikasi dapat berlangsung secara konsisten, maka seseorang harus mempunyai pengetahuan yang relevan tentang hal yang ingin dia sampaikan. Terdapat dua macam pengetahuan, yaitu pengetahuan prosedural dan pengetahuan konten. Pengetahuan prosedural, atau dikenal juga dengan sebutan *know-how*, mengacu pada metoda, prosedur, atau cara menjalankan sesuatu yang spesifik (Training Industry, n.d.). Hal ini menyebabkan pengetahuan prosedural sering dianggap sebagai kemampuan tingkat tinggi. Sementara itu, pengetahuan konten, atau disebut juga pengetahuan sosial atau pengetahuan *substantive*, merupakan pengetahuan umum yang mengacu pada dorongan dan tujuan, aturan interaksi, peran dan sistem peran, ketrampilan dan tingkah laku, urutan perilaku, jenis situasi, jenis hubungan, serta linguistik dan semantik (Argyle, Furnham, & Graham, 1981 dalam Spitzberg, 1989).

Unsur ketiga dalam keahlian komunikasi, yaitu motivasi, merupakan konstruk yang mempengaruhi kemampuan sosial dan pengetahuan. Motivasi diwakili oleh faktor-faktor yang mendorong maupun menghambat pendekatan situasi sosial. Motivasi akan menentukan arah komunikasi berdasarkan situasi sosial tertentu demi terwujudnya tujuan komunikasi tersebut. Meichenbaum (1981,

dalam Spitzberg, 1989), memasukkan unsur kognitif ke dalam konsep motivasi untuk menjelaskan adanya perbedaan tanggapan antar satu individu dengan individu lainnya dalam menerima rangsangan yang sama, begitu pula sebaliknya, menjelaskan adanya tanggapan yang sama dari beberapa individu terhadap rangsangan yang berbeda.

Secara ringkas dan komprehensif, kemampuan komunikasi dapat dijabarkan ke dalam pokok-pokok bahasan sebagai berikut (Hartley, 2001):

1. Komunikasi nonverbal (*nonverbal communication*)

Transmisi sinyal pada komunikasi nonverbal meliputi raut wajah, tatapan mata, isyarat, sikap, kontak tubuh, perilaku spasial, pakaian dan penampilan, serta vokalisasi nonverbal lainnya. Dapat dikatakan bahwa komunikasi nonverbal merupakan bentuk komunikasi tanpa kata, lisan atau tulisan.

2. Penguatan (*reinforcement*)

Penguatan komunikasi mengacu pada perilaku yang mendorong lawan bicara untuk melanjutkan atau mengulangi apa yang mereka katakan. Len Cairns (dalam Hargie, 2019) menjelaskan definisi penguatan komunikasi sebagai rangsangan yang diterima oleh pendengar dalam suatu komunikasi, yang dapat meningkatkan atau menurunkan kemungkinan komunikasi tersebut diulang.

3. Pertanyaan (*questioning*)

Ada tiga perspektif dalam mendefinisikan pertanyaan (Wang, 2006 dalam Hargie, 2019). Pertama, pertanyaan merupakan suatu bentuk interogasi. Kedua, pertanyaan merupakan ungkapan keingintahuan. Ketiga, pertanyaan merupakan wacana untuk memperoleh informasi, untuk memperoleh arahan dalam bertindak, atau untuk mendapatkan tanggapan.

4. Refleksi (*reflecting*)

Refleksi yang dimaksud di sini bertujuan agar lawan bicara mengungkapkan lebih rinci mengenai apa yang dia sampaikan. Cara menyampaikan refleksi dalam suatu komunikasi bisa bermacam-macam, diantaranya dengan menggunakan kata kunci (*keywords*), *paraphrase*, dan cerminan perasaan (*reflecting feeling*).

5. Pembukaan dan penutupan (*opening and closing*)

Pembukaan dan penutupan menandakan awal dan akhir dari suatu komunikasi. Dalam situasi formal, pilihan pembukaan (atau penutupan) yang tepat akan sangat penting untuk menciptakan suasana komunikasi yang positif.

6. Mendengarkan (*listening*)

Ada perbedaan mendasar antara mendengar (*hear*) dengan mendengarkan (*listen*). Mendengar merupakan aktivitas fisik, sedangkan mendengarkan merupakan aktivitas kognitif, yang melibatkan proses memperhatikan, memahami, menginterpretasikan, dan mengevaluasi suatu pesan (Graham D. Bodie dalam Hargie, 2019). Pendengar yang baik, disebut juga sebagai pendengar aktif, adalah mereka yang dengan jelas menunjukkan perhatian dan mampu mendorong lawan bicara untuk berbicara.

7. Pengungkapan diri (*self disclosure*)

Pengungkapan diri atau keterbukaan diri merupakan proses berbagi informasi tentang diri kita dengan orang lain (Sidney Jourard dalam Hartley, 2001). Charles H. Tardy dan Joy Smithson (dalam Hargie, 2019) menyatakan bahwa pengungkapan diri di lingkungan pekerjaan berperan penting dalam mempertahankan dan mengembangkan hubungan kerja.

