

Perceived Organizational Support dan Self-Compassion pada Penyesuaian Diri Karyawan

Perceived Organizational Support and Self-Compassion on Employee Self-Adjustment

Fikri Dinar Satria¹, Bagus Wicaksono², Pratista Arya Satwika³

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sebelas Maret Surakarta

fikridinar@student.uns.ac.id¹, baguswiuns@gmail.com², pratista@staff.uns.ac.id³

Abstract. *This study aims to prove the relationship between perceived organizational support and self-compassion with self-adjustment in employees. This study uses quantitative methods with the research population being all production employees at a PT in Central Java. The research subjects amounted to 91 employees who were taken using a purposive sampling technique. The research data were collected using the self-adjustment scale measuring instrument ($\alpha = 0.937$), perceived organizational support scale ($\alpha = 0.930$), and self-compassion scale ($\alpha = 0.915$). Multiple linear regression tests showed that perceived organizational support and self-compassion were able to significantly influence employee self-adjustment ($p < 0.05$) by 56.6%. A partial correlation test also found a relationship between perceived organizational support and employee self-adjustment ($p < 0.05$) and a relationship between self-compassion and employee self-adjustment ($p < 0.05$). This study concludes that there is a significant influence between perceived organizational support and self-compassion with employee self-adjustment.*

Keywords: *Self-adjustment; perceived organizational support; self-compassion.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan adanya keterkaitan antara *perceived organizational support* dan *self-compassion* dengan penyesuaian diri pada karyawan. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi di sebuah PT di Jawa Tengah. Subjek penelitian berjumlah 91 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menggunakan alat ukur skala penyesuaian diri ($\alpha = 0,937$), skala *perceived organizational support* ($\alpha = 0,930$), skala *self-compassion* ($\alpha = 0,915$). Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *self-compassion* mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap penyesuaian diri karyawan ($p < 0,05$) sebesar 56,6%. Uji korelasi parsial juga menemukan adanya keterkaitan antara *perceived organizational support* terhadap penyesuaian diri karyawan ($p < 0,05$) dan keterkaitan antara *self-compassion* terhadap penyesuaian diri karyawan ($p < 0,05$). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *self-compassion* dengan penyesuaian diri karyawan.

Kata kunci: *Penyesuaian diri; perceived organizational support; self-compassion*

Pendahuluan

Saat ini organisasi menghadapi lingkungan yang berubah dan dinamis yang ditandai dengan adanya perubahan organisasi. Perubahan tersebut seringkali menyertai perkembangan bisnis, globalisasi, dan inovasi, selera konsumen, peraturan yang kompleks, serta persaingan yang semakin berkembang sehingga menekankan pentingnya sebuah peningkatan fleksibilitas dan adaptasi pada organisasi (Lester, Casper, Edwards, & Gue, 2014). Ketidakpastian mengenai perubahan memiliki dampak buruk terhadap pengalaman kerja para karyawan, termasuk juga sikap dan kinerja mereka. Pada akhirnya, langkah cepat dalam perubahan lingkungan pada organisasi ini memberikan tekanan tinggi pada karyawan agar semakin beradaptasi, fleksibel, dan mampu mentolerir ketidakpastian dalam bekerja pada situasi kerja yang baru atau berbeda (Pulakos dalam Dam, 2012). Hal ini mengakibatkan tidak jarang ada organisasi yang menuntut karyawannya untuk bekerja dan mengerahkan seluruh kemampuannya di luar kompetensi yang dimiliki. Hal tersebut terkadang menjadi suatu masalah karena dapat menimbulkan frustrasi, konflik, juga depresi yang akhirnya menyebabkan kehidupan dari individu menjadi kurang nyaman.

