

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di dunia kerja tak jarang jika kita menemukan pekerja yang mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru. Penyesuaian diri adalah bentuk proses individu untuk menghadapi situasi baru dalam lingkungan hidupnya sehingga tindakannya dapat diterima pada hidup masyarakat sekitar. Tuntunan kenyataan dari faktor luar akan diseimbangkan dengan tuntunan motivasi diri dari dalam sehingga akan terbentuk proses penyesuaian diri. Menurut Fatimah (2006) penyesuaian diri merupakan proses bagaimana individu mencapai keselarasan diri untuk menyesuaikan kebutuhan dengan lingkungan karena penyesuaian diri adalah proses psikologis sepanjang rentang kehidupan dan individu akan terus berusaha untuk mengatasi tekanan dalam penyesuaian diri guna menjadi pribadi yang sehat. Pernyataan lain juga mengatakan bahwa penyesuaian diri dapat didefinisikan sebagai proses yang melibatkan respon mental dan perilaku, dimana individu mencoba untuk menghadapi kebutuhan internal ketagangan, frustrasi, konflik dan membangun kualitas dan kesesuaian antara tuntutan internal individu dengan tuntutan eksternal dari lingkungannya (Ali & Asrori, 2015).

Calhoun (1996) mendefinisikan penyesuaian diri adalah bentuk interaksi individu yang berkesinambungan dengan diri sendiri, orang lain, serta lingkungan sekitar. Interaksi antara diri sendiri, orang lain dan lingkungan sekitar bersifat timbal balik dan konstan, sehingga ketiganya saling berpengaruh. (Atwater, 1983) juga merumuskan bahwa penyesuaian diri sebagai perubahan-perubahan pada diri dan lingkungan sekitar individu yang dibutuhkan untuk merai kepuasan hubungan dengan orang lain dan lingkungan sekitar individu berada, dari definisi ini mengandung 3 faktor penyesuaian diri dari diri sendiri, orang lain, dan lingkungan sekitar.

Istilah penyesuaian diri dalam lingkup pekerjaan adalah sebagai kecocokan antara individu dengan lingkungan kerjanya sebagai bentuk hasil interaksi antara karakteristik pribadi individu, dengan berbagai atribut dalam pekerjaan yang dijalani. Dalam definisi yang lebih detail, penyesuaian kerja dapat diartikan sebagai penyesuaian

antara kemampuan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, terhadap waktu kerja, terhadap individu lain, teman kerja, dan atasan, terhadap lingkungan tempat dia bekerja, serta terhadap pertentangan antara minat individu dengan perintah yang ditetapkan oleh atasan Davis & Lofquist (dalam Griffin & Hesketh, 1999). Menurut Mappiare (1983), penyesuaian diri dalam bekerja adalah hubungan yang saling berpengaruh antara karakteristik individu dengan kriteria pekerjaan yang membuat individu tersebut melakukan berbagai usaha penyesuaian terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang ditetapkan dalam pekerjaannya, terhadap individu lain yang terlibat dalam pekerjaannya, serta terhadap perubahan yang terjadi pada pelaksanaan pekerjaan agar individu yang bersangkutan mampu melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diembannya dengan baik.

Penyesuaian diri di dunia kerja merupakan suatu bentuk usaha manusia untuk dapat mencapai kesesuaian dan kesepakatan antara dirinya dan lingkungan kerja. Kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan kerja menjadi sebuah tuntutan manusia sebagai pekerja ketika berada di lingkungan kerja. Apabila pekerja tidak mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya maka akan timbul berbagai permasalahan-permasalahan kerja (Multisari, 2019). Seperti penyesuaian diri pada pekerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Instansi Bea dan Cukai Gresik yang mengalami mutasi kerja.

Tuntutan yang timbul dari lingkungan sekitar dan diri sendiri juga akan dirasakan oleh karyawan yang mengalami mutasi kerja. Mutasi adalah suatu proses kegiatan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan proses pemindahan tugas, tanggung jawab dan status kerja pegawai ke situasi tertentu sehingga pegawai yang dimutasi dapat merasakan kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan organisasi dengan prestasi kerja sebaik mungkin (Sastrohadiwiryono, 2012).

