

# HUBUNGAN *SELF REGULATION* DENGAN PENYESUAIAN DIRI DALAM LINGKUNGAN KERJA PADA BINTARA REMAJA DI SAMAPTA POLDA JATENG

Christian David Budi Ardi<sup>1</sup>, An Riwi Widyastuti<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas AKI  
521220132@student.unaki.ac.id

## *Abstract*

*This study aims to empirically examine the relationship between self-regulation and adjustment in the workplace among junior officers at Samapta Polda Jateng. The data collection methods included a workplace adjustment scale and a self-regulation scale. Purposive sampling was used to select 95 subjects. In this study, Spearman rho correlation analysis was conducted, revealing an  $r_s$  value of 0.329 with a  $p$ -value of 0.0001 ( $p < 1\%$ ). These results indicate a significant positive relationship between self-regulation and workplace adjustment. The categorization of workplace adjustment levels was high at 85.3% and moderate at 14.7%. Meanwhile, the categorization of self-regulation levels was high at 74.7% and moderate at 25.3%. The self-regulation variable had a substantial impact on the workplace adjustment variable, accounting for 10.8%.*

**Keywords:** *Workplace Adjustment, Self Regulation*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris hubungan antara *self regulation* dengan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja pada bintara remaja di Samapta Polda Jateng. Metode pengumpulan data menggunakan skala penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan skala *self regulation*. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah subjek 95 orang. Pada penelitian ini analisis data menggunakan teknik korelasi *Spearman rho* diperoleh hasil nilai  $r_s = 0,329$  dengan nilai  $p = 0.0001$  ( $p < 1\%$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif signifikan antara *self regulation* dengan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja. Hasil kategorisasi tingkat penyesuaian diri dalam lingkungan kerja berada dalam kategori tinggi yaitu 85,3% dan kategori sedang 14,7%. Sedangkan kategorisasi tingkat *self regulation* berada kategori tinggi 74,7% dan kategori sedang 25,3%. Variabel *self regulation* cukup berpengaruh terhadap variabel penyesuaian diri pada lingkungan kerja yaitu 10,8%.

**Kata kunci:** *Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja, Self Regulation*

## **PENDAHULUAN**

Manusia selalu dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial, kejiwaan, dan alam sekitar karena kehidupan secara alamiah mendorong individu untuk terus beradaptasi (Windaniati, 2015). Menurut Scheiders, penyesuaian diri berfungsi sebagai metode untuk meningkatkan respon mental dan perilaku guna memenuhi kebutuhan batin, biologis, serta fisik, menghindari frustrasi, dan meredam konflik agar tercipta harmoni antara individu dengan lingkungannya (Adi, 2022). Siswanto (2007) menyebutkan bahwa individu yang mampu menyesuaikan diri memiliki persepsi akurat terhadap realita, dapat mengelola stres, memiliki citra diri positif, mampu mengekspresikan perasaan, serta menjalin hubungan interpersonal yang baik.

Penyesuaian diri juga berlaku bagi Bintara Remaja di Samapta Polda Jawa Tengah yang harus cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Sebagai anggota kepolisian yang baru, mereka bertanggung jawab atas berbagai tugas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, termasuk pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta perlindungan dan pelayanan publik. Mengingat tugas mereka yang berhubungan langsung dengan masyarakat, kemampuan untuk mengendalikan emosi dan ego sangatlah penting agar pelayanan yang diberikan tetap profesional dan berorientasi pada kepuasan publik.