1.5.3.3 Kemampuan Adaptasi

Di era industri 4.0 sekarang ini, kemampuan adaptasi seorang pegawai menjadi salah satu faktor penting. Raharjo (2014) menyatakan bahwa “Kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi.” Kemampuan beradaptasi ini diperlukan oleh pegawai baru untuk menghadapi perubahan yang dihadapinya ketika masuk ke dalam lingkungan kerja yang baru. Adaptasi, atau penyesuaian diri, merupakan suatu upaya atau tindakan dengan tujuan untuk menghilangkan masalah atau gangguan (Soeharto Heerdjan dalam Sunaryo, 2013). Dengan demikian, kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan untuk menyelaraskan diri terhadap kondisi lingkungan. Adaptasi yang dilakukan oleh manusia, pada prinsipnya merupakan upaya untuk memanfaatkan perilaku orang lain serta upaya agar dapat bersosialisasi demi terhindar dari ejekan (Taylor et al., 2006).

Kemampuan adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru merujuk pada kemampuan individu untuk berintegrasi dan berfungsi secara efektif dalam lingkungan kerja yang baru. Adaptasi pegawai baru adalah proses penting yang terjadi ketika seseorang baru bergabung dengan sebuah organisasi atau perusahaan. Proses ini dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kenyamanan kerja pegawai baru.

Agar dapat beradaptasi di lingkungan pekerjaan barunya, seorang pegawai baru perlu memiliki strategi yang baik. Strategi pertama adalah mengumpulkan informasi terkait perusahaan dan pekerjaan, sehingga dapat mengetahui tentang peraturan perusahaan, susunan pengurus perusahaan, deskripsi kerja, suasana kerja, operasional perusahaan, dan sebagainya. Dengan mengetahui informasi ini,

diharapkan dapat mengurangi kekhawatiran serta dapat membangun kesadaran akan pekerjaan baru. Jenis informasi yang dikumpulkan dapat diklasifikasikan menurut karakteristik organisasi, tugas kerja dan ekspektasi peran (Soekanto & Sulistyowati, 2017), termasuk informasi panduan, informasi sosial, informasi umpan balik, informasi teknis, dan informasi standar terkait sikap dan perilaku yang diinginkan oleh perusahaan. Pegawai baru harus memperhatikan informasi terkait tugas, informasi teknis dan umpan balik kinerja yang berdampak positif pada penguasaan tugas, serta informasi kinerja yang berdampak positif pada perilaku peran (Soekanto & Sulistyowati, 2017). Dalam hal ini, pegawai baru dapat memperoleh informasi yang relevan dari rekan kerja, penyelia, pimpinan, informasi tertulis dan observasi.

Strategi kedua adalah manajemen perilaku diri, yang berguna dalam mengendalikan dan menyesuaikan perilaku untuk meningkatkan kinerja pribadi dan hasil kerja. Salah satunya adalah peniruan (*imitation*). Bandura (dalam Lesilolo, 2018), menyebutkan bahwa peniruan (*imitation*) merupakan proses pembelajaran tanpa harus melalui pengalaman langsung. Oleh sebab itu, pegawai baru sebaiknya berkonsultasi dengan rekan kerja senior yang kaya akan pengalaman. Melalui perilaku ini, pegawai baru dapat belajar serta menguasai pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan sehingga dapat mencapai promosi diri (*self-promotion*). Berikutnya adalah konsep diri positif, yang berguna bagi pegawai baru untuk mengendalikan pikiran mereka pada berbagai situasi, meningkatkan rasa *self-efficacy*, membantu mengurangi stres, serta meningkatkan kreativitas dan efisiensi kerja. Manajemen perilaku diri membantu pegawai baru dalam mengurangi kecemasan awal serta meningkatkan keterampilan kerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Strategi ketiga adalah membangun hubungan, yang merupakan cara efektif agar pegawai baru terhindar dari isolasi interpersonal. Untuk itu, pegawai baru harus mampu bekerja sama dan berkomunikasi dengan pegawai lain, tidak hanya pada jam kerja saja tapi juga di luar jam kerja. Selain itu, hubungan dengan atasan dapat pula mempengaruhi prestasi kerja, dan keterkaitan dengan teman sejawat dapat berdampak pada kepuasan kerja. Hubungan interpersonal yang kondusif akan menghasilkan perilaku komunikasi sosial yang dibutuhkan oleh pegawai baru untuk memahami kebijakan dan sistem organisasi yang relevan. Hal ini akan memperjelas peran pegawai baru tersebut, memperlancar integrasi ke dalam tim kerja baru, memperoleh dukungan teman sejawat dan pimpinan, serta mengurangi tekanan dalam tahap awal masuk kerja, dan dengan demikian mempercepat proses adaptasi di lingkungan pekerjaan.