Mutasi sendiri dapat menimbulkan dampak positif dan negatif bagi individu yang akan mengalaminya. Dampak positif muncul ketika individu memiliki pandangan positif terhadap mutasi, pandangan positif ini ditandai dengan adanya pola pikir dan sikap yang terbuka. Dampak positif ini adalah dengan meningkatnya pengalaman karyawan sehingga dapat mengembangkan keterampilan baru dan membangkitkan motivasi dan semangat baru dalam bekerja. Sedangkan dampak negatif dari mutasi karyawan adalah ditandai dengan semangat kerja menurun karena tempat baru tidak sesuai seperti harapan dan kesulitan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan situasi lingkungan kerja yang baru, hal ini akan menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Robbins (2007) mengatakan bahwa rotasi pekerjaan juga menyebabkan adanya perbedaan karyawan di kelompok organisasi. Maksudnya, karyawan memiliki rekan-rekan kerja yang baru untuk bekerja sama dalam sebuah tim atau divisi di tim yang sama. Maka dari itu, karyawan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan situasi lingkungan sekitar dalam bekerja, dan menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan rekan-rekan kerja yang baru. Penyesuaian diri sebagai proses, cara atau perbuatan yang dijalankan oleh individu untuk menyesuaikan dengan perubahan disekitarnya. Proses penyesuaian diri manusia dalam kelompok berperan sesuai dengan peran jenis mereka, baik berjenis kelamin laki-laki atau perempuan (Poerwadarminta, 2006).

Berdasarkan teori sebelumnya bahwa penyesuaian diri merupakan kesanggupan atau kapasitas individu untuk merespon realita secara efektif, perubahan situasi dan hubungan sosial. Dalam melakukan penyesuaian diri karyawan akan menjalin hubungan dengan lingkungan masyarakat, khususnya rekan kerja. Ketika mengalami hubungan sosial antar rekan kerja, mereka akan saling mempengaruhi sehingga setiap karyawan akan menerima nilai-nilai individu dan melakukan penyesuaian diri yang tepat agar mampu menyesuaikan diri dengan norma-norma sosial yang berlaku, serta peraturan di perusahaan. Hal tersebut berdampak positif bagi kualitas kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti ingin melihat pengaruh kematangan emosi terhadap penyesuaian diri dari waktu ke waktu dalam perusahaan ketika karyawan menghadapi dan menjalani program mutasi kerja yang sudah lebih dari satu kali mutasi ke tempat yang lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri dapat muncul dari beberapa faktor yang mendukung karyawan melakukan adaptasi pada mutasi kerja.

Topik penelitian ini menarik untuk diteliti karena ini merupakan fenomena yang menarik terjadi secara umum dan masing-masing individu memiliki cara penyesuaian diri yang berbeda ketika menemukan hal baru terutama terhadap program mutasi kerja. Sistem program mutasi kerja di perusahaan akan berdampak pada kualitas kinerja. Jadi dalam penelitian ini peneliti akan meneliti mengenai pengaruh kematangan emosi terhadap penyesuaian diri pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Instansi Bea dan Cukai Gresik. Dimana nantinya akan dilihat bagaimana karyawan menggunakan kematangan emosinya untuk menyesuaikan diri di tempat kerja. Yusuf (2004) menyatakan bahwa individu yang memiliki kematangan emosi akan mampu menerima dirinya sehingga dapat menyesuaikan diri dengan baik. Individu yang dapat menerima keadaan dirinya

akan terlepas dari kecemasan dan konflik batin sehingga mampu menyesuaikan diri dengan baik. Hal ini tentunya menjadikan mereka dapat untuk menyesuaikan diri serta terampil dalam menjalin hubungan interaksi sosial dengan orang lain. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kematangan Emosi terhadap Penyesuaian Diri pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Instansi Bea dan Cukai Gresik”.

Peneliti melakukan wawancara untuk memperkuat fenomena yang sedang terjadi. Wawancara dilakukan di kantor utama Bea dan Cukai Cabang Gresik pada tanggal 3 Juni 2024 dengan 2 pegawai dari instansi Bea dan Cukai Gresik. Subjek A berinisial RP yang berusia 28 tahun yang menduduki jabatan pada staff hanggar pada bidang pemerintahan, subjek sudah bekerja di instansi Bea dan Cukai selama 8 tahun dan pernah mengalami mutasi satu kali selama bekerja. Subjek B berinisial MH yang berusia 28 tahun yang menduduki jabatan pelaksana pada bidang subbagian umum, subjek sudah bekerja di instansi Bea dan Cukai selama 9 tahun 6 bulan dan pernah mengalami mutasi satu kali selama bekerja pada instansi.