Penyesuaian diri dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi fisik, kepribadian, pendidikan, lingkungan, serta regulasi diri (Schneiders dalam Ali & Asrori, 2008). Regulasi diri merujuk pada kemampuan individu untuk mengendalikan pikiran, emosi, dan perilaku guna mencapai tujuan tertentu (Vohs & Baumeister dalam Agus, 2013). Bandura, Kowalski, dan Leary (2000) menambahkan bahwa regulasi diri membantu individu mengontrol impuls, menahan dorongan, serta menyesuaikan emosi dalam mencapai target tertentu. Individu dengan regulasi diri yang buruk cenderung mengalami tekanan dan stres (Kusumadewi, 2011), sementara mereka yang memiliki regulasi diri baik mampu mengontrol perilakunya dengan lebih efektif. DeWall, Baumeister, Stillman, dan Gailliot (2007) juga menemukan bahwa regulasi diri yang kurang efektif dapat

memicu perilaku agresif, sedangkan individu dengan regulasi diri yang baik lebih mampu mengendalikan dirinya dan mencapai tujuan dengan lebih baik.

Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja merupakan proses adaptasi individu terhadap berbagai tuntutan lingkungan agar dapat bekerja secara efektif dan harmonis. Penyesuaian diri disebut *adjustment*, yang merujuk pada hubungan harmonis antara individu dan lingkungannya (Chaplin, 2000). Davidoff (dalam Fatimah, 2006) menekankan bahwa *adjustment* adalah proses mencari titik temu antara kondisi diri dan tuntutan lingkungan. Fahmi (dalam Silalahi, 2014) mendefinisikan penyesuaian diri sebagai proses dinamis untuk mengubah perilaku agar hubungan individu dan lingkungan lebih baik. Bandura (1997) menekankan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh interaksi timbal balik antara kognitif, perilaku, dan lingkungan. Schneiders (dalam Agustiani, 2006) menjelaskan bahwa penyesuaian diri melibatkan proses mental dan tindakan individu dalam memenuhi kebutuhan serta mengatasi ketegangan, frustrasi, dan konflik untuk mencapai harmoni dengan lingkungan.

Faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri mencakup kondisi fisik, kepribadian, kondisi psikologis, dan lingkungan (Schneiders dalam Agustiani, 2006). Kondisi fisik yang baik mendukung penyesuaian diri yang lebih baik. Kepribadian mempengaruhi kemampuan individu untuk berubah, mengatur diri, serta merealisasikan dirinya secara optimal. Faktor psikologis melibatkan pengalaman, proses belajar, determinasi diri, dan cara individu menghadapi konflik. Sementara itu, faktor lingkungan seperti keluarga dan budaya juga memengaruhi keberhasilan penyesuaian diri (Fudyartanta, 2012).

Aspek penyesuaian diri menurut Schneiders (dalam Agustiani, 2006) meliputi kontrol terhadap emosi berlebihan, mekanisme pertahanan diri yang minimal, frustrasi personal yang terkendali, pertimbangan rasional, serta kemampuan belajar dan memanfaatkan pengalaman masa lalu. Individu yang mampu mengendalikan emosi, memiliki sikap realistis, dan belajar dari pengalaman akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Desmita (2014) menambahkan bahwa aspek penyesuaian diri yang sehat mencakup kematangan emosional, kematangan intelektual, kematangan sosial, dan tanggung jawab.

*Self regulation* adalah kemampuan individu untuk mengendalikan pikiran, emosi, dan perilaku dalam mencapai tujuan tertentu (Cervone & Pervin, 2012). Bandura (dalam Alwisol, 2008) menyatakan bahwa individu dapat mempengaruhi perilakunya dengan mengatur lingkungan dan menciptakan dukungan kognitif. Baumeister & Vohs (2004) menekankan pentingnya kontrol diri untuk menjaga individu tetap berada pada jalur yang diinginkan. Woolfolk (2009) menjelaskan bahwa regulasi diri melibatkan aktivasi dan pemeliharaan pikiran serta emosi dalam mencapai tujuan.