Manusia sejatinya diberkati kemampuan untuk mampu memberi pertolongan pada dirinya sendiri dalam menghadapi segala permasalahan hidup dengan cara menyesuaikan dirinya dengan kondisi sekitar atau lingkungannya. Menurut Davidoff (dalam Cahyaningsih, 2008) penyesuaian diri adalah perilaku ketika manusia diharuskan agar mampu mencari sebuah keselarasan antara kondisi pada lingkungan sekitar dengan diri sendiri. Dalam dunia organisasi saat ini, kemampuan penyesuaian diri individu secara luas sudah diakui sebagai kualitas utama yang harus dimiliki karyawan, dan bahkan telah diusulkan sebagai tipe ketiga dari kinerja di samping tugas dan kinerja kontekstual (Dam, 2012). Penyesuaian diri pada karyawan berdampak positif pada hasil kerja dari karyawan tersebut. Penelitian dari Yusuf (2015) mengenai penyesuaian diri dan religiusitas terhadap kinerja karyawan bank syariah di Balikpapan menunjukkan hasil bahwa penyesuaian diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Artinya religiusitas karyawan yang disertai oleh kemampuan menyesuaikan diri yang baik akan membuat karyawan dapat lebih menerima kondisi kerjanya, manfaat pekerjaannya, kesan pada rekan dan pimpinannya, pengembangan diri, mampu memanfaatkan peluang untuk maju, dan merasa puas dengan imbalan yang diterima.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, penyesuaian diri juga berhubungan negatif dengan kecemasan. Penelitian dari Oktaviana (2010) menunjukkan hasil jika penyesuaian diri mahasiswa perawat praktek semakin baik maka kecemasan yang dialami juga akan semakin ringan begitupun sebaliknya. Menurut penelitian dari Mortensen (2014) menunjukkan hasil bahwa kecemasan mampu menurunkan prestasi kerja. Mortensen menjelaskan bahwa kecemasan dapat menghambat kemampuan pengambilan resiko pada karyawan, sehingga karyawan lebih menyukai kondisi karir yang stabil, kurang mau memperjuangkan masa

depannya agar lebih baik, tidak menyukai inovasi, dan telah terbukti juga bahwa karyawan pencemas memiliki kinerja yang buruk. Dewi et al. (2018) pada penelitiannya juga menemukan bahwa penyesuaian sosial yang dimiliki oleh para pekerja migran di Samarinda akan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologisnya. Menurutnya, kualitas kematangan emosi tanpa diikuti oleh penyesuaian sosial yang baik akan menghasilkan kondisi kesejahteraan psikologis yang rendah. Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa penyesuaian diri memiliki pengaruh secara tidak langsung dengan prestasi kerja karyawan.

Dukungan sosial juga merupakan salah satu hal penting dalam proses penyesuaian diri individu. Menurut Kumalasari (dalam Biya & Suarya, 2016), individu yang memiliki persepsi bahwa dukungan yang didapatkannya dari sosial positif, maka akan membuatnya lebih menyadari keadaan di sekitarnya dan juga menyadari dirinya sendiri. Ketika individu mendapatkan dukungan sosial yang baik, ia juga akan memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik pula. Pada konteks organisasi, dukungan sosial ini berarti dukungan dari kelompok organisasinya. Dukungan perusahaan dapat mempengaruhi sisi psikologis karyawan saat bekerja, apabila karyawan memiliki kondisi psikologis yang positif, karyawan akan sanggup memberikan kemampuan terbaik mereka pada perusahaan. Dukungan dari perusahaan kepada karyawan disebut *perceived organizational support*.

Perceived organizational support (POS) dapat diartikan sebagai pandangan karyawan akan seberapa jauh organisasi mendukung karyawan dan seberapa jauh organisasi siap untuk membantu mengatasi permasalahan karyawan. Rhoades & Eisenberger (dalam Mujiasih, 2015) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh pada peningkatan performa kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan *positive mood*. Selain itu, juga mempengaruhi keinginan karyawan untuk loyal pada organisasi dan meminimalisir tingkat stres saat bekerja serta tingkat *withdrawal behavior* sehingga mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Menurunnya tingkat *withdrawal behavior* mengindikasikan bahwa karyawan akan semakin siap menerima segala perubahan yang mungkin terjadi seperti situasi dan lingkungan kerja yang baru sehingga proses penyesuaian diri karyawan dapat terbantu dengan adanya *perceived organizational support*.