Pulakos et al. (2000) mengembangkan konsep mengenai dimensi kemampuan adaptasi dalam konteks lingkungan kerja. Enam dimensi pertama dikembangkan berdasarkan tinjauan literatur dari para ahli terdahulu. Sementara dua dimensi terakhir merupakan hasil penelitian untuk memasukkan unsur situasi krisis sebagai dimensi kemampuan adaptasi. Delapan dimensi kemampuan adaptasi tersebut, yang dikenal sebagai *eight-dimensional construct* adalah:

1. Memecahkan Masalah Secara Kreatif

Beradaptasi dengan situasi kerja baru atau situasi kerja yang dinamis dan sering berubah, menuntut seorang pegawai untuk memecahkan masalah-masalah baru dan tak biasa. Untuk itu diperlukan kemampuan dalam mengembangkan solusi kreatif agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

2. Menghadapi Situasi Kerja yang Tidak Pasti atau Tidak Dapat Diprediksi

Situasi kerja ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti restrukturisasi organisasi, pergeseran prioritas bisnis, pengurangan atau perubahan sumber daya, atau *merger* antara dua atau lebih perusahaan. Seberapa mudah pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap situasi yang tidak pasti dan tidak dapat diprediksi ini, seberapa lancar dan efisien mereka dalam mengubah fokus atau orientasi kerja, serta seberapa jauh mereka mampu bertindak secara wajar, merupakan hal-hal penting yang harus dapat dilakukan oleh pegawai.

3. Mempelajari Tugas, Teknologi, dan Prosedur Baru

Pesatnya kemajuan teknologi dan perlunya pembelajaran berkelanjutan dalam lingkungan pekerjaan, memaksa pegawai untuk mempelajari cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan mereka. Pegawai dengan kinerja efektif adalah mereka yang mampu mengantisipasi kebutuhan masa depan dan beradaptasi terhadap perubahan persyaratan pekerjaan dengan mempelajari tugas, teknologi, prosedur, dan peran baru.

4. Menunjukkan Kemampuan Beradaptasi Interpersonal

Salah satu keberhasilan *team work* adalah hubungan interpersonal yang baik antar anggota tim. Hal ini meliputi fleksibilitas interpersonal, penyesuaian gaya interpersonal dalam mencapai tujuan, adaptasi perilaku interpersonal untuk bekerja secara efektif dengan tim, rekan kerja, atau pelanggan, serta menjadi pribadi yang fleksibel dan peka dalam mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif.

5. Menunjukkan Adaptasi Budaya

Globalisasi bisnis dan seringkali pegawai berganti lingkungan pekerjaan, menuntut kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam budaya dan lingkungan yang berbeda. Hal ini melibatkan proses integrasi ke dalam budaya atau lingkungan baru dengan memahami sepenuhnya dan bersedia berperilaku sesuai kebiasaan, nilai, aturan, dan struktur yang berlaku dalam budaya tersebut.

6. Menunjukkan Adaptasi Berorientasi Fisik

Berbagai faktor fisik seperti panas, kebisingan, iklim yang tidak nyaman, dan lingkungan yang sulit, kadang diperlukan dalam lingkungan pekerjaan, seperti penelitian lingkungan, tugas dinas ke luar negeri, petugas penegak hukum, ekspedisi dan perjalanan, dan sejenisnya. Beradaptasi dengan cepat terhadap kondisi fisik yang bervariasi seperti itu merupakan hal penting demi terjaganya efektivitas pekerjaan.

7. Menangani Stres Kerja

Ada kalanya seorang pegawai berada pada situasi di bawah tekanan (*under pressure*) dalam mengerjakan pekerjaannya. Pegawai dengan kemampuan adaptasi yang baik akan tetap tenang, tidak bereaksi berlebihan dan mampu mengatur stres dengan baik. Disamping itu, pegawai tersebut mampu memberikan pengaruh positif dan menenangkan kepada rekan kerjanya.

8. Menangani Keadaan Darurat atau Situasi Krisis

Seperti halnya stres kerja, ada kalanya seorang pegawai berada pada situasi darurat atau krisis dalam pekerjaannya. Situasi seperti ini menuntut tindakan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan situasi darurat atau krisis tersebut agar tujuan pekerjaan tetap dapat tercapai dengan baik.

Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada proses adaptasi pegawai baru. Proses ini bisa memakan waktu, tergantung pada kompleksitas pekerjaan dan sejauh mana pegawai baru harus beradaptasi dengan budaya dan sistem perusahaan. Dengan memberikan dukungan dan pelatihan yang tepat, perusahaan dapat membantu pegawai baru mencapai produktivitas maksimal lebih cepat dan berkontribusi secara positif pada kesuksesan perusahaan.

1.5.3.4 Hubungan Konsep Diri Pegawai Baru dengan Kemampuan Adaptasi di Lingkungan Pekerjaan Baru

Individu dengan harga diri tinggi (konsep diri positif) mampu menyusun strategi yang tepat untuk mengatasi stres (Ganster & Schaubroeck, Heatherton & Wyland, dalam Haris, F. dan Suryani, A.I., 2021). Pendekatan kognitif ini dapat mengurangi stress dalam rangka penyesuaian diri (Lora, 2013 dalam Supriyadi dan Nurpalah, 2018).

Hubungan konsep diri pegawai baru dengan kemampuan adaptasi di lingkungan pekerjaan baru dapat dipahami dengan jelas melalui teori identitas sosial. Teori yang dikembangkan oleh Henri Tajfel menyatakan bahwa identitas sosial adalah pengetahuan seseorang tentang dirinya yang diperoleh dari lingkungan sosial atau kelompoknya (Hogg et al., 2004). Teori identitas sosial mengakumulasi nilai-nilai kelompok dan memasukkannya ke dalam konsep diri individu. Kelompok di mana seseorang berada di dalamnya, merupakan sumber yang penting bagi kebanggaan (*pride*) dan harga diri (*self-esteem*) orang tersebut. Hal ini berkaitan dengan keterikatan, kepedulian, dan kebanggaan sebagai anggota suatu kelompok (Hogg et al., 2004).