Aspek *self regulation* menurut Ormrod (2008) terdiri dari standar dan tujuan yang ditentukan sendiri, pengaturan emosi, instruksi diri, monitoring diri, evaluasi diri, serta kontingensi yang ditetapkan sendiri. Bandura (dalam Feist & Feist, 2010) membagi *self regulation* ke dalam tiga aspek utama: *self observation* (mengamati diri), *judgemental process* (proses penilaian diri), dan *self response process* (reaksi diri). Miller dan Brown (Neal & Carey, 2008) mengembangkan enam aspek *self regulation*, yaitu menerima informasi, mengevaluasi, mencari solusi, merancang rencana, menerapkan rencana, dan mengukur efektivitasnya. Keenam aspek ini relevan dalam menilai bagaimana individu menyesuaikan diri di lingkungan kerja.

Regulasi diri memiliki hubungan erat dengan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja. Dewi (2009) menyebutkan bahwa regulasi diri membantu individu mengelola pikiran, mengontrol emosi, dan menguasai impuls perilakunya. Winne (dalam Boekaerts, 2000) menjelaskan bahwa seseorang yang mampu mengembangkan regulasi diri secara optimal akan lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Papalia (2009) menegaskan bahwa regulasi diri mempengaruhi perkembangan fisik, kognitif, sosial, dan emosional individu. Santrock (2007) menyatakan bahwa regulasi diri membantu individu menyesuaikan dan mengevaluasi tujuan mereka untuk mencapai target yang diinginkan.

Individu yang mampu menyesuaikan diri memiliki karakteristik seperti tidak adanya emosi yang berlebihan, kemampuan mempertahankan diri dengan baik, dan kontrol diri yang kuat (Desmita, 2014). Mereka yang memiliki *self regulation* tinggi cenderung memiliki penyesuaian diri yang lebih baik, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tuntutan dan tekanan. Kusumadewi (2011) menemukan bahwa

individu dengan regulasi diri yang rendah cenderung mengalami stres dan kesulitan dalam menyesuaikan diri. Leonova, Kuznetsova, dan Barabanshchikova (2010) menegaskan bahwa regulasi diri yang baik menghasilkan reaksi kerja yang lebih efektif.

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *self regulation* dengan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja pada Bintara Remaja di Samapta Polda Jateng. Artinya, semakin tinggi *self regulation*, semakin baik pula penyesuaian diri individu di lingkungan kerja. Sebaliknya, semakin rendah *self regulation*, semakin sulit individu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk memahami hubungan antara *self-regulation* dan penyesuaian diri di lingkungan kerja. Penelitian kuantitatif dijalankan dengan membangun dari teori yang ada, mengembangkan hipotesis, mengumpulkan data melalui kuesioner, menganalisis data tersebut, dan melakukan generalisasi hasil untuk mencapai kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi yang diteliti. Pendekatan ini dianggap efektif untuk menghasilkan pandangan yang objektif dan verifikasi yang dapat diandalkan mengenai hipotesis yang diajukan (Purwanto, 2007; Suyanto, 2011).

Variabel yang diteliti terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat yang merupakan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan variabel bebas yaitu *self-regulation*. Penyesuaian diri diukur berdasarkan aspek kematangan emosional, intelektual, sosial, dan tanggung jawab, sebagaimana dirumuskan oleh Desmita (2014). Sementara itu, *self-regulation* diukur melalui skala yang mencakup aspek penerimaan, evaluasi, pencarian solusi, perumusan, implementasi, dan penilaian keefektifan rencana yang dikembangkan oleh Neal dan Carey (2008).

Populasi dalam penelitian ini adalah remaja bintara di Samapta Polda Jateng, dengan sampel yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa sampel yang diambil dapat mewakili populasi dan memberikan hasil yang representatif terhadap variabel yang diteliti (Arikunto,