**Tabel 1.1 Hasil Wawancara Variabel Penyesuaian Diri**

No	Aspek	Subjek	Verbatim	Kesimpulan
1	Persepsi terhadap realita	A	Bisa sih karena di hanggar itu kan jelas ya ada aturannya, kalau mau ngambil keputusan itu harus berdasarkan aturan perundang-undangan kan, jadi kalau bikin keputusan ya jelas bisa objektif sih.	Subjek menjelaskan bahwa ia dapat berpikir secara objektif dalam pengambilan keputusan, karena pengambilan keputusan telah disesuaikan oleh aturan dalam staff hanggar tersebut.
		B	Bisa objektif, karena Saya mencoba mengukur resiko tersebut, apakah resikonya besar atau kecil. Apabila resikonya besar, saya harus memikirkan pekerjaan saya dengan matang dan teliti.	Subjek menjelaskan bahwa ia dapat berpikir objektif, karena sebelum menentukan keputusan subjek akan mengukur terlebih dahulu resiko yang akan terjadi dengan matang dan teliti.
2	Kemampuan beradaptasi dengan tekanan/stres	A	Kalau di lingkungan kantor sini aja si engga sih, kalau misal pindah kantor dari kantor gresik ke kantor di	Subjek menjelaskan jika terjadi mutasi antar kota yang cukup jauh akan menimbulkan penurunan kinerja karena permasalahan

		sumatera nah kaya gitu biasanya, mungkin awal-awal pasti bakal penurunan kerja si karena harus adaptasi dulu.	terhadap adaptasi ditempat kerja yang baru.
		B Tidak, karena dengan adanya mutasi, saya mendapatkan suasana kantor yg baru, lingkungan yg baru, bidang pekerjaan yg baru, jadi menumbuhkan semangat dan dapat menaikkan kapasitas pengetahuan dan pekerjaan pegawai.	Subjek menjelaskan bahwa terjadinya mutasi tidak menyebabkan penurunan kinerja, karena dengan adanya mutasi justru menciptakan semangat baru dan menaikkan kapasitas pengetahuan pegawai.
3	Gambaran diri yang positif	A Kalau dari diri sendiri si gasepenuhnya ya, mungkin karena dibantu sama istri kaya disemangatin juga sama orang tua juga, tapi kalau sama kemampuan diri sendiri yakin	Subjek yakin atas kemampuan diri sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa keberhasilan yang telah ia capai juga disebabkan oleh dukungan dari faktor eksternal (keluarga).
		B Menurut saya, keberhasilan dapat diraih dengan usaha yang gigih dan sisanya serahkan kpd Allah ta'ala	Subjek yakin bahwa keberhasilan yang dicapai diraih dari kegigihan yang telah dilakukan.
4	Kemampuan mengekspresikan emosi dengan baik	A Mungkin lebih ke diem atau mikir dulu ngga lansung bereaksi, diem dulu mikir dulu ini gimana harus gimana kalau udah dapat solusinya baru mulai bertindak	Subjek merupakan pribadi yang tidak langsung bereaksi, jika terjadi saat merasakan emosi maupun tekanan kerja, subjek cenderung untuk berdiam diri dan merenungkan solusi apa yang akan ia lakukan.
		B Saat mendapatkan masalah di kantor saya cenderung stres dan overthinking, tetapi saya lebih memilih untuk menyendiri dan beristighfar agar lebih tenang. Setelah tenang baru berpikir lagi untuk solusinya.	Subjek merupakan pribadi yang mudah overthinking, tetapi subjek cenderung memiliki kontrol emosi yang baik sehingga jika terjadi tekanan kerja lebih memilih untuk menyendiri agar lebih tenang dan bisa menentukan solusi selanjutnya.
5		A Baik, karena kalau di hangar kan paling dari	Subjek menjelaskan bahwa relasi sosial antar rekan

