

**PENGARUH KEMATANGAN EMOSI TERHADAP PENYESUAIAN DIRI  
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) INSTANSI BEA DAN CUKAI  
GRESIK**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**FATIMAH**

**200701018**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK**

**GRESIK**

**2024**

**PENGARUH KEMATANGAN EMOSI TERHADAP PENYESUAIAN DIRI  
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) INSTANSI BEA DAN CUKAI  
GRESIK**

**SKRIPSI**

Diajukan guna Memenuhi Sebagian Persyaratan  
dalam Mencapai Gelar Sarjana Psikologi Pada  
Program Studi Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Gresik

**Disusun Oleh:**

**FATIMAH  
200701018**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK**

**GRESIK**

**2024**

## HALAMAN MOTTO

Maka sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.

(Terjemahan Q.S. Al-Insyirah: 5-8)

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan, beberapa derajat.

(Terjemahan Q.S. Al-Mujadalah: 11)

**HALAMAN PERSEMBAHAN**



**Kupersembahkan karyaku**

**Untuk kedua orang tuaku  
dan orang-orang yang aku sayangi**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Yang telah memberikan daya dan kekuatan bagi orang-orang yang bertawakal, yang memberikan kemudahan dan menghilangkan kesukaran, memberikan petunjuk kebenaran yang benardan kesalahan yang salah serta memberikan kekuatan kepada kami untuk mampu menjauhinya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, atas keluarga, sahabat, dan orang-orang yang mengikuti mereka dengan baik hingga akhir.

Seiring dengan rasa syukur kepada Allah SWT, atas terselesainya penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH KEMATANGAN EMOSI TERHADAP PENYESUAIAN DIRI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIIL (PNS) INSTANSI BEA DAN CUKAI GRESIK” maka penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Awang Setiawan Wicaksono, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik.
2. Ibu Prianggi Amelasasih, S.Psi., M.Si selaku Ka. Prodi Psikologi.
3. Ibu Idha Rahayuningsih, M.Psi., Psikolog selaku dosen wali.
4. Ibu Ima Fitri Sholichah, S.Psi., M.A selaku Pembimbing I Skripsi dan Ibu Setyani Alfinuha, M.Psi., Psikolog selaku Pembimbing II Skripsi.
5. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik.
6. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak mungkin saya sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun demikian penulis tetap berharap semoga penulisan skripsi ini berguna dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang psikologi.

Gresik, Juli 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Halaman Motto .....	iv
Halaman Persembahan .....	v
Pernyataan Keaslian Skripsi .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Abstrak .....	xiv
<i>Abstract</i> .....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	12
1.4 Rumusan Masalah .....	13
1.5 Tujuan Penelitian .....	13
1.6 Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori Penyesuaian Diri .....	15
2.1.1 Definisi Penyesuaian Diri .....	15
2.1.2 Aspek-aspek Penyesuaian Diri .....	16
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri .....	17
2.2 Tinjauan Teori Kematangan Emosi .....	19
2.2.1 Definisi Kematangan Emosi .....	19
2.2.2 Aspek-aspek Kematangan Emosi .....	20
2.2.3 Dampak Kematangan Emosi .....	21

2.2.4 Faktor-faktor Kematangan Emosi .....	21
2.3 Hubungan Antara Kematangan Emosi dengan Penyesuaian Diri.....	23
2.4 Kerangka Konseptual .....	26
2.5 Hipotesis.....	26

**BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1 Tipe Penelitian.....	27
3.2 Identifikasi Variabel.....	27
3.3 Definisi Operasional.....	27
3.4 Populasi dan Teknik Sampling.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6 Validitas dan Reliabilitas.....	31
3.6.1 Validitas .....	31
3.6.2 Reliabilitas.....	32
3.7 Teknik Analisis Data .....	32
3.7.1 Uji Asumsi .....	32
3.7.2 Uji Hipotesis.....	33

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	35
4.1.1 Gambaran Instansi.....	35
4.1.2 Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	36
4.1.3 Hambatan dalam Proses Penelitian .....	37
4.1.4 Subjek Penelitian.....	37
4.2 Hasil Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	38
4.2.1 Uji Validitas .....	38
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	39
4.3 Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis.....	40
4.3.1 Uji Asumsi .....	40
4.3.2 Uji Hipotesis.....	40
4.4 Kategorisasi Berdasarkan Norma .....	42
4.5 Pembahasan .....	43