2010; Sugiyono, 2010). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala *Likert*, yang telah terbukti efektif dalam mengukur sikap dan persepsi responden terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Selanjutnya, dilakukan uji daya diskriminasi item dan menghitung reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Uji daya diskriminasi item dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total, dengan koefisien korelasi minimal yang efektif adalah 0,30 (Azwar, 2015). Reliabilitas alat ukur diukur untuk memastikan bahwa alat dapat secara konsisten menghasilkan hasil yang sama jika digunakan dalam kondisi yang serupa, dengan koefisien reliabilitas yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kepercayaan yang lebih baik.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi *Spearman Rank* di SPSS versi 25, yang bertujuan untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara *self-regulation* dan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja. Analisis ini membantu dalam menentukan seberapa signifikan pengaruh *self-regulation* terhadap kemampuan individu untuk menyesuaikan diri di tempat kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Dalam penelitian ini, penggunaan metode kuantitatif bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *self-regulation* dan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja. Penelitian dilakukan setelah memperoleh izin dari Dekan Fakultas Psikologi Unaki, Ibu Alice Zellawati, M.Psi, serta pimpinan Samapta Polda Jawa Tengah. Sebanyak 95 responden yang memenuhi kriteria inklusi terlibat, dengan data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SPSS.

Uji daya diskriminasi item menunjukkan seberapa baik tiap item dapat membedakan antara responden yang memiliki versus yang tidak memiliki atribut yang diukur. Kriteria untuk daya diskriminasi yang baik adalah korelasi item-total  $\geq 0,30$  (Azwar, 2015). Reliabilitas alat ukur diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, dengan alat ukur yang dianggap reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's*  $\geq 0,60$ , menunjukkan kepercayaan yang tinggi terhadap konsistensi hasil ukur (Azwar, 2011).

Dari hasil uji, satu item pada skala penyesuaian diri dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria diskriminasi yang ditetapkan. Namun, skala tersebut tetap menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi dengan koefisien reliabilitas 0,941. Sementara itu, semua item pada skala *self-regulation valid*, dengan koefisien reliabilitas 0,893, yang menegaskan konsistensi internal skala tersebut.

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dilakukan untuk memastikan distribusi data. Hasilnya, skala penyesuaian diri dalam lingkungan kerja memiliki nilai uji K-S Z sebesar 0,114 dengan nilai p sebesar 0,004, menunjukkan bahwa distribusi data tidak normal karena  $p < 0,05$ . Sementara itu, skala *self-regulation* menghasilkan nilai uji K-S Z sebesar 0,090 dengan nilai p sebesar 0,057, juga mengindikasikan distribusi data yang tidak normal karena  $p < 0,05$ .

Selanjutnya, uji linearitas dengan teknik Uji F dilakukan untuk memastikan hubungan linear antara variabel. Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 11,260 dengan nilai  $p = 0,001$ , yang menegaskan bahwa hubungan antara *self-regulation* dengan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah linier dengan nilai  $p < 0,05$ .

Korelasi antara *self-regulation* dan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja diuji menggunakan *Spearman's rho*, menemukan hubungan positif yang signifikan dengan  $r_s = 0,329$  dan nilai  $p < 0,0001$ , menunjukkan bahwa peningkatan *self-regulation* berkorelasi dengan peningkatan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja.

Untuk mengkategorisasi variabel dalam penelitian ini, kami menggunakan pendekatan statistik yang membagi responden ke dalam kelompok berdasarkan nilai mean dan standar deviasi. Kategorisasi ini dilakukan untuk menilai sejauh mana variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan *self-regulation* mempengaruhi responden secara empiris.

Dari hasil analisis data, nilai mean empirik skala penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah 72, dan standar deviasi adalah 8. Berdasarkan nilai ini, kategorisasi variabel dilakukan dengan mengelompokkan skor individu ke dalam tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Kategori tinggi diwakili oleh skor yang

lebih tinggi dari satu standar deviasi di atas mean (yaitu lebih dari 80), kategori sedang adalah skor antara satu standar deviasi di bawah dan di atas mean (64 hingga 80), dan kategori rendah adalah skor yang lebih rendah dari satu standar deviasi di bawah mean (kurang dari 64). Berdasarkan pengelompokan ini, 85,3% responden (81 orang) berada dalam kategori tinggi dan 14,7% (14 orang) dalam kategori sedang untuk penyesuaian diri dalam lingkungan kerja.

