**PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP KEMAMPUAN PENYESUAIAN DIRI PADA KARYAWAN BARU DI YOGYAKARTA**

***THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON ADAPTABILITY OF NEW EMPLOYEES IN YOGYAKARTA***

**Djilan Djalilan1, Nina Fitriana2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[djilandjalilan26@gmail.com](mailto:djilandjalilan26@gmail.com)

082243909863

# **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh psychological capital terhadap kemampuan penyesuaian diri pada karyawan baru di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari psychological capital terhadap kemampuan penyesuaian diri. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 61 orang karyawan yang baru bekerja antara 1-3 bulan di Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kemampuan penyesuaian diri, dan skala psychological capital dengan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis data, pada uji hipotesis pengaruh psychological capital terhadap kemampuan penyesuaian nilai p<0,01 yang berarti terdapat pengaruh positif dari psychological capital terhadap kemampuan penyesuaian diri pada karyawan baru di Yogyakarta. Hasil tersebut diperkuat dengan hubungan antara kedua variabel dengan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,534 atau sebesar 53,4% dan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

**kata kunci:** kemampuan penyesuaian diri, psychological capital

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of psychological capital on the adaptability of new employees in Yogyakarta. The hypothesis put forward in this study is that there is an influence from psychological capital on adaptability. The subjects in this study were 61 employees who had worked for 1-3 months in Yogyakarta. Data collection was carried out using a self-adjustment ability scale, and a psychological capital scale using a Likert scale model consisting of 5 alternative answers. The data analysis method used is simple regression analysis. Based on the results of data analysis, in testing the hypothesis of the effect of psychological capital on adaptability, the value of p <0.01 means that there is a positive effect of psychological capital on adaptability for new employees in Yogyakarta. These results are reinforced by the relationship between the two variables with a coefficient of determination (R2) of 0.534 or 53.4% and the remaining 46.6% is influenced by other factors.*

***keywords:*** *adaptability, psychological capital*

**PENDAHULUAN**

Karyawan adalah aset yang penting bagi perusahaan dan berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan dengan pikiran, tujuan, keinginan, maupun perasaan terhadap pekerjaan (Syarief, dkk., 2022). Keterkaitan antara karyawan dan perusahaan sangat jelas dimana karyawan bekerja di perusahaan dengan tujuan mendapatkan imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidup, serta perusahaan mempekerjakan karyawan untuk menghasilkan sebuah produk serta kinerja yang berkualitas. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sangat memengaruhi perkembangan sebuah perusahaan (Nawangsih, Melani, & Fauziah, 2021).

Karyawan baru adalah orang yang akan mulai bekerja di perusahaan setelah melalui tahapan rekrutmen dan seleksi (Nawangsih, Melani, & Fauziah, 2021). Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 60 Ayat 1, disebutkan bahwa masa percobaan (*probation*) kerja bagi karyawan baru paling lama adalah selama 3 bulan. Pada masa tersebut, sangat penting bagi karyawan baru untuk menyatukan diri terhadap organisasi untuk membuat karyawan lebih efektif sebagai seorang karyawan di perusahaan (Locke, 2009).

Saat memasuki sebuah perusahaan, seorang karyawan diharapkan berhasil dalam menangani pekerjaan baru yang membutuhkan pengetahuan baru serta menyesuaikan diri dengan harapan baru, proses pengambilan keputusan, dan hubungan (Locke, 2009). Namun, berdasarkan penelitian Kaffi, Asj’ari, & Arianto (2020), karyawan tidak lepas dari beberapa isu yang dialami karyawan dapat berupa kurangnya semangat kerja, suka menunda-nunda pekerjaan, kurang antusias terhadap pekerjaan, kurangnya komitmen terhadap pekerjaan. Padahal, komitmen terhadap pekerjaan sangat berhubungan erat dengan *work engagement* seorang karyawan (Field & Buitendach, dalam Kaffi, Asj’ari, & Arianto, 2020). Rendahnya tingkat komitmen kerja ini, salah satunya disebabkan oleh rendahnya tingkat penyesuaian diri pada karyawan (Kaffi, Asj’ari, & Arianto, 2020).

Ployhart & Bliese (2006) mengungkapkan bahwa kemampuan penyesuaian diri individu merupakan kemampuan, keterampilan, keinginan, serta motivasi individu, untuk mengubah atau menempatkan diri terhadap tugas, sosial, dan lingkungan yang berbeda. Smith, Ford, & Kozlowski (1997) menjelaskan mengenai kemampuan penyesuaian diri sebagai respon sukses individu terhadap perubahan dalam sifat beberapa tugas dan didasari oleh struktur pengetahuan dan metakognisi. Sejalan dengan pengertian yang sebelumnya, Schneider (1960) juga menjelaskan bahwa penyesuaian adalah proses dimana tuntutan internal motivasi dibawa ke dalam hubungan yang harmonis dengan tuntutan dari lingkungan.