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan.....55

5.2 Saran.....55

Daftar Pustaka.....57

Lampiran.....59





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Variabel Penyesuaian Diri .....	4
Tabel 1.2 Hasil Wawancara Variabel Kematangan Emosi .....	10
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Skala Kematangan Emosi .....	30
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Kematangan Emosi .....	30
Tabel 3.3 Alternatif Jawaban Skala Penyesuaian Diri .....	31
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Penyesuaian Diri .....	31
Tabel 4.1 Subjek Penelitian .....	37
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Kematangan Emosi .....	38
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Penyesuaian Diri .....	39
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Kematangan Emosi .....	39
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Penyesuaian Diri .....	39
Tabel 4.6 Uji Normalitas .....	40
Tabel 4.7 Uji Linearitas .....	40
Tabel 4.8 Uji Hipotesis .....	41
Tabel 4.9 Nilai R Square .....	41
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Regresi .....	41
Tabel 4.11 Norma Kategorisasi .....	42
Tabel 4.12 Kategorisasi Skala Kematangan Emosi .....	42
Tabel 4.13 Kategorisasi Skala Penyesuaian Diri .....	43
Tabel 4.14 Aitem <i>Favourable</i> Penyesuaian Diri yang Paling Banyak Dipilih .....	49
Tabel 4.15 Aitem <i>Favourable</i> Penyesuaian Diri yang Sedikit Dipilih .....	50
Tabel 4.16 Aitem <i>Unfavourable</i> Penyesuaian Diri yang Banyak Dipilih .....	50
Tabel 4.17 Aitem <i>Unfavourable</i> Penyesuaian Diri yang Sedikit Dipilih .....	51
Tabel 4.18 Aitem <i>Favourable</i> Kematangan Emosi yang Banyak Dipilih .....	51
Tabel 4.19 Aitem <i>Favourable</i> Kematangan Emosi yang Sedikit Dipilih .....	52
Tabel 4.20 Aitem <i>Unfavourable</i> Kematangan Emosi yang Banyak Dipilih .....	52
Tabel 4.21 Aitem <i>Unfavourable</i> Kematangan Emosi yang Sedikit Dipilih .....	53

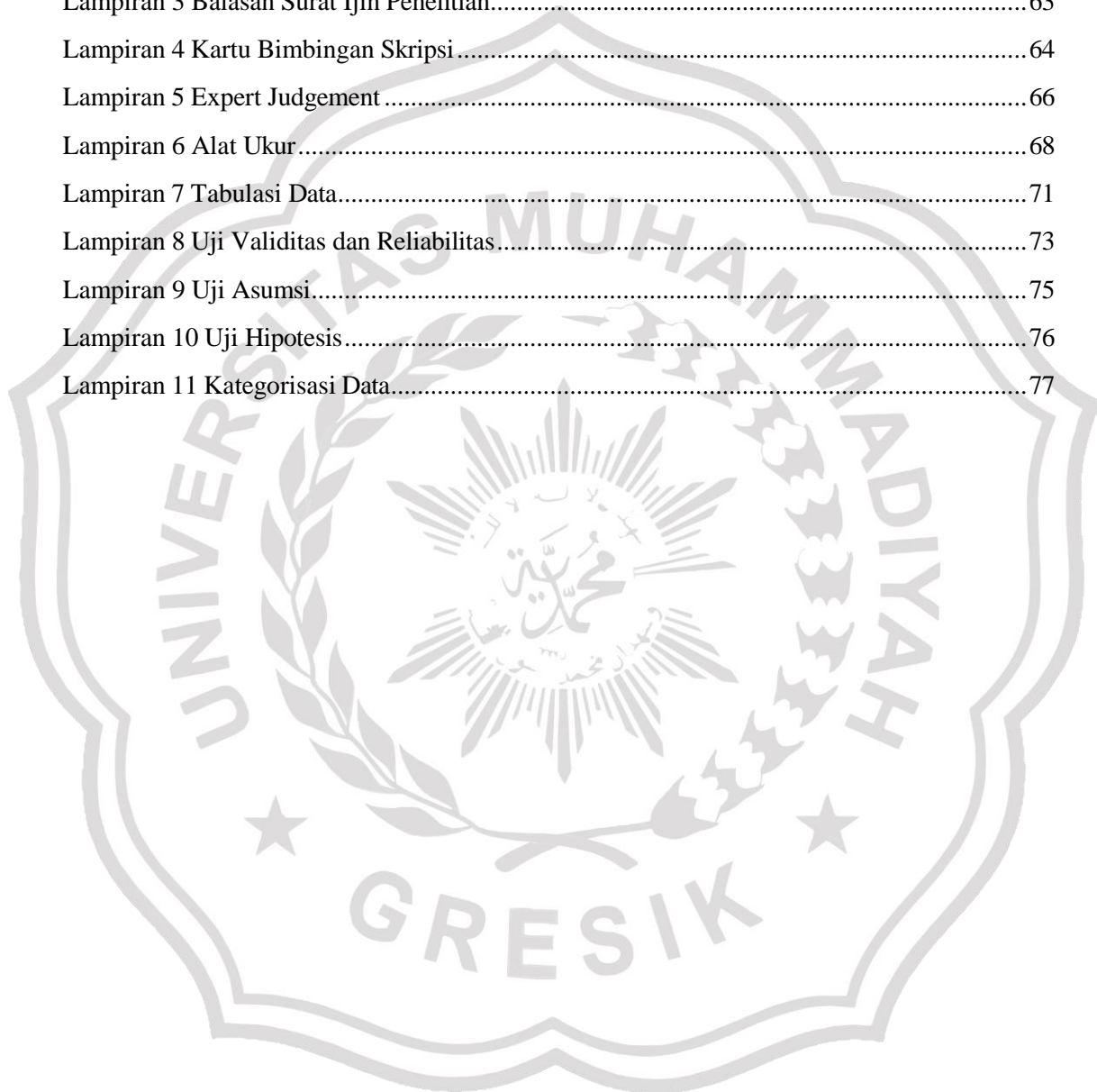
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual .....26