Untuk skala *self-regulation*, nilai mean empirik adalah 68 dengan standar deviasi 9. Kategorisasi serupa dilakukan, dengan kategori tinggi untuk skor di atas 77, kategori sedang untuk skor antara 59 dan 77, dan kategori rendah untuk skor di bawah 59. Dari analisis ini, 74,7% responden (71 orang) tergolong dalam kategori tinggi, sedangkan 25,3% (24 orang) tergolong dalam kategori sedang. Tidak ada responden yang tergolong dalam kategori rendah untuk *self-regulation*.

Kategorisasi ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan *self-regulation* mempengaruhi responden dalam penelitian ini, serta menggambarkan distribusi atribut yang diukur dalam konteks populasi yang diteliti.

## **Pembahasan**

Berdasarkan analisis korelasi *spearman's rho* antara variabel *self regulation* dan variabel penyesuaian diri pada lingkungan kerja diperoleh nilai  $r_s = 0,329$  dengan nilai  $p = 0.0001$  ( $p < 1\%$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif signifikan antara *self regulation* dengan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, dimana semakin tinggi *self regulation* maka semakin tinggi penyesuaian diri dalam lingkungan kerja pada bintara remaja di Samapta Polda Jateng begitupun sebaliknya semakin rendah *self regulation*nya maka semakin rendah pula penyesuaian diri dalam lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila dan Laksmiwati (2019) bahwa ada hubungan antara regulasi diri dengan penyesuaian diri pada santri remaja pondok pesantren Darut Taqwa Ponorogo. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Arum & Khoirunnisa (2021) memiliki hasil korelasi yang positif, dimana variabel regulasi diri dengan penyesuaian diri



pada mahasiswa baru psikologi menunjukkan bahwa terdapat hubungan, dapat diartikan bahwa dengan regulasi diri yang tinggi akan membuat mahasiswa dapat melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan perkuliahan..

Schneider (2008) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri adalah regulasi diri, ini membuktikan bahwa seseorang yang mempunyai *self regulation* yang tinggi akan memberikan sumbangan terhadap tingkat kemampuan penyesuaian diri, begitupun dengan *self regulation* dari bintanga remaja di Sampta Polda Jateng memberikan pengaruh pada penyesuaian diri dalam lingkungan kerja sebesar 10,8%.

Kartono (2008) menjelaskan bahwa penyesuaian diri merupakan proses seseorang untuk mencapai kesetaraan pada diri sendiri dan lingkungan. Dari data penelitian anggota bintanga remaja di Samapta Polda Jateng memiliki kemampuan penyesuaian diri tergolong tinggi yaitu 85,3% (81 orang) ini mengindikasikan bahwa anggota mampu mengontrol emosi secara cermat, mampu mengarahkan diri dan membuat pertimbangan rasional dan objektif sehingga tindakan anggota dalam menjalankan tugas selaras dengan aturan yang ditetapkan, misalnya tugas terlaksana sesuai SOP, tanggung jawab, disiplin dalam waktu kerja, memiliki relasi komunikasi yang baik sehingga perilaku kerja anggota juga terkontrol. Sedangkan sisanya 14,7% (14 orang) tergolong sedang artinya anggota yang tergolong dalam kategori ini cukup mampu untuk melakukan penyesuaian diri namun perlu lebih konsisten.