Ployhart & Bliese (2006) mengemukakan 8 dimensi kemampuan penyesuaian diri yang diangkat dari dimensi kinerja adaptif, yaitu: kemampuan menangani krisis, kemampuan menangani stres kerja, kemampuan memecahkan masalah secara kreatif, kemampuan menangani situasi kerja yang tidak pasti, kemampuan mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur kerja baru, kemampuan penyesuaian antarpribadi, kemampuan penyesuaian terhadap budaya, serta kemampuan penyesuaian diri secara fisik.

Berdasarkan penelitian Purifiedriyaningrum dan Saptandari (2022) terhadap 198 subjek penelitian, sebanyak 4,5% subjek memiliki tingkat penyesuaian diri yang rendah, 95,5% subjek memiliki tingkat penyesuaian diri sedang, dan 0% subjek memiliki tingkat penyesuaian diri yang tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata subjek masih berada pada tingkat penyesuaian diri yang relatif rendah. Hasil penelitian tersebut menggambarkan rendahnya tingkat penyesuaian diri berkaitan dengan faktor internal berupa tingkat *hardiness* dan faktor eksternal berupa dukungan sosial. Pada penelitian tersebut, diungkapkan bahwa individu dengan penyesuaian diri yang rendah akan kesulitan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta cenderung mengalami stres dan masalah pada kesehatan mental (Tanner, dalam Purifiedriyaningrum & Saptandari, 2022).

Gambaran mengenai kemampuan penyesuaian diri pada karyawan baru juga dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Wawancara dilakukan pada 14 Mei 2023 berdasarkan dimensi-dimensi kemampuan penyesuaian diri yang dikemukakan oleh Ployhart & Bliese (2006), terhadap 4 orang karyawan yang baru bekerja antara 1-3 bulan di Yogyakarta.

Hasil yang didapatkan bahwa pada dimensi kemampuan menangani krisis, tiga subjek mengaku masih terlalu pasif dalam pekerjaan sehingga ketika ada situasi yang membutuhkan tindakan, subjek kesulitan mengambil keputusan yang tepat.

Kemudian pada dimensi kemampuan menangani stres kerja, seluruh subjek mengaku masih sering bereaksi berlebihan ketika sedang stress, seperti menangis sehingga belum siap menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Pada dimensi kemampuan memecahkan masalah secara kreatif dan kemampuan menangani situasi yang tidak pasti, seluruh subjek masih kurang mampu memikirkan ide-ide yang inovatif dan belum siap ketika terjadi perubahan mendadak di tempat kerja karena merasa masih perlu banyak belajar mengenai lingkungan dan proses kerja.

Berikutnya pada dimensi kemampuan mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur kerja baru, keseluruhan subjek mengaku memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan, tetapi tiga subjek belum mengetahui dan mempelajari kemampuan lain yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan secara efisien selain dari kemampuan utama yang dibutuhkan.

Pada dimensi kemampuan penyesuaian antarpribadi, keseluruhan subjek belum terlalu akrab dengan keseluruhan rekan kerja, dan mengaku masih berusaha berbaur dengan lingkungan dan sosial di tempat kerja.

Kemudian pada dimensi kemampuan penyesuaian budaya dan kemampuan penyesuaian fisik, seluruh subjek mengaku tidak merasakan perbedaan budaya yang dianut dan lingkungan tempat asal subjek dengan yang ada di tempat kerja, serta tugas-tugas yang menjadi kewajiban seluruh subjek masih sesuai dengan kemampuan fisik subjek secara keseluruhan.

Walaupun beberapa subjek tidak memiliki masalah pada keseluruhan dimensi kemampuan penyesuaian diri, tetapi sebagian besar subjek masih bermasalah pada sebagian besar dimensi kemampuan penyesuaian diri yang kemudian masih menunjukkan adanya masalah pada tingkat kemampuan penyesuaian diri sebagian besar subjek.

Pada tahap rekrutmen, penting bagi sebuah organisasi untuk memberi perhatian dalam pengembangan prosedur yang dapat memprediksi keterlibatan dan kemampuan penyesuaian diri pada calon karyawan (Hicks & Knies, 2015). Menurut Locke (2009) karyawan baru pada perusahaan dituntut untuk dapat menangani pekerjaan baru sehingga karyawan baru diharapkan mampu memperoleh pengetahuan baru dan melakukan penyesuaian. Penyesuaian diri ini dibutuhkan dengan tujuan karyawan mampu mengarahkan dorongan dalam pikiran, emosi, perilaku, sikap, serta kebiasaan individu saat berhadapan dengan tuntutan lingkungan maupun dirinya sendiri, mengambil manfaat dari situasi yang baru dialami, serta mampu memenuhi kebutuhan dalam dirinya (Fatimah, dalam Parerungan, 2018).

Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dapat berarti bahwa karyawan mampu mengarahkan dorongan dalam pikiran, emosi, perilaku, sikap, serta kebiasaan individu saat berhadapan dengan tuntutan lingkungan maupun dirinya sendiri, mengambil manfaat dari situasi yang baru dialami, dan mampu memenuhi kebutuhan dalam dirinya (Fatimah, dalam Parerungan, 2018). Saragih & Wahyuni (2019), juga mengungkapkan bahwa penyesuaian diri sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan tingginya kemampuan penyesuaian diri, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kemampuan penyesuaian diri, maka semakin rendah pula semangat kerja karyawan. Hal tersebut dapat menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan, seringnya absen terhadap pekerjaan, bahkan dapat berdampak pada tingkat *turnover* yang tinggi dan pemogokan kerja (Nitisemito, dalam Saragih & Wahyuni 2019). Dalam penelitian lain, Rasmitadila (dalam Purifiedriyaningrum & Saptandari, 2022) mengemukakan bahwa kemampuan penyesuaian diri penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan kemampuan penyesuaian diri yang rendah cenderung kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan sehingga terlambat atau bahkan tidak dapat mencapai tujuan dari pekerjaan (Rasmitadila, dalam Purifiedriyaningrum & Saptandari, 2022).

Schneider (1960) merangkum hal-hal yang dapat memengaruhi kemampuan penyesuaian diri individu menjadi lima faktor utama, yaitu: keturunan dan aturan fisik, kondisi fisik, perkembangan dan kedewasaan, kondisi lingkungan serta budaya, dan faktor psikologis. Maarif, dkk (dalam Karyono & Prastiwi, 2018) mengungkapkan bahwa faktor psikologis dapat dinilai dari persepsi dan perilaku individu. Kapasitas psikologis individu dalam organisasi berdasarkan kriteria perilaku organisasi positif (*positive organizational behavior*) disusun dalam *psychological capital* yang merupakan suatu kondisi psikologis positif yang dimiliki individu (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

*Psychological capital* disebutkan dapat mendukung keterlibatan dan kinerja karyawan dalam organisasi dengan cara membantu individu untuk meningkatkan kesiapan untuk berubah serta dapat meningkatkan kemauan individu untuk berubah (Hicks & Knies, 2015; Jabbarian & Cheigni, dalam Sastaviana, 2022; Sasmita, dalam Sastaviana, 2022). Perubahan yang terjadi pada organisasi dan kapasitas individu dalam organisasi melibatkan kemampuan penyesuaian diri dari individu dalam organisasi (Loughlin, & Priyadarshini, 2021). Dari penjelasan tersebut, dapat disebutkan bahwa *psychological capital* memengaruhi bagaimana individu melakukan penyesuaian diri terhadap pekerjaan dengan penelitian yang telah dibuktikan oleh Hicks & Knies (2015) yang mengungkapkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang positif secara signifikan dengan kemampuan penyesuaian diri pada karyawan.

Luthans, Youssef, & Avolio (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan perkembangan positif psikologis individu yang ditandai dengan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan, memiliki pandangan positif terhadap keberhasilan di masa depan, tekun terhadap tujuan, dan mampu bertahan dan bangkit ketika berhadapan dengan kesulitan. Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, Zhang (2011) menambahkan bahwa *psychological capital* adalah kapasitas dasar yang dianggap penting bagi motivasi manusia, pemrosesan kognitif, kesuksesan, serta kinerja individu.

Luthans, Youssef, & Avolio (2007) juga mengemukakan empat aspek *psychological capital* berdasarkan definisinya, yaitu harapan yang merupakan keadaan emosi positif yang diperoleh berdasarkan interaksi antara tujuan dan perencanaan, efikasi diri yang diartikan sebagai keyakinan individu dalam mendorong motivasi untuk melaksanakan tugas tertentu, resiliensi yang didefiniskan sebagai kekuatan untuk bangkit kembali saat menemui kesulitan atau kegagalan, dan optimisme yang merupakan keyakinan positif individu dalam mengaitkan peristiwa positif dengan pribadi individu dan bersifat permanen serta mengaitkan peristiwa negatif disebabkan oleh eksternal, bersifat sementara, dan hanya terjadi di situasi tertentu.