Rudnák et al. (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa Dukungan organisasi yang dirasakan akan mempengaruhi kemampuan individu dalam melakukan penyesuaian diri antar budaya pada mahasiswa internasional di Hongaria. Dukungan organisasi sangat penting untuk membantu karyawan dalam menghadapi proses penyesuaian yang akan berdampak positif terhadap hubungan sosial mereka dengan Perusahaan (Aslam & Fayaz, 2022).

Self-compassion adalah sebuah kemampuan yang mampu memunculkan sikap positif untuk mengatasi kemungkinan terburuk yang bisa terjadi dari munculnya persepsi negatif atas diri sendiri ketika mengalami kondisi yang tidak menyenangkan. Kemampuan ini juga mencakup cara pandang individu terhadap kondisi orang lain di sekitarnya (Neff, 2003). Neff (2003) juga

menjelaskan bahwa *self-compassion* adalah kemampuan yang melibatkan proses pemahaman terhadap diri sendiri tanpa menimbulkan perasaan tidak puas hingga kritik terhadap ketidakmampuan, kegagalan, atau penderitaan yang dialami dengan paham bahwa hal-hal tersebut lumrah terjadi pada kehidupan.

Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa *self-compassion* memberikan individu bantuan untuk bisa berdamai dengan kegagalan sehingga tidak menghalangi pengembangan dirinya dan membuatnya mampu menyesuaikan diri dengan baik (Sulhanuddin et al., 2020). Tuntutan dan tantangan karyawan pada situasi baru akan lebih mudah dihadapi ketika karyawan mampu berdamai dengan kegagalan yang dialaminya sehingga dapat melihat tuntutan dan tantangan menjadi kesempatan untuk memperbaiki diri dengan menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Penelitian ini dilakukan di pada sebuah Perusahaan berbentuk PT yang berada di Provinsi Jawa Tengah. Menurut hasil wawancara dengan seorang staff HRD diketahui bahwa kebanyakan karyawan baru adalah kumpulan orang yang benar-benar *fresh* atau masih belum memiliki dasar dalam dunia kerja dan dunia permesinan, sehingga ada beberapa karyawan yang merasa kesulitan ketika bekerja. Perusahaan sendiri telah mencoba beberapa cara untuk meminimalisir dan mengatasi permasalahan tersebut dengan memberikan motivasi, dukungan, dan juga training khusus. Menurut hasil studi pendahuluan yang disebarkan kepada 30 orang karyawan yang telah bekerja selama 0-2 tahun di PT tersebut, sebanyak 63% responden sempat mengalami sedikit kesulitan ketika pertama kali bekerja di bagian masing-masing dengan sebagian besar alasan adalah karena di setiap tugas atau tempat yang baru pasti membutuhkan proses adaptasi sehingga mau tidak mau mereka akan mengalami kesulitan. Namun, bagi mereka pihak perusahaan sudah bersikap suportif terhadap proses adaptasi karyawan dengan memberikan dukungan dan arahan sehingga membuat responden merasa puas atas perlakuan perusahaan selama mereka bekerja.

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri karyawan, *perceived organizational support* dan *self compassion* diketahui memiliki pengaruh yang signifikan (Aslam & Fayaz, 2022; Rudnák et al., 2022; Sulhanuddin et al., 2020). Pada karyawan baru di organisasi, kemampuan penyesuaian diri diperlukan untuk membuat karyawan dapat lebih cepat beradaptasi dengan tugas tugasnya serta situasi sosial disekitarnya sehingga mampu berkinerja dengan baik. Penelitian ini ingin membuktikan adanya keterkaitan variabel variabel yang telah dijelaskan diatas pada konteks karyawan produksi yang membutuhkan penyesuaian diri yang cepat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *self compassion* terhadap penyesuaian diri karyawan merupakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Metode

Desain penelitian kuantitatif korelasional digunakan pada penelitian ini, tujuannya adalah menguji pengaruh antara *perceived organizational support* dan *self-compassion* dengan penyesuaian diri karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di sebuah PT yang berada di Provinsi Jawa Tengah sebanyak 693 orang karyawan. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan didapat sebanyak 100 subjek dengan kriteria khusus yaitu merupakan karyawan di bidang produksi dan memiliki masa kerja selama 0-2 tahun. Setelah dianalisis, kemudian peneliti menemukan 9 data yang termasuk dalam data outlier sehingga perlu dikeluarkan dari data penelitian sehingga menghasilkan 91 subjek.