Adapun perolehan nilai *self regulation* berada kategori tinggi 74,7% (71 orang), dan kategori sedang 25,3% (24 orang). Anggota bintanga remaja di Samapta Polda Jateng yang memiliki regulasi diri tinggi, ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengatur diri dan mengarahkan diri dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam kerjanya, dengan memiliki regulasi diri dapat mendorong anggota pada kesuksesan. Sedangkan untuk bintanga remaja dalam kategori tingkat *self regulation* sedang mengindikasikan bahwa anggota bintanga remaja tersebut memiliki pengelolaan diri atau regulasi diri yang cukup baik, tetapi kurang diikuti dalam hal ketekunan dan penguatan usaha untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi (2011) menunjukkan

bahwa individu dengan regulasi diri yang kurang baik akan menyebabkan individu tidak mampu mengontrol perilakunya. Kondisi tersebut menyebabkan individu merasa tertekan atau stress. Sebaliknya individu yang memiliki regulasi diri yang baik akan dapat mengontrol perilakunya. Individu yang mampu melakukan regulasi diri yang baik maka akan mampu melakukan penyesuaian diri di lingkungan kerja secara baik.

McCullough & Willoughby (2009) beranggapan bahwa regulasi diri bukan sesuatu yang ada sejak lahir akan tetapi dapat dipelajari. Dukungan regulasi diri yang baik akan mendorong berbagai keberhasilan yang terjadi terutama bagi anggota bintara remaja di Samapta Polda Jateng. Pada penelitian yang dilakukan oleh Leonova, Kuznetsova, dan Barabanshchikova (2010) diketahui bahwa seseorang yang memiliki regulasi diri yang baik individu memiliki reaksi diri yang baik dalam bekerja.

Hasil penelitian DeWall, Baumeister, Stillman, dan Gailliot (2007) mengatakan, regulasi yang kurang efektif dapat menimbulkan perilaku agresif, sedangkan mereka yang memiliki regulasi efektif akan mampu pengendalian perilaku yang akan dimunculkan, tentunya yang dianggap sesuai dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan melakukan regulasi diri yang baik membuat individu dapat memberikan motivasi untuk bertindak lebih terarah dan menampilkan perilaku yang sesuai harapan sehingga hal ini membuat individu tersebut dapat berdampak pada proses penyesuaian diri pada individu (Atiyah et al., 2020). Individu yang mudah menyesuaikan diri, baik dengan diri sendiri maupun dengan lingkungan dimanapun dia berada maka dia akan mudah pula untuk menyelesaikan konflik dengan ringan atau mudah sehingga pekerjaannya akan nyaman dan tidak terganggu apabila terjadi konflik di lingkungan kerjanya.

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kelemahan yang terjadi selama proses penelitian. Walaupun hipotesis penelitian ini diterima namun penelitian ini masih jauh dari sempurna dan membutuhkan banyak perbaikan. Pengambilan sampel yang tidak bisa dilakukan secara serempak karena banyaknya kegiatan dan pekerjaan dari subjek, serta kurang mendalamnya informasi awal yang diperoleh dalam pengalihan permasalahan mengenai *self regulation* dan penyesuaian diri

dalam lingkungan kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi dan membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara *self-regulation* dan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja di kalangan bintanga remaja di Samapta Polda Jateng. Dari analisis menggunakan korelasi *Spearman's Rho*, diperoleh nilai  $rs = 0,329$  dengan nilai  $p = 0.0001$ , yang menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat *self-regulation*, semakin baik pula penyesuaian diri dalam lingkungan kerja yang ditunjukkan oleh para bintanga remaja tersebut, dan sebaliknya.

Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *self-regulation* terhadap penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah sebesar 10,8%. Sementara itu, 89,2% pengaruh lainnya berasal dari berbagai faktor seperti kondisi fisik, kepribadian, kondisi psikologis, dan lingkungan kerja yang membuktikan bahwa penyesuaian diri dipengaruhi oleh berbagai aspek kompleks.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar bintanga remaja memiliki tingkat penyesuaian diri yang tinggi (85,3%) dan *self-regulation* yang tinggi (74,7%). Ini mengindikasikan bahwa mereka mampu melakukan penyesuaian diri dengan baik dalam lingkungan kerja, mengontrol emosi, serta membuat pertimbangan yang rasional dan objektif. Kemampuan ini penting dalam membantu mereka menghadapi berbagai tantangan dan situasi di tempat kerja dengan efektif.