Menurut Robert E. Kleine dan Susan Schultz Kleine (dalam Weismann, 2009), pembentukan identitas sosial pada seorang individu melibatkan beberapa

tahapan, yaitu prasosialisasi, penemuan, konstruksi, pemantapan, latensi, dan penyusunan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pembentukan identitas sosial merupakan proses penyesuaian (adaptasi) dari identitas diri individu.

Disamping itu, konsep diri seperti *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *locus of control* (kendali diri) merupakan prediktor yang efektif untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang dinamis (Andersen, Jones, dan Callen et. al. dalam Pulakos et al., (2000). Konstruk berbasis kognitif ini juga memudahkan individu dalam proses pembelajaran dalam rangka beradaptasi (Ackerman dan Fleishman dalam Pulakos et al., (2000).

Paparan di atas menjelaskan adanya keterkaitan antara konsep diri dengan kemampuan adaptasi. Dengan demikian, seorang pegawai baru dengan konsep diri positif diharapkan lebih mudah untuk beradaptasi terhadap lingkungan pekerjaan barunya dibandingkan pegawai baru dengan konsep diri negatif.

1.5.3.5 Hubungan Kemampuan Komunikasi Pegawai Baru dengan Kemampuan Adaptasi di Lingkungan Pekerjaan Baru

Jhonson menyatakan bahwa kemampuan adaptasi seorang individu dalam pekerjaannya terkait dengan kemampuan komunikasi individu tersebut (Sanjaya, 2010 dalam Agustian, S., et. al, 2018). Kemampuan ini merupakan keterampilan dasar untuk memulai, mengembangkan, serta memelihara hubungan dengan individu lain agar tercapai adaptasi lingkungan sosial.

Hubungan kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuan adaptasi di lingkungan pekerjaan baru dapat dijelaskan dengan teori akomodasi komunikasi. Giles & Ogay (2007) menjelaskan bahwa teori akomodasi komunikasi memberikan “*a wide-ranging framework aimed at predicting and explaining many of the adjustments individuals make to create, maintain, or decrease social*

distance in interaction”. Teori akomodasi komunikasi memungkinkan seorang individu menyesuaikan caranya berkomunikasi dalam rangka mewujudkan, mempertahankan, ataupun mengurangi jarak sosial dalam interaksinya dengan individu lain (Giles & Ogay, 2007).

Kemampuan ini sangat penting bagi pegawai baru untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya yang baru. Sebagai seorang pegawai baru, sudah sepantasnya untuk menyesuaikan diri dengan siapa lawan bicaranya, dengan memperhatikan bahasa, konteks, dan identitas. Dengan demikian, kesalahpahaman dalam berkomunikasi dapat dihindari. Giles & Ogay, (2007) menjelaskan bahwa komunikasi tidak hanya dipengaruhi oleh situasi dan kondisi saat komunikasi tersebut berlangsung, tapi dipengaruhi juga oleh konteks sosio-historis dari komunikasi tersebut.

Selain komunikasi antar pribadi, teori akomodasi komunikasi juga berhubungan dengan konteks yang lebih besar, yaitu komunikasi antar kelompok. Dengan kata lain, selain komunikasi yang didorong oleh identitas pribadi, adakalanya komunikasi yang sama didorong oleh identitas sosial sebagai kelompok (Giles & Ogay, 2007). Seorang pegawai baru harus belajar membedakan apakah sedang berbicara sebagai individu, atau mewakili departemennya, atau mewakili perusahaannya. Oleh sebab itu, kemampuannya dalam berkomunikasi akan menentukan kemampuannya dalam beradaptasi.

1.5.3.6 Hubungan Konsep diri dan Kemampuan Komunikasi Pegawai Baru dengan Kemampuan Adaptasi di Lingkungan Pekerjaan Baru

Menurut Schneiders (dalam Ulfa et al., 2022), “*self-adjustment aims to change individual behavior so that there is a more harmonious relationship between oneself and their environment*”. Lebih lanjut dikatakan, “*the adjustment*

process that occurs in each individual will be faced with a condition in a new environment that requires verbal and nonverbal responses". Dengan demikian, konsep diri (*individual behavior*) dan kemampuan komunikasi (*verbal and nonverbal responses*) memiliki keterkaitan dengan kemampuan adaptasi (*self-adjustment*) seorang pegawai baru di lingkungan pekerjaan barunya.

Penyesuaian diri diperlukan ketika seseorang menghadapi perubahan sosial dan budaya. Penyesuaian diri ini bergantung pada cara pandang terhadap dirinya sendiri (konsep diri) dan cara berinteraksi dengan lingkungannya. Konsep diri tidak diperoleh sejak lahir, namun dibentuk berdasarkan interaksi dengan lingkungan menurut pengalaman yang dialaminya. Dengan demikian, konsep diri seseorang merupakan akumulasi dari penyesuaian diri yang dialaminya (Ulfa et al., 2022).