Instrumen penelitian ini menggunakan 3 skala penelitian yang berbentuk likert dengan 4 pilihan jawaban. Penyesuaian diri karyawan pada penelitian ini diukur menggunakan skala penyesuaian diri yang disusun oleh peneliti dengan mengacu pada enam aspek dari Schneiders (1964), yaitu kemampuan mengontrol emosi berlebih, kemampuan mengatasi mekanisme psikologis, kemampuan mengatasi frustrasi, memiliki kemampuan belajar, memiliki kemampuan memanfaatkan pengalaman, memiliki sikap yang realistis dan objektif. Skala ini berjumlah 30 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,937 dan indeks daya beda aitem berkisar antara 0,254 sampai 0,779.

Dukungan organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan skala *perceived organizational support* yang telah diadaptasi dari Hutami (2018) dengan mengacu pada empat aspek dari Eisenberg, dkk (1986), yaitu sikap terhadap kesejahteraan karyawan, sikap terhadap kinerja dan performa karyawan, sikap terhadap kesulitan karyawan dan sikap terhadap pemikiran kreatif karyawan. Skala ini berjumlah 22 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,930 dan indeks daya beda aitem berkisar antara 0,265 sampai 0,914.

Kemudian, variabel *self-compassion* diukur menggunakan skala *self-compassion* yang merupakan hasil adaptasi dari Arum (2018) yang mengacu pada tiga aspek *self-compassion* dari Neff (2003) yaitu *self-kindness*, *common humanity*, dan *mindfulness*. Skala ini 18 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,915 dan indeks daya beda aitem berkisar antara 0,256 sampai 0,916.

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam analisis data penelitian ini. Sebelum dilakukan analisis tersebut, data telah memenuhi prasyarat uji asumsi, yaitu berdistribusi normal ($p > 0,05$) dan linear ($p < 0,05$). Proses analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS yang kemudian dideskripsikan dalam bentuk narasi pada hasil penelitian.

Hasil

Berdasarkan hasil analisis terhadap 91 subjek penelitian didapatkan rerata empirik variabel penyesuaian diri sebesar 94,24, variabel *perceived organizational support* sebesar 64,27, dan variabel *self-compassion* sebesar 54,16 (lihat Tabel 1).

Tabel 1.
Deskripsi Data Penelitian

	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Skor Min	Skor Maks	M	SD	Skor Min	Skor Maks	M	SD
Penyesuaian Diri	91	30	120	75	15	77	107	94,24	6,814
<i>Perceived Organizational Support</i>	91	22	88	55	11	51	74	64,27	6,964
<i>Self-Compassion</i>	91	18	72	45	9	45	62	54,16	4,872

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *self-compassion* dengan penyesuaian diri pada karyawan, yang artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini terpenuhi dan diterima ($p < 0,05$). Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *self-compassion* dengan penyesuaian diri pada karyawan. *Perceived organizational support* dan *self-compassion* mampu berpengaruh sebesar 56,6% terhadap penyesuaian diri karyawan, sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan faktor lain di luar penelitian ini (lihat Tabel 2).

Tabel 2.
Hasil Uji Analisis Regresi

F	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
57,471	,000 ^b	,753 ^a	,566	,557

Selain itu, peneliti juga melakukan uji korelasi parsial terhadap setiap variabel bebas dalam penelitian ini, hasilnya *perceived organizational support* berkorelasi signifikan terhadap penyesuaian diri karyawan ($r = 0,372$; $p < 0,05$) dengan nilai korelasi yang lebih besar dari hasil korelasi antara *self-compassion* dan penyesuaian diri karyawan ($r = 0,360$; $p < 0,05$). (lihat Tabel 3).