<p>Hubungan interpersonal yang baik</p>	<p>1 kantor itu hanya 2 orang kalau dikantor memang banya sampai 60 atau 100, jarang ke kantor juga sih. Jadi kalau di hanggar gaada masalah si, mungkin karena cowok-cowok jadi kayak lebih santai.</p>	<p>kerja baik, karena sejauh ini subjek belum pernah mengalami perselisihan atau kesalahpahaman antar rekan.</p>
	<p>Yang penting jangan ada salah paham si, kalau ada salah paham ya diobrolin dulu biar tetep enakan. Mungkin cara ngehindarinnya kalau ada salah paham langsung diomongin nggak diem</p>	<p>Subjek menjelaskan bahwa cara menjalin komunikasi yang baik adalah dengan menjauhi kesalahpahaman antar rekan kerja maupun atasan. Cara menghindari kesalahpahaman tersebut ialah dengan mendiskusikan permasalahan yang sedang terjadi dan bersama-sama memikirkan solusi untuk menyelesaikannya.</p>
	<p>B Baik, Kalo dengan rekan kerja, saya lebih suka bercanda dengan melempar jokes terlebih dahulu, karena saya juga orangnya suka ngomong, jadi saya suka bercanda. Kalo dengan atasan, saya sedikit bercanda, lebih banyak serius karena saya harus menghormati atasan saya.</p> <p>Kesalahpahaman beberapa kali terjadi. Mungkin membuat hubungannya jadi sedikit renggang. Biasanya butuh teman lain untuk jadi penengah dan bisa jadi penjematan untuk memberikan pengertian satu sama lain. Kalo saya pribadi, satu atau dua hari saya akan mengajak berkomunikasi kembali utk menjalin komunikasi.</p>	<p>Subjek memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja maupun atasannya.</p> <p>Subjek menjelaskan bahwa jika terjadi kesalah pahaman antar rekan kerja, sebaiknya ada penengah dari kesalah pahaman tersebut agar bisa memberikan bentuk pengertian satu sama lain.</p>

Berdasarkan hasil wawancara tentang penyesuaian diri menunjukkan hasil yang sesuai dengan aspek-aspek penyesuaian diri menurut Runyon dan Haber (1984). Persepsi terhadap realita merupakan persepsi individu tentang realita agar dapat menentukan tujuan yang realistis serta mampu menerima konsekuensi. Subjek A dapat berpikir secara objektif karena pada jabatan yang ia duduki sudah ada peraturan perundang-undangan sehingga membuat subjek dapat berpikir secara realistis dan memikirkan resiko yang akan terjadi. Subjek B juga dapat berpikir objektif, karena sebelum menentukan keputusan subjek akan mengukur terlebih dahulu resiko yang akan terjadi dengan matang dan teliti.

Kemampuan beradaptasi dengan tekanan merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap tekanan yang terjadi dengan mentoleransi tekanan dan mampu menunda kepuasan demi tujuan yang lebih penting. Subjek A menjelaskan dengan adanya tekanan seperti terjadinya mutasi kerja akan membuat karyawan mengalami penurunan kinerja dan semangat kerja, jika memiliki kemampuan adaptasi diri yang baik individu akan lebih mudah untuk dapat mengatasi masalah dibawah tekanan yang ada. Subjek B memiliki pendapat yang berbeda, ia menjelaskan bahwa terjadinya mutasi tidak menyebabkan penurunan kinerja, karena dengan adanya mutasi justru menciptakan semangat baru dan menaikkan kapasitas pengetahuan pegawai. Gambaran diri yang positif merupakan individu yang memiliki gambaran diri yang positif, baik melalui penilaian orang lain maupun penilaian pribadi. Dengan adanya gambaran diri yang positif membuat subjek memiliki keyakinan atas kemampuan yang ia miliki, dan itu semua juga dengan adanya faktor dukungan dari keluarga.

Kemampuan mengekspresikan emosi dengan baik merupakan kemampuan menyadari dan merasakan emosi atau perasaan yang dialami serta mampu untuk mengekspresikan perasaan dan emosi tersebut dalam lingkup yang luas. Subjek A memiliki kontrol emosi yang cukup baik, karena subjek menjelaskan tidak langsung bereaksi ketika sedang merasakan emosi, subjek cenderung memilih untuk diam dan memikirkan solusi apa yang harus dilakukan. Subjek B juga memiliki kontrol emosi yang cukup baik, karena saat sedang merasakan emosi subjek cenderung berdiam dan menenangkan diri agar dapat memikirkan solusi yang hendak dilakukannya.