Selain konsep diri, penyesuaian terhadap lingkungan sosial dan budaya baru, juga memerlukan komunikasi antar individu yang baik. Keberhasilan suatu hubungan antar individu dimulai dengan komunikasi yang baik di lingkungan mereka (Ulfa et al., 2022).

Implikasi hubungan konsep diri, kemampuan komunikasi, dan kemampuan adaptasi seorang pegawai baru di lingkungan pekerjaan barunya adalah :

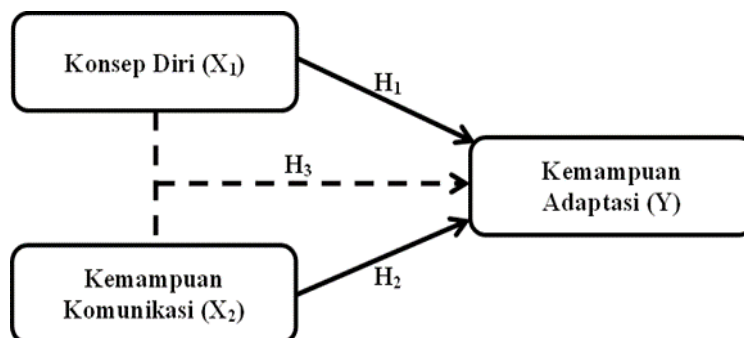
- Pegawai baru yang bergabung dengan lingkungan kerja baru akan mencoba mencari cara untuk mengidentifikasi diri mereka dalam kelompok kerja. Identitas kelompok ini membantu membentuk konsep diri mereka di tempat kerja. Jika mereka dapat dengan cepat merasa terhubung dengan kelompok tersebut, mereka akan lebih cenderung mengadopsi nilai-nilai, norma-norma, dan budaya organisasi dengan lebih baik.

- Kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan pegawai baru untuk lebih mudah berkomunikasi dengan anggota kelompok kerja dan atasan. Komunikasi yang efektif membantu proses kategorisasi sosial, di mana pegawai baru merasa diterima dan diakui oleh rekan kerja lainnya. Hal ini akan memperkuat ikatan sosial dalam kelompok kerja dan meningkatkan perasaan keanggotaan yang positif.
- Dengan memiliki identitas yang kuat dalam kelompok kerja dan kemampuan komunikasi yang baik, pegawai baru mudah menyesuaikan diri di tempat kerja barunya. Mereka merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi pada kelompok, belajar dari rekan kerja, dan berbagi pengetahuan. Selain itu, mereka akan merasa lebih nyaman dalam meminta bantuan atau meminta masukan, yang mendukung proses adaptasi mereka dengan lebih baik.

Mengacu pada paparan terdahulu, hubungan antar variabel penelitian dapat digambarkan dengan grafik diagram berikut ini:

Grafik 1. 1

Grafik Diagram Hubungan antar Variabel Penelitian



1.6 Hipotesis

Berikut ini merupakan hipotesis penelitian yang akan dibuktikan:

- H1:** Terdapat hubungan yang positif antara konsep diri dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru. Semakin positif konsep diri pegawai baru, semakin baik kemampuan adaptasi pegawai tersebut di lingkungan pekerjaan barunya.
- H2:** Terdapat hubungan yang positif antara kemampuan komunikasi dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru. Semakin tinggi kemampuan komunikasi pegawai baru, semakin baik kemampuan adaptasi pegawai tersebut di lingkungan pekerjaan barunya.
- H3:** Terdapat hubungan yang positif antara konsep diri dan kemampuan komunikasi secara simultan dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru. Semakin positif konsep diri dan semakin tinggi kemampuan komunikasi pegawai baru, semakin baik kemampuan adaptasi pegawai tersebut di lingkungan pekerjaan barunya.

1.7 Definisi Konseptual dan Operasional

1.7.1 Definisi Konseptual

1.7.1.1 Konsep Diri

Definisi konsep diri adalah pandangan seseorang mengenai dirinya secara menyeluruh, yang melibatkan kondisi tubuh, perasaan, kepandaian, sosial, dan kerohanian (Sunaryo, 2013). Secara umum, konsep diri merupakan persepsi dan impresi seseorang terhadap dirinya secara fisik, sosial, dan psikologi.

1.7.1.2 Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi didefinisikan sebagai kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu dalam melakukan pengiriman dan penerimaan informasi, baik secara verbal maupun nonverbal. Efektivitas seseorang dalam berkomunikasi merupakan acuan dalam kemampuannya berkomunikasi (Devito, 2018). Kemampuan komunikasi meliputi beberapa aspek, salah satunya adalah wawasan mengenai situasi (konteks) untuk menjalin hubungan berbentuk pesan komunikasi (konten).

1.7.1.3 Kemampuan Adaptasi

Definisi konsep mengenai kemampuan adaptasi pada umumnya mengacu pada suatu penerapan spesifik tertentu. Realitanya, para peneliti sering menggunakan konsep kemampuan adaptasi tanpa mendefinisikannya (Ashford dan Taylor, 1990 dalam Van Dam, 2013). Secara umum, kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap kondisi lingkungan. Adaptasi yang dilakukan oleh manusia, pada prinsipnya merupakan upaya untuk memanfaatkan perilaku orang lain serta upaya agar dapat bersosialisasi demi terhindar dari ejekan (Taylor et al., 2006).