Tabel 3.
Hasil Uji Analisis Korelasi

Control Variables		Penyesuaian Diri	
<i>Self-Compassion</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	Correlation	,360
		Significance (2-tailed)	,000
		Df	88
<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Self-Compassion</i>	Correlation	,372
		Significance (2-tailed)	,000
		Df	88

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* dan *self-compassion* terhadap penyesuaian diri karyawan. Analisis yang telah dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa kedua variabel bebas, yaitu *perceived organizational support* dan *self-compassion* berpengaruh signifikan terhadap penyesuaian diri karyawan. *Perceived organizational support* dan *self-compassion* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap penyesuaian diri pada karyawan. Karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi akan merasa bahwa ia harus berusaha lebih untuk membantu pencapaian perusahaan, dalam hal ini karyawan baru juga pasti akan berusaha keras untuk melakukan penyesuaian diri agar ia dapat segera menyatu dengan lingkungan kerjanya. Selain itu juga, *self-compassion* akan membuat karyawan memiliki pemikiran dan emosi yang positif sehingga meminimalisir adanya stress dalam usaha karyawan baru untuk melakukan penyesuaian diri.

Rudnák et al. (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan akan mempengaruhi kemampuan individu dalam melakukan penyesuaian diri antar budaya pada mahasiswa internasional di Hongaria. Menurut penelitiannya, Rudnák et al. (2022) menjelaskan bahwa organisasi yang menyediakan berbagai jenis dukungan seperti penyesuaian pekerjaan termasuk panduan tentang praktik bisnis dan pelatihan lintas budaya serta dukungan diluar pekerjaan seperti membantu individu dalam mengatasi penyesuaian umum seperti masalah keluarga, pajak dan hukum akan berperan penting dalam keberhasilan penyesuaian diri mereka di negara tuan rumah. Dukungan organisasi sangat penting untuk membantu karyawan dalam menghadapi proses penyesuaian yang akan berdampak positif terhadap hubungan sosial mereka dengan Perusahaan (Aslam & Fayaz, 2022). Penelitian lainnya yaitu Sarfraz et al., (2023) juga menemukan bahwa kecenderungan organisasi dan pengambilan resiko yang dirasakan oleh karyawan dalam penelitian ini yaitu ekspatriat mempengaruhi kinerja mereka melalui penyesuaian yang lebih baik. Penghargaan organisasi yang diterima mampu memperkuat hubungan antara pengambilan resiko terhadap penyesuaian karyawan.

Tavares et al. (2023) dalam studi metaanalisis yang dilakukannya menemukan bahwa *self-compassion* bermanfaat bagi penyesuaian psikologis orang dewasa terutama bagi mereka yang mengalami lebih banyak peristiwa kehidupan yang negatif. *Self-compassion* memberikan individu bantuan untuk bisa berdamai dengan kegagalan sehingga tidak membuat individu menjadi mengkritik diri sendiri serta tidak menghalangi pengembangan dirinya dan membuatnya mampu menyesuaikan diri dengan baik (Sulhanuddin et al., 2020). Tuntutan dan tantangan karyawan pada situasi baru akan lebih mudah dihadapi ketika karyawan mampu berdamai dengan kegagalan yang dialaminya sehingga dapat melihat tuntutan dan tantangan menjadi kesempatan untuk memperbaiki diri dengan menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Pada karyawan bagian produksi, dukungan organisasi dan kemampuan karyawan untuk bisa berdamai dari kegagalan dan kekurangan dirinya akan membuat mereka lebih mampu beradaptasi dengan pekerjaannya serta situasi lingkungan kerja nantinya. Dukungan organisasi dan *self-compassion* pada karyawan dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan bagian produksi untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya terutama pada lingkungan kerja yang dinamis seperti saat ini.