Hubungan interpersonal yang baik merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungannya dan mampu membangun

hubungan dengan cara yang berkualitas dan bermanfaat. Dengan adanya hubungan interpersonal yang baik terhadap sesama rekan kerja, membuat penyesuaian diri akan lebih mudah, subjek A memiliki relasi antar rekan kerja yang baik, subjek telah menjalin komunikasi yang baik dan menjauhi kesalahpahaman antar rekan kerja maupun atasan. Cara menghindari kesalahpahaman tersebut ialah dengan mendiskusikan permasalahan yang sedang terjadi dan bersama-sama memikirkan solusi untuk mengatasinya. Subjek B juga memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja maupun atasannya, ia berpendapat jika terjadi kesalah pahaman antar rekan kerja, sebaiknya ada penengah dari kesalah pahaman tersebut agar bisa memberikan bentuk pengertian satu sama lain.

Menurut (Siti dkk., 2019) dalam Jurnal Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara penyesuaian diri dengan semangat kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,472$ ;  $p < 0,010$ . Artinya semakin baik penyesuaian diri, maka semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya semakin buruk penyesuaian diri, maka semakin rendah semangat kerja. Penyesuaian diri mempengaruhi semangat kerja sebesar 22,3%.

Penelitian lain dari (Puspitasari, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bprs Carana Kiat Andalas Bukittinggi menunjukkan Hasil bahwa mutasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan t-hitung  $3,354 > t\text{-tabel } 2,14479$  dan diperoleh angka signifikan sebesar  $0,005$  lebih kecil  $< 0,05$ . Kontribusi mutasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46,4%.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri adalah kematangan emosi (Schneider, 1964). Individu yang memiliki kematangan emosional yang baik cenderung memperhatikan norma-norma sosial yang ada di sekitarnya. Dengan tercapainya kematangan emosi yang baik individu mampu menuju sikap dan pandangan bagaimana menempatkan diri dalam lingkungannya, jadi dapat dikatakan bahwa individu yang mempunyai kematangan emosi yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Fatimah (2006) mengatakan jika penyesuaian diri adalah



bentuk pengendalian dan kematangan emosi, karena salah satu faktor dari penyesuaian diri adalah faktor perkembangan dan kematangan, setiap kondisi perkembangan dan kematangan merupakan aspek kepribadian seseorang. Istilah kedewasaan atau kematangan emosional sering merujuk pada pengelolaan emosi, dalam arti kematangan emosi membantu individu untuk mengelola pola sikap dan perilaku yang menyebabkan individu bertindak berdasarkan dorongan emosi. Kesanggupan individu menyesuaikan diri, menempatkan diri dalam berbagai kondisi dengan cara tertentu (Rahmawati, 2008). Argumen tersebut juga didukung oleh pendapat Goleman (2003) yang mengatakan bahwa kematangan emosi meliputi keterampilan emosional, kesadaran diri, mengelola perasaan, mengendalikan dorongan hati dan menunda kepuasan serta mengelola kecemasan. Individu yang mempunyai kemampuan mengendalikan dorongan hati dapat memahami perbedaan antara tindakan dan perasaan, sehingga individu tersebut mampu membuat keputusan emosi yang lebih baik dengan mengendalikan dorongan terlebih dahulu kemudian bertindak dan mengidentifikasi tindakan alternatif serta konsekuensi dari tindakannya.

Berdasarkan pernyataan beberapa ahli, dapat dikatakan bahwa peranan kematangan emosi pada individu akan mempengaruhi segala tingkah laku, pikiran serta perasaan dalam menjalani aktifitasnya sehari-hari. Individu yang matang secara emosional mampu menerima keadaan dirinya dan orang lain apa adanya, mampu beradaptasi dengan baik, tidak impulsif, mengendalikan dan mengekspresikan emosinya dengan baik, serta dapat berpikir secara objektif dan realistis, sehingga individu yang memiliki kematangan emosi yang baik akan lebih bersifat sabar, pengertian, memiliki toleransi yang baik dan mampu menghadapi tekanan dengan penuh pengertian (Walgito, 2004).

Peneliti melakukan wawancara untuk memperkuat fenomena yang sedang terjadi. Wawancara dilakukan di kantor utama cabang Gresik pada tanggal 3 Juni 2024 dengan dengan 2 pegawai dari instansi Bea dan Cukai Gresik. Subjek A berinisial RP yang berusia 28 tahun yang menduduki jabatan pada staff hangar pada bidang pemerintahan, subjek sudah bekerja di instansi Bea dan Cukai selama 8 tahun dan pernah mengalami mutasi satu kali selama bekerja. Subjek B berinisial MH yang berusia 28 tahun yang menduduki jabatan pelaksana pada bidang subbagian umum, subjek sudah

bekerja di instansi Bea dan Cukai selama 9 tahun 6 bulan dan pernah mengalami mutasi satu kali selama bekerja pada instansi.