1.7.2 Definisi Operasional

1.7.2.1 Konsep Diri

Konsep diri pegawai baru adalah pandangan seorang pegawai baru mengenai dirinya secara menyeluruh, yang melibatkan kondisi tubuh, perasaan, kepandaian, sosial, dan kerohanian. Secara umum, konsep diri pegawai baru merupakan persepsi dan impresi seorang pegawai baru terhadap dirinya secara fisik, sosial, dan psikologi.

Konsep diri pada penelitian ini diukur menggunakan indikator yang mengacu pada komponen konsep diri (Hurlock dalam Firmansyah, 2020), yaitu:

1. Pemahaman mengenai penampilan diri

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden dalam memahami penampilan dirinya. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden dalam memahami penampilan dirinya.

2. Kemampuan mengendalikan emosi

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden dalam mengendalikan emosinya, seperti kesal atau marah apabila ditegur atau diingatkan, sedih atau kecewa jika mengalami kegagalan, serta berusaha tampil tenang dalam setiap situasi dan kondisi. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden dalam mengendalikan emosinya.

3. Kemampuan mengatasi masalah

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden dalam menangani masalah yang dihadapinya, seperti menyelesaikan masalah secepat mungkin serta tetap tenang dan sabar apabila dihadapkan dengan suatu masalah. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden dalam menangani masalah yang dihadapinya.

4. Keinginan untuk bekerjasama

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden dalam hal bekerjasama dengan orang lain, seperti apakah responden lebih suka bekerja sendiri, apakah responden mengerjakan tugas yang

diberikan kepadanya, serta apakah responden mengutamakan idenya di setiap kesempatan. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden dalam hal bekerjasama dengan orang lain.

1.7.2.2 Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi pegawai baru adalah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai baru dalam melakukan pengiriman dan penerimaan informasi, baik secara verbal maupun nonverbal. Efektivitas seorang pegawai baru dalam berkomunikasi merupakan acuan dalam kemampuannya berkomunikasi.

Kemampuan komunikasi pada penelitian ini diukur menggunakan indikator yang mengacu pada pokok-pokok kemampuan komunikasi (Hartley, 2001), yaitu:

1. Kemampuan untuk bertanya (*questioning*)

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden dalam menanyakan sesuatu kepada orang lain, seperti mengajukan pertanyaan dalam suatu forum rapat atau diskusi serta apakah responden sering diminta untuk mengulang pertanyaan yang diajukannya. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden dalam menanyakan sesuatu kepada orang lain.

2. Kemampuan membuat lawan bicara mengungkapkan lebih rinci (*reflecting*)

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden untuk membuat lawan bicara mengungkapkan lebih rinci, seperti apakah responden senang melakukan diskusi, apakah responden sering dijadikan tempat *sharing* oleh saudara, teman, atau rekan kerjanya serta

apakah responden ingin mengetahui lebih jauh mengenai apa yang disampaikan lawan bicara. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden untuk membuat lawan bicara mengungkapkan lebih rinci.

3. Kemampuan untuk memahami lawan bicara (*listening*)

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden untuk memahami lawan bicara, seperti mengerti instruksi lisan yang diberikan kepadanya, ketertarikan mendengarkan cerita atau menonton film dengan banyak dialog, serta apakah responden sering salah memahami perkataan orang lain. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden untuk memahami apa yang disampaikan oleh lawan bicara.

1.7.2.3 Kemampuan Adaptasi

Kemampuan beradaptasi pegawai baru adalah kemampuan seorang pegawai baru untuk menyelaraskan diri terhadap lingkungan pekerjaan barunya. Adaptasi yang dilakukan oleh pegawai baru, pada prinsipnya merupakan upaya untuk memanfaatkan perilaku rekan kerja serta upaya agar dapat bersosialisasi demi terhindar dari konflik.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan adaptasi pada penelitian ini, mengacu pada *eight-dimensional construct* (Pulakos et al., 2000) yaitu:

1. Kemampuan menghadapi situasi yang tidak pasti atau tidak terduga

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden dalam menghadapi situasi yang tidak pasti atau tidak terduga, seperti membawa berbagai peralatan di tasnya seandainya sewaktu-

waktu dibutuhkan, apakah responden panik apabila ada hal diluar dugaannya, serta apakah responden mempunyai rencana cadangan apabila rencana utamanya gagal. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden dalam menghadapi situasi yang tidak ia perkirakan sebelumnya.

2. Kemampuan memecahkan masalah secara kreatif

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kreativitas responden dalam memecahkan suatu masalah, seperti mempunyai ide pada saat orang lain mengalami kebuntuan (*deadlock*) serta apakah responden suka memainkan permainan kreatif seperti puzzle dan lego. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kreativitas responden dalam memecahkan suatu masalah.

3. Kemampuan penanganan stres kerja

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden dalam menangani stress akibat pekerjaan, seperti apakah responden panik apabila mendekati batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, apakah responden mengerjakan tugas yang sulit terlebih dahulu, serta apakah responden membuat daftar mengenai apa yang akan dilakukan (*to do list*). Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden dalam menangani stress akibat pekerjaan.