Kesimpulan ini mendukung hipotesis yang diajukan dan menegaskan pentingnya *self-regulation* dalam mempengaruhi bagaimana individu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka, menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan ini di kalangan anggota kepolisian muda.

### **Saran**

Saran dari penelitian ini menyajikan beberapa rekomendasi yang ditujukan kepada berbagai pihak terkait. Pertama, kepada subjek penelitian yaitu anggota Polri, disarankan untuk tetap memelihara sikap adaptif, optimis, dan berpikir positif dalam

menjalankan tugasnya. Mengingat tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mereka siap ditempatkan dan ditugaskan di mana saja, penting bagi mereka untuk mengembangkan dan mempertahankan sikap mental yang kuat dan proaktif.

Kedua, untuk institusi Polri, dianjurkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggotanya, khususnya dalam aspek *self-regulation*. Peningkatan ini diharapkan dapat membantu anggota Polri dalam mengatur dan mengarahkan diri mereka dengan lebih efektif sehingga dapat mencapai tujuan pribadi dan institusi dengan lebih efisien.

Terakhir, saran untuk peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian serupa, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan dari tempat yang lebih beragam serta menambahkan variabel-variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti kondisi fisik, unsur kepribadian selain *self-regulation*, kondisi psikologis, dan kondisi lingkungan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif dan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan penyesuaian diri anggota Polri. Saran-saran ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif baik untuk individu maupun institusi, serta memperkaya literatur akademis dan metodologi penelitian di masa yang akan datang.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Atiyah, K., Mughni, A., Kanzulatiyah, N. A. (2020). Hubungan antara Regulasi Diri dengan Penyesuaian Diri Remaja. *Jurnal komunikasi dan konseling Islam*. Vol 2. No 2.
- Bauer, I., & Baumeister, R. 2011. *Handbook of self regulation, research, theory, and application*. Second edition. London & New York: The Guilford Press.
- DeWall, C.N., Baumeister, R.F., Stillman, T.F., & Gailliot, M.F. (2007). Violence restrained: effect of self-regulation and its depletion on aggression. *Journal of experimental social psychology* 43, 62-76. Doi:10.1016/j.jesp.2005.12.005.
- Dewi, K.S. (2009). *Kesehatan mental (mental health); penyesuaian dalam Kehidupan sehari-hari*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Cervone, Daniel dan Pervin, L. A. 2012. *Kepribadian Teori dan Penelitian*. Buku 2, Edisi 10. Jakarta: Salemba Humanika

- Fahmy, M.M. 1982, *Penyesuaian Diri, Pengertian Dan Peranannya Dalam Kesehatan Mental*, Jakarta: Bulan Bintang
- Feist, J & Feist, G. 2010. *Theoriest of Personality (Teori Kepribadian)* Edisi 7 Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika
- Leonova, A.B., Kuznetsova, A.S., Barabanshchikova, V.V. 2010. Self-regulation training and prevention of negative human functional states at work: traditions and recent issues in russian applied research. *Psychology in Russia* 6(1), 482-505.
- McCullough, M. E., & Willoughby, B. L. B. (2009). Religion, self-regulation, and self control: Associations, explanations, and implications. *Psychological Bulletin*, 135(1), 69–93
- Santrock, J. W. 2007. *Education psychology*. Alih bahasa: Benedictine Widiasinta. Canada: McGraw-Hill Book Company
- Scheiders, A. A. (2008). *Personal adjusment and mental health*. Renehart and Winston Inc.
- Windaniati. 2015. Meningkatkan kemampuan penyesuaian diri siswa melalui Teknik cognitive restructuring pada kelas X TKR 1 SMK Negeri 7 Semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Unnes*, 32(1), 1–9.