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Plagiasi .....	61
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian .....	62
Lampiran 3 Balasan Surat Ijin Penelitian.....	63
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi.....	64
Lampiran 5 Expert Judgement .....	66
Lampiran 6 Alat Ukur.....	68
Lampiran 7 Tabulasi Data.....	71
Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
Lampiran 9 Uji Asumsi.....	75
Lampiran 10 Uji Hipotesis.....	76
Lampiran 11 Kategorisasi Data.....	77



## ABSTRAK

### **Fatimah (200701018). Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Penyesuaian Diri pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Instansi Bea dan Cukai Gresik**

Di dunia kerja banyak ditemukan pekerja yang mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru setelah mengalami mutasi kerja. Seorang individu dapat dikatakan berhasil dalam menyesuaikan diri apabila memiliki kematangan emosi yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kematangan emosi terhadap penyesuaian diri pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Instansi Bea dan Cukai Gresik. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 Pegawai Negeri Sipil. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal. Alat ukur yang digunakan adalah skala penyesuaian diri (Runyon & Haber, 1984) dan skala kematangan emosi (Hurlock, 1980). Metode analisis statistik yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kematangan emosi terhadap penyesuaian diri pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Instansi Bea dan Cukai Gresik dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai *R-Square* yang diperoleh sebesar 0,272 yang berarti kematangan emosi berpengaruh terhadap penyesuaian diri sebesar 27,2%. Hasil kategorisasi data menunjukkan mayoritas subjek berada pada tingkat penyesuaian diri yang sedang dengan prosentase 73% dan tingkan kematangan emosi yang sedang dengan prosentase 67%. Diharapkan pegawai terutama yang mengalami mutasi kerja untuk bisa lebih meningkatkan kematangan emosi dengan baik agar dapat mencapai kesesuaian diri dengan lingkungan kerja yang baru karena saat ingin bertahan dan berkembang dalam organisasi diharuskan memiliki karakter yang konstruktif, sehingga ketika terjadi perubahan dalam organisasi, pegawai akan mampu menyesuaikan diri dengan cepat.

**Kata Kunci:** penyesuaian diri, kematangan emosi, mutasi kerja, pegawai negeri sipil

## ABSTRACT

**Fatimah (200701018). *The Influence of Emotional Maturity on Self-Adjustment Among Civil Servants (PNS) at the Customs and Excise Agency in Gresik***

*In the working world, many employees encounter difficulties in adjusting to a new work environment after experiencing job transfers. An individual can be considered successful in adjusting if they possess good emotional maturity. This research aims to determine the influence of emotional maturity on self-adjustment among Civil Servants (PNS) at the Customs and Excise Agency in Gresik. The participants in this research numbered 70 Civil Servants. This is quantitative research with a causal method. The measuring instruments used include the self-adjustment scale (Runyon & Haber, 1984) and the emotional maturity scale (Hurlock, 1980). The statistical analysis method used is simple linear regression analysis. The results of this research indicate an influence of emotional maturity on self-adjustment among Civil Servants (PNS) at the Customs and Excise Agency in Gresik, with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. The obtained R-Square value was 0.272, indicating that emotional maturity influences self-adjustment by 27.2%. The data categorization results show that the majority of participants are at a moderate level of self-adjustment with a percentage of 73% and a moderate level of emotional maturity with a percentage of 67%. It is hoped that employees, especially those experiencing job transfers, can further enhance their emotional maturity to achieve better adjustment to the new work environment. To survive and thrive within an organization, it is essential to have a constructive character, enabling employees to quickly adjust to organizational changes.*

**Keywords:** *self-adjustment, emotional maturity, job transfer, civil servant*