4. Kemampuan mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur baru

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden dalam mempelajari hal-hal baru, seperti kesukaan mengikuti pelatihan (*training*) atau seminar, meminta petunjuk untuk melakukan

sesuatu yang baru, serta terbiasa membaca buku manual atau *user's guide*. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden dalam mempelajari hal-hal baru.

5. Kemampuan menyesuaikan diri dengan budaya sekitar

Indikator ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik kemampuan responden dalam menyesuaikan dirinya dengan lingkungan sekitar, seperti apakah responden mengikuti kebiasaan di mana ia berada serta apakah responden senang mengamati kebiasaan atau perilaku orang-orang di sekitarnya. Semakin tinggi skor yang diperoleh untuk indikator ini, maka semakin baik kemampuan responden dalam menyesuaikan dirinya dengan lingkungan sekitar.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah eksplanatif karena mempunyai tujuan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dari suatu fenomena yang sedang diteliti (Sheppard, 2020). Kajian pada penelitian ini adalah fenomena pengaruh sulitnya proses adaptasi pegawai baru terhadap tingkat *turnover* perusahaan, dengan mengidentifikasi hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuan adaptasi di lingkungan pekerjaan baru.

1.8.2 Populasi dan Sampel

1.8.2.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan orang, peristiwa, benda, atau fenomena lain yang akan diteliti (Sheppard, 2020). Populasi dalam suatu penelitian biasanya

berjumlah sangat banyak, namun akan difokuskan pada populasi spesifik tertentu yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang baru saja masuk ke dalam lingkungan pekerjaan yang baru atau bekerja selama kurang dari 12 bulan.

Namun demikian, pegawai baru yang baru saja masuk ke dalam lingkungan pekerjaan baru, jumlahnya tidak dapat diketahui dengan pasti. Menurut William M.K. Trochim dalam Conjointly (n.d.), perlu dibedakan antara populasi yang ingin digeneralisasi (populasi teoretis) dengan populasi yang dapat dijangkau oleh penelitian (populasi terakses). Dengan demikian, pegawai baru yang baru saja masuk ke dalam lingkungan pekerjaan yang baru, merupakan populasi teoretis. Sementara populasi terakses yang dapat dijangkau oleh penelitian ini adalah pegawai baru dengan kriteria tertentu.

1.8.2.2 Sampel

Sampel adalah sekelompok orang atau peristiwa yang merupakan sumber data aktual yang akan digunakan untuk mendeskripsikan populasi yang lebih besar atau untuk membuat kontribusi teoritis (Sheppard, 2020) Sampel pada penelitian ini adalah pegawai baru dengan kriteria tertentu yang akan digunakan untuk membuat kontribusi teoritis dalam bidang kajian komunikasi organisasi.

Karena hanya pegawai baru dengan kriteria tertentu saja yang dijadikan sampel pada penelitian ini, maka tipe sampel yang digunakan adalah *purposive sample*. (Sheppard, 2020) menyatakan bahwa *purposive sample* digunakan untuk responden-responden yang mewakili berbagai macam perspektif atau responden-responden dengan kriteria yang sempit dan spesifik.

Teknik pengambilan sample (*sampling*) yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probabilistic sampling*. Teknik ini digunakan karena tidak semua

anggota populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Sheppard, 2020). Pada penelitian ini, pegawai baru dengan kriteria tertentu saja yang dapat dijadikan sampel, bukan semua pegawai baru. Yaitu pegawai baru dengan kriteria warga negara Indonesia yang bekerja pada industri perbankan (PwC, 2014 dan Mercer dalam Fatimah, 2021) di Indonesia dengan masa kerja maksimal 12 bulan (Gallup, 2019).

1.8.2.3 Ukuran Sampel

Beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam menentukan ukuran sampel diantaranya adalah kondisi populasi, jumlah variabel penelitian, jumlah indikator penelitian, tingkat kepercayaan, margin kesalahan, dan teknis analisis data. Disamping itu, perlu dipertimbangkan pula sumber daya manusia, biaya, dan waktu untuk melakukan penelitian tersebut.

Roscoe (1975, dalam Memon *et al.*, 2020) menyatakan bahwa untuk penelitian perilaku, ukuran sampel yang dibutuhkan antara 30 sampai 500 orang. Green (1991, dalam Memon *et al.*, 2020) menyarankan cara untuk menentukan ukuran sampel dengan melihat jumlah variabel bebas dan teknik analisis yang digunakan. Untuk mengetahui koefisien determinasi, ukuran sampel dihitung dengan rumus $N \geq 50 + 8m$, di mana m adalah jumlah variabel bebas. Cochran (1963, 1975 dalam (Singh & Masuku, 2014) merumuskan ukuran sampel yang merupakan proporsi dari jumlah populasi yang besar.

$$N = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2}$$

dengan : N = ukuran sampel

Z = nilai Z dari tingkat kepercayaan

p = perkiraan proporsi sampel dengan kriteria tertentu

e = margin kesalahan

Untuk jumlah populasi yang tidak diketahui, rumus ini dapat digunakan dengan memasukkan nilai p sebesar 50%, yang merupakan nilai maksimum untuk p .