Selanjutnya, secara parsial *perceived organizational support* terbukti sebagai variabel prediktor yang berpengaruh signifikan terhadap penyesuaian diri karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang juga menemukan korelasi positif dan signifikan antara persepsi dukungan sosial dengan penyesuaian diri (Ferdiana & Savira, 2017). Semakin karyawan merasa bahwa organisasi mendukung dirinya maka karyawan juga semakin terampil dalam melakukan penyesuaian diri di tempat kerja. Dalam konteks penelitian ini persepsi dukungan yang dimaksud adalah persepsi akan dukungan organisasi atau *perceived organizational support*. Menurut Kumalasari (dalam Biya & Suarya, 2016) apabila persepsi individu terhadap dukungan sosial positif, maka individu tersebut akan menyadari keadaan di sekitarnya dan juga menyadari dirinya sendiri, sehingga manfaat dari dukungan sosial tersebut akan mampu ia rasakan. Dengan begitu, apabila individu mendapatkan dukungan sosial yang baik, ia juga akan memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik pula. Penelitian lainnya yaitu Sarfraz et al., (2023) juga menemukan bahwa kecenderungan organisasi dan pengambilan resiko yang dirasakan oleh karyawan dalam penelitian ini yaitu ekspatriat mempengaruhi kinerja mereka melalui penyesuaian yang lebih baik. Penghargaan organisasi yang diterima mampu memperkuat hubungan antara pengambilan resiko terhadap penyesuaian karyawan.

Pada konteks organisasi, dukungan sosial ini berarti dukungan dari kelompok organisasinya. Dukungan perusahaan dapat mempengaruhi sisi psikologis karyawan saat bekerja, apabila karyawan memiliki kondisi psikologis yang positif, karyawan akan sanggup memberikan kemampuan terbaik mereka pada perusahaan. Dukungan dari perusahaan kepada karyawan disebut *perceived organizational support*. Jika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, maka hal tersebut akan memberi dampak positif pada karyawan sehingga memunculkan sikap dan perilaku yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah dengan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap kondisi yang baru pada lingkungan organisasi.

Perceived organizational support (POS) merupakan pandangan karyawan akan seberapa jauh organisasi mendukung karyawan dan seberapa jauh organisasi siap untuk membantu mengatasi permasalahan karyawan. *Perceived organizational support* berpengaruh pada peningkatan loyalitas organisasi, komitmen organisasi, performa kerja, *positive mood*, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan meminimalisir tingkat stres saat bekerja serta tingkat *withdrawal behavior*. Hal ini pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas organisasi

(Rhoades & Eisenberger dalam Mujiasih, 2015). Dengan menurunnya tingkat *withdrawal behavior* berarti karyawan akan semakin siap menerima segala perubahan yang mungkin terjadi seperti situasi dan lingkungan kerja yang baru sehingga proses penyesuaian diri karyawan dapat terbantu dengan adanya *perceived organizational support*.

Selanjutnya, pengujian antara variabel prediktor *self-compassion* dengan penyesuaian diri menghasilkan nilai yang signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-compassion* berhubungan secara positif dan signifikan dengan penyesuaian diri karyawan. Novitasari (2018) pada penelitiannya juga mengungkapkan bahwa *self-compassion* berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyesuaian diri individu yang berarti bahwa apabila individu tersebut memiliki nilai *self-compassion* yang tinggi maka kemampuan penyesuaian diri pada individu tersebut akan semakin tinggi pula. Menurut penelitian Abaci & Arda (2013) orang yang memiliki tingkat *self-compassion* yang tinggi cenderung jarang mengalami depresi, cemas, dan *burnout*, sehingga merasa lebih puas dengan kehidupan mereka dan lebih rentan terhadap pengaruh positif. Mereka juga cenderung mengevaluasi keadaan dengan sudut pandang yang lebih luas dan optimis, sehingga mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selain itu menurut Neff & Knox (2017) *self-compassion* meningkatkan kinerja karyawan karena dianggap mampu mengatasi hambatan mental, pikiran *aversive*, ketakutan akan kegagalan, dan emosi negatif. Dengan adanya *self-compassion* pada diri karyawan-karyawan baru tersebut pasti akan membantu mereka dalam proses penyesuaian diri mereka karena apabila karyawan baru memiliki *self-compassion* maka mereka akan terbebas dari pikiran dan emosi negatif sehingga proses penyesuaian diri akan berjalan lancar. Tingkat *self-compassion* yang tinggi ditemukan mampu mengurangi dampak stress umum pada individu (Gilbert, dkk dalam Pellengahr, 2017). Allen dan Leary (dalam Pellengahr, 2017) mengonfirmasi pernyataan tersebut dengan mengungkapkan temuan mereka bahwa *self-compassion* bekerja sebagai penghambat dari dampak tekanan dan perasaan cemas. Neff, Heish dan Dejitterat (2005) juga memasukkan peran rasa iba ke dalam sebuah strategi regulasi emosi yang efektif, sejak terbukti dapat menyeimbangkan emosi negatif dengan kebaikan dan sifat positif. *Self-compassion* memungkinkan individu untuk memandang situasi secara objektif, sehingga mereka cenderung kurang melebih-lebihkan situasi negatif yang menyebabkan stres atau ketidakpuasan pada diri sendiri (Neff, 2003).