**Tabel 1.2 Hasil Wawancara Variabel Kematangan Emosi**

No	Aspek	Subjek	Verbatim	Kesimpulan
1	Kontrol emosi	A	Gaperna si, kalau misalpun ada kesalahan atasan tu lebih kayak mencari solusinya sih ngga marah, mungkin karena lingkungan pns ya jadi kaya lebih gaada kaya atasan bawahan gitu lebih kaya temen kerja aja, mungkin atasan bawahan kalau dalam struktural tapi kalau dalam kerja ya kita cari solusinya bareng-bareng	Selama bekerja di instansi tersebut, subjek belum pernah dimarahi oleh atasannya karena lingkungan kerja di instansi tersebut tidak bersifat otoriter, jadi jika terjadi kesalahan dari karyawan atasan lebih mengajak diskusi dan memikirkan solusi yang akan dilakukan
		B	Sedih, ingin berontak, tapi hanya bisa diam. Setelah selesai dimarahi, saya introspeksi kesalahan saya dan saya meminta maaf jika memang itu salah saya. Setelah itu insyaAllah keadaan akan kembali seperti sedia kala. Namun saya juga harus belajar dari kesalahan saya tadi	Subjek menjelaskan bahwa terkadang dirinya ingin berontak saat dimarahi atasan, tetapi subjek lebih memilih untuk introspeksi diri dan belajar dari kesalahan yang telah dilakukan
2	Pemahaman diri	A	Mungkin yang akan dipikirkan pertama kali jika dimutasi itu adaptasi ditempat barunya, kayak harus mulai dari 0 lagi karena adaptasi tidak mudah, belum lagi mikirin gimana keluarga, terus biaya yang dikeluarkan.	Subjek menjelaskan kekhawatirannya mengenai penyesuaian dirisaat di mutasi di lingkungan yang baru
		B	Kalau marah sih lebih ke diem dulu kaya beberapa saat gitu, kalau mulai udah tenang baru diobrolin masalahnya dan sebab marah karena apa	Subjek merupakan pribadi yang tidak langsung bereaksi jika merasakan emosi yang muncul, subjek cenderung diam untuk merasakannya dan memikirkan apa yang akan ia lakukan.
		B	Ketika surat keputusan mutasi terbit, saya sangat bersyukur dan senang karena dapat dimutasi ke dekat homebase.	Subjek mengajukan diri dengan bersurat resmi untuk meminta agar dimutasikan ke Jawa Timur agar lokasi lebih

			dekat dengan wilayah homebase. Jadi saat akan dimutasi subjek justru merasa senang dan bersyukur
			Subjek menjelaskan bahwa saat sedang merasakan emosi, ia cenderung untuk berdiam dan menenangkan diri, agar dapat berpikir solusi apa yang hendak dilakukan selanjutnya
3	Penggunaan fungsi kritis mental	A	<p>Saat saya emosi, saya lebih memilih untuk menangkan diri dengan beribadah atau hanya berdiam diri saja. Setelah tenang baru berpikir lagi untuk solusinya.</p> <p>Kalau di staff hangar ya, itu kemungkinan kalau misal barangnya nggak sesuai, misal dia mau impor meja yang datang kursi nah kaya gitu itu, kalau gaya gitu untuk staff hangar cukup membuat laporan kalau ini nggak sesuai nanti tindak lanjutnya akan diurus oleh kantor</p> <p>Kalau ada deadline ya harus dikerjain mau gamau harus dikerjain, sejauh ini saya sendiri gaperna lepas tanggung jawab dari tugas saya</p> <p>Dalam pekerjaan saya saat ini sebagai staf keuangan yg mengurus gaji dan tunjangan pegawai adalah perhitungan komponen gaji dan tunjangannya haruslah teliti karena dapat berefek pada kesalahan perhitungan maupun pemotongan gaji pegawai</p> <p>Semampunya saya kerjakan dengan serius, apabila perlu lembur maka akan saya lakukan. Jika masih belum cukup,</p>
			Subjek menjelaskan permasalahan yang terjadi pada staff hanggar biasanya terdapat ketidaksesuaian barang impor dan ekspor, sebagai staff hanggar hanya bertugas membuat laporan untuk mengkonfirmasi bahwa barang yang di impor tidak sesuai selebihnya tindak lanjut adalah wewenang dari kantor. <p>Sejauh ini subjek tidak pernah lepas tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggungannya, meskipun terdapat deadline pekerjaan yang mendadak subjek akan menyelesaikan sesuai waktu yang ditentukan.</p> <p>Subjek menjelaskan permasalahan yang terjadi mengenai perhitungan keuangan, sehingga subeik harus sangat teliti dalam melakukan pekerjaannya.</p> <p>Subjek selalu berusaha untuk memenuhi tanggung jawab atas pekerjaannya, meskipun</p>