Berdasarkan penjelasan di atas, beberapa opsi untuk ukuran sampel pada penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut:

- Berdasarkan formulasi Roscoe untuk penelitian perilaku, ukuran sampel yang dibutuhkan antara 30 sampai 500 orang.
- Berdasarkan formulasi Green untuk koefisien determinasi, ukuran sampel minimum dapat dihitung $50 + 8 \times 2$ (variabel bebas) = 66 orang
- Berdasarkan formulasi Cochran untuk jumlah populasi yang tidak diketahui (nilai $p = 0.5$), tingkat kepercayaan 95% (nilai $Z = 1.96$), dan margin kesalahan 10% (nilai $e = 0.1$), dapat dihitung ukuran sampel minimum $(1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5) \div (0.1)^2 = 96$ orang

Dengan demikian jumlah sampel minimum pada penelitian ini adalah 96 orang (dibulatkan keatas menjadi 100 orang).

1.8.3 Jenis dan Sumber Data

1.8.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dengan skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk mengubah pernyataan-pernyataan tentang fenomena kualitatif yang terdapat pada kuesioner dengan cara meminta responden untuk memberikan skala peringkat pada pernyataan-pernyataan tersebut. Dengan demikian, fenomena kualitatif tersebut dapat dinyatakan dalam data kuantitatif (Kothari, 2004).

1.8.3.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari hasil survei terhadap responden dengan menggunakan kuesioner. Khotari (2014) menyatakan bahwa data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung untuk pertama kalinya. Dengan demikian, sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer.

1.8.4 Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini, dipilih karena sudah sangat dikenal oleh masyarakat. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan tentang fenomena kualitatif yang harus dievaluasi oleh responden dengan memberikan skala peringkat pada pertanyaan-pertanyaan tersebut. Skala peringkat yang digunakan oleh kuesioner pada penelitian ini adalah skala Likert yang sudah umum digunakan dalam penelitian perilaku sosial (Khotari, 2014).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei terhadap subjek penelitian atau responden. Mengingat keterbatasan tenaga, biaya, dan waktu, survei akan dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada para responden melalui *online platform*.

1.8.5 Teknik Pengolahan Data

1.8.5.1 Editing

Editing data merupakan proses pemeriksaan data mentah yang telah dikumpulkan (khususnya dalam survei) untuk mendeteksi adanya kesalahan dan kelalaian sehingga dapat diperbaiki jika memungkinkan. *Editing* melibatkan observasi atau pemeriksaan terhadap kuesioner yang telah diisi. *Editing* dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan konsisten dengan fakta-

fakta lain diisikan secara seragam, selengkap mungkin, dan telah disusun dengan baik untuk memudahkan proses *coding* dan *tabulation* (Khotari, 2014).

1.8.5.2 Coding

Coding merupakan proses pemberian angka atau simbol lain untuk jawaban sehingga hasil respon dari kuesioner dapat dimasukkan ke dalam suatu kategori atau kelas tertentu. Kategori atau kelas tersebut harus sesuai dengan masalah penelitian yang sedang dikaji, dan juga harus memiliki karakteristik kelengkapan, saling eksklusif, dan unidimensi. *Coding* bertujuan untuk mengurangi jumlah jawaban menjadi kategori atau kelas yang lebih sedikit jumlahnya namun berisi informasi penting yang diperlukan untuk analisis (Khotari, 2014).

1.8.5.3 Tabulasi (*Tabulation*)

Tabulation adalah proses meringkas data mentah dan menampilkannya dalam bentuk terpadu (misal: tabel statistik) untuk analisis lebih lanjut. Dapat dikatakan bahwa *tabulation* adalah susunan data yang teratur dalam kolom dan baris (Khotari, 2014).

1.8.6 Analisis Data

Penelitian ini mengkaji seberapa besar hubungan antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Khotari (2014) menjelaskan bahwa untuk mempelajari variasi bersama antar dua atau lebih variabel untuk menentukan seberapa besar hubungan antar variabel-variabel tersebut, digunakan analisis korelasi. Analisis korelasi tidak mempelajari pengaruh antar variabel-variabel dalam penelitian (Sheppard, 2020). Dengan demikian, analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi.

Salah satu teknik analisis korelasi dalam pengukuran *non-parametric* adalah *Kendall's Coefficient of Concordance*, atau yang lebih dikenal dengan korelasi Kendall tau. Korelasi Kendall tau digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian antar dua atau

lebih set peringkat (*rank*) (Khotari, 2014). Dengan demikian, untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara konsep diri (X1) dengan kemampuan adaptasi (Y) digunakan analisis korelasi Kendall tau. Demikian pula untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kemampuan komunikasi (X2) dengan kemampuan adaptasi (Y), juga digunakan analisis korelasi Kendall tau.

Sementara untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara konsep diri (X1) dan kemampuan komunikasi (X2) secara simultan dengan kemampuan adaptasi (Y), digunakan analisis korelasi berganda. Analisis hubungan dimana terdapat dua atau lebih variabel bebas dikenal dengan korelasi berganda (Khotari, 2014). Analisis korelasi berganda melibatkan koefisien korelasi berganda. Koefisien korelasi berganda ($R_{Y.X_1X_2}$) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara konsep diri (X1) dan kemampuan komunikasi (X2) secara simultan dengan kemampuan adaptasi (Y).