Simpulan

Berdasarkan penjelasan hasil analisis serta pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini telah mampu menjawab hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan *self-compassion* dengan penyesuaian diri karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 56,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan bahwa perilakunya didukung organisasi dan semakin tinggi karyawan memiliki *self-*

compassion maka akan mempermudah karyawan untuk melakukan penyesuaian diri di tempat kerjanya. Selanjutnya juga ditemukan bahwa secara parsial *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyesuaian diri karyawan. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan bahwa organisasi mendukung dirinya maka semakin mampu karyawan melakukan penyesuaian diri di tempat kerjanya. Terakhir, diketahui juga bahwa *self-compassion* secara parsial berkorelasi positif dan signifikan terhadap penyesuaian diri karyawan. Semakin tinggi *self-compassion* dimiliki oleh karyawan, maka semakin mampu karyawan melakukan penyesuaian diri di tempat kerjanya.

Implikasi

Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan dan kekurangan selama proses penelitian. Salah satunya adalah penyebaran skala penelitian yang hanya terbatas pada satu Perusahaan saja. Penerapan penelitian pada populasi yang lebih luas tentu akan memerlukan penelitian lebih lanjut dan dengan menambahkan atau menggunakan variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Melihat tingkat *perceived organizational support*, *self-compassion*, dan penyesuaian diri yang sudah ada pada karyawan khususnya karyawan yang masih baru, maka diharapkan karyawan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki agar nantinya dapat cepat menyatu dengan sistem dan lingkungan kerja yang ada sehingga dapat menjaga produktivitas dan performa perusahaan dengan selalu bersikap dan berpikir positif ketika mengalami kesulitan serta selalu mempercayai bahwa perusahaan juga pasti akan membantu untuk mengatasi kesulitan yang dialami tersebut.

Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat mempertahankan tingkat *perceived organizational support* dan *self-compassion* pada diri karyawan yang sudah termasuk dalam kategori tinggi. Penyesuaian diri karyawan khususnya karyawan baru akan bisa terbantu dengan pemberian dukungan dari pihak perusahaan yang nantinya dapat membentuk sebuah persepsi yang positif pada diri karyawan khususnya karyawan baru. Maka dari itu, perusahaan diharapkan selalu memberikan perhatian dan pertolongan ketika karyawan sedang dalam kesulitan untuk membentuk persepsi yang positif dari karyawan tersebut. Perusahaan juga dapat sesekali memberikan pelatihan *self-compassion* atau *welas asih* pada karyawan guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemampuan *self-compassion* agar kedepannya karyawan khususnya karyawan baru dapat meminimalisir adanya stress.

Penelitian lain yang terkait dengan penyesuaian diri pada karyawan khususnya karyawan baru dengan variabel lain atau faktor lain selain dari *perceived organizational support* dan *self-compassion* juga masih diperlukan. Mengingat hasil sumbangan variabel *perceived organizational support* dan *self-compassion* yang sebesar 56,6% sehingga masih banyak faktor lain di luar variabel penelitian yang mempengaruhi penyesuaian diri karyawan, contohnya variabel budaya