---

terpaksa lanjutkan dengan izin dahulu.	harus esok atas terlebih	saya harinya terlebih	hal itu sedikit memerlukan pengorbanan yang gigih.
---	-----------------------------------	-----------------------------	---

---

Sesuai dengan hasil wawancara diatas. Terdapat pengaruh antara kematangan emosi dengan kemampuan penyesuaian diri, seperti apa yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa individu yang memiliki kematangan emosi akan mampu menerima dirinya sehingga dapat menyesuaikan diri dengan baik. Dimana subjek memiliki kematangan emosi cukup stabil yang berdampak dengan kemudahan penyesuaian diri subjek, meskipun dalam faktor penyesuaian diri subjek masi memiliki kekhawatiran tersendiri dengan adanya mutasi yang akan terjadi dalam waktu dekat.

Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Iqbal, 2018) Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan emosi dengan penyesuaian diri. Hasil ini diketahui dari  $r_{xy} = 0,740$  dengan  $P < 0,01$ . Berdasarkan hasil pengujian statistik didapat  $P = 0.000$  yang berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ada hubungan antara kematangan emosi dengan penyesuaian diri mahasiswa Malaysia, semakin matang emosi mahasiswa, semakin mampu mahasiswa menyesuaikan diri.

Penelitian lain juga mengemukakan (Oktavi, 2019) Berdasarkan analisis data yang di peroleh hasil nilai koefisien korelasi product moment Pearson's sebesar  $0,694 > 0,133$  (r tabel). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kematangan emosi dengan penyesuaian diri di sekolah pada siswa SMA Muhammadiyah 1 Prambanan. Koefisien bernilai positif artinya jika semakin tinggi kematangan emosi maka semakin tinggi pula penyesuain diri di sekolah, sebaliknya jika kematangan emosi rendah maka penyesuaian diri di sekolah pun juga ikut rendah.

### 1.3 Batasan Masalah

#### A. Kematangan Emosi

Hurlock (2000) kematangan emosi adalah suatu keadaan dimana respon yang stabil terhadap suatu objek permasalahan, sehingga pengambilan keputusan dan cara bertingkah laku didasari oleh suatu pertimbangan dan tidak mudah goyah dari satu suasana hati ke suasana hati yang lain.

## B. Penyesuaian Diri

Runyon dan Haber (1984) penyesuaian diri merupakan proses yang ditandai dengan kemampuan individu untuk mengatasi kondisi serta situasi yang tidak konsisten, sehingga individu tersebut merasa selaras dengan lingkungannya dan memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhannya.

## C. Dewasa Awal

Hurlock (1980) masa dewasa awal adalah masa penyesuaian diri dengan pola kehidupan dan harapan sosial yang baru. Dalam masa dewasa awal individu telah menyelesaikan petumbuhannya dan siap menerima kedudukan didalam lingkungan masyarakat bersama dengan individu dewasa lainnya. Hurlock mengatakan rentang usia dewasa awal dimulai pada usia 18-40 tahun.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut “Apakah Terdapat Pengaruh Kematangan Emosi terhadap Penyesuaian Diri pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Instansi Bea dan Cukai Gresik?”

### 1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kematangan emosi terhadap penyesuaian diri pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Instansi Bea dan Cukai Gresik.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Pentingnya masalah ini untuk diteliti karena dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain:

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan positif sebagai bahan kajian atau informasi mengenai keterkaitan, manfaat dan peran kematangan emosi terhadap penyesuaian diri.

#### b. Manfaat Praktis

##### 1. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya kematangan emosi dalam proses penyesuaian diri. Sehingga diharapkan bagi karyawan yang mengalami mutasi kerja untuk dapat mengendalikan emosi dan menerima dirinya dengan baik serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan, pertimbangan, masukan dan rujukan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.