organisasi sebagai manifestasi dari salah satu faktor penyesuaian diri yaitu faktor kebudayaan yang dijabarkan oleh Schneiders (1964). Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat melakukan analisis tambahan yang lebih lengkap guna mengungkap variabel penelitian dengan lebih rinci. Terakhir, diharapkan berbagai kelemahan dalam penelitian ini seperti observasi terhadap responden ketika mengisi skala, ambiguitas dalam aitem pernyataan, dan lain-lain dapat diatasi oleh peneliti selanjutnya untuk mendapat hasil penelitian yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Abaci, R., & Arda, D. (2013). Relationship between Self-Compassion and Job Satisfaction in White Collar Workers. *Procedia – Social and Behavioral Science*, 106, 2241-2247.
- Aslam, U., & Fayaz, M. (2022). Role of perceived organizational support in cross-cultural adjustment: A mediating career satisfaction model. *Journal of Transnational Management*, 27(3-4), 181-196. <https://doi.org/10.1080/15475778.2022.2117512>
- Biya, C. I. M. J., Suarya, L. M. K. S. (2016). Hubungan Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri Pada Masa Pensiun Pejabat Struktural Di Pemerintahan Provinsi Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(2), 354-362.
- Cahyaningsih. (2008). *Penyesuaian Diri Karyawan Golongan Pimpinan Pada Masa Pra Pensiun di PT. Pertamina (Persero) UP III Palembang*. (Skripsi tidak dipublikasikan), Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Dam, K. V., (2012). Employee Adaptability to Change At Work: A Multidimensional, Resource-Based Framework. *Article*, 123-142.
- Dewi, A. K., Agustin, R. W., & Satwika, P. A. (2018). The Relationship between Emotion Maturity and Social Adjustment with Migrant Employees' Psychological Well-being at PT. Pelabuhan Samudera Palaran Samarinda. *Proceedings of the 8th International Conference of Asian Association of Indigenous and Cultural Psychology (ICAAIP 2017)*, 127, 87-90. <https://doi.org/10.2991/icaaip-17.2018.18>
- Ferdiana, U. M., Savira, S. I. (2017). Hubungan antara Persepsi Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Luar Jawa Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Character*, 4(2), 1-6.
- Lester, K. L. C., Casper, C., Edwards, B. D., Gue, K. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 265-280.
- Mortensen, R. (2014). Anxiety, Work, and Coping. *The Psychologist - Manager Journal*, 17(3), 178-181.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and Identity journal*, 2, 85-101.
- Neff, K. D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity journal*, 2(3), 223-250.
- Neff, K. D., & Knox, M. C. (2017). Self Compassion, *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, Zeigler-Hill, T.K. Shackelford (eds.) 1-8.
- Novitasari, D. (2018). *Hubungan Antara Self-Compassion Dan Penyesuaian Diri Pada Remaja Yang Tinggal Di Panti Asuhan X*. (Skripsi tidak dipublikasikan), Universitas Islam Indonesia, Jakarta.
- Oktaviana, R. (2010). *Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Tuntutan Kerja Pada Mahasiswa Perawat Praktek*. *Jurnal Ilmiah Psyche / Ilmu Psikologi*, 4(1), 1-14

- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rudnák, I., Alshaabani, A., & Wu, J. (2022). The Relationship between Perceived Organizational Support and the Intentions of International Students in Hungary to Stay in Hungary: The Role of Conflict Climate and Intercultural Adjustment. *Sustainability*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114025>
- Sarfraz, M., Nisar, Q. A., & Raza, A. (2023). Expatriates' adjustment and performance in risky environments: The role of organizational support and rewards, risk propensity and resilience. *Personnel Review*, 52(4), 1126–1145. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0309>
- Sulhanuddin, Arjangga, R., & Syafitri, D. U. (2020). Hubungan antara Self Compassion dengan Penyesuaian Diri pada Anak Binaan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kutoarjo dan Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 15(2), 182–191. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.15.2.192-201>
- Tavares, L. R., Vagos, P., & Xavier, A. (2023). The role of self-compassion in the psychological (mal)adjustment of older adults: A scoping review. *International Psychogeriatrics*, 35(4), 179–192. <https://doi.org/10.1017/S1041610220001222>
- Yusuf, T. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 8(1),1-14.