Luthans (dalam Jalil, Ali, Ahmed, & Kamarulzaman, 2021) menjelaskan bahwa aspek-aspek yang ada pada *psychological capital* dapat memengaruhi individu dalam menyesuaikan diri. Efikasi diri yang merupakan salah satu aspek dari *psychological capital*, ditandai oleh keyakinan diri yang tinggi individu akan kemampuannya untuk mengatasi suatu peristiwa secara efektif yang membuat individu mampu bangkit ketika menghadapi stressor atau ancaman (Mahmudi & Suroso, 2014). Oleh karena itu, efikasi diri dikatakan dapat membantu karyawan saat berhadapan dengan perubahan situasi sehingga karyawan lebih siap dan mampu untuk menyesuaikan diri pada situasi kerja yang baru (Angkawijaya, Arista, & Dewi, 2017). Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Mahmudi dan Suroso (2014) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri individu, maka akan semakin tinggi juga tingkat penyesuaian diri yang dimiliki. Begitupun sebaliknya, tingkat efikasi diri yang rendah membuat karyawan sulit untuk berhadapan dengan situasi yang baru (Angkawijaya, Arista, & Dewi, 2017). Sehingga karyawan dengan tingkat efikasi diri yang rendah cenderung memiliki tingkat penyesuaian diri yang rendah juga (Mahmudi & Suroso, 2014).

Harapan membantu individu untuk lebih bersikap terbuka terhadap tantangan dan cara-cara kreatif dalam menghadapi kesulitan (Reza, 2017). Sikap terbuka terhadap pengalaman baru dibutuhkan oleh individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan baik (Feist & Feist, dalam Reza 2017). Penelitian Lewis & Kliewe (dalam Reza, 2017) mengungkapkan bahwa harapan dapat memengaruhi penyesuaian diri, yang berarti bahwa individu dengan tingkat harapan yang tinggi juga memiliki tingkat penyesuaian diri yang tinggi. Sebaliknya, individu dengan tingkat harapan yang rendah cenderung tertutup terhadap pengalaman baru yang menandakan bahwa individu dengan harapan yang rendah memiliki tingkat penyesuaian diri yang rendah (Reza, 2017).

Schneider (1960) mengungkapkan bahwa penyesuaian diri juga membutuhkan kemampuan dan ketahanan (*resilience*) untuk dapat bangkit dari kesulitan yang dihadapi saat menyesuaikan diri. Individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi memiliki pemahaman mengenai emosi positif yang dapat diekspresikan saat keadaan tertekan. Pemahaman mengenai emosi yang positif tersebut meningkatkan perhatian, ingatan dan kesadaran sehingga membantu individu menyesuaikan diri (Khalaf & Al-Hadrawi, 2022). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Yildirim, dkk. (2022) yang mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung memiliki sedikit masalah dengan penyesuaian diri. Sedangkan, individu yang memiliki masalah dengan penyesuaian diri cenderung kesulitan untuk mengekspresikan perasaan ketika keadaan tertekan yang dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat resiliensi (Khalaf & Al-Hadrawi, 2022). Hal tersebut menandakan bahwa individu dengan tingkat resiliensi yang rendah cenderung memiliki masalah dengan penyesuaian diri (Yildirim, dkk., 2022).

Optimisme juga disebutkan dapat berperan penting untuk untuk mendorong karyawan saat menyambut tantangan dengan sedikit rasa takut, penolakan dan keraguan terhadap diri sendiri (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Hal tersebut menandakan bahwa individu dengan tingkat optimisme yang tinggi memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi, sehingga kemudian hal tersebut meningkatkan kemampuan penyesuaian diri individu menjadi lebih baik (Perera & McIlveen, 2014). Sesuai dengan penelitian Perera & McIlveen (2014) bahwa individu dengan optimisme yang tinggi mampu menghadapi tekanan sehingga meningkat tingkat kesejahteraan yang dimiliki individu yang kemudian memengaruhi tingkat kemampuan penyesuaian diri. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat optimisme yang tinggi dapat memengaruhi tingkat kemampuan penyesuaian diri individu menjadi lebih baik. Begitupun sebaliknya, individu dengan optimisme yang rendah cenderung mengarahkan individu pada tingkat penyesuaian diri yang rendah.

Sastaviana (2022) mengungkapkan bahwa karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi memiliki kesiapan untuk berubah serta keinginan untuk menghadapi perubahan yang tinggi. Aspek-aspek *psychological capital* yang saling berinteraksi dapat membantu individu menghadapi tantangan dan lingkungan yang penuh tekanan (Zyberaj, dkk., 2022). Sehingga karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi memiliki sumber daya psikologis yang kuat yang dapat membantu ketika berhadapan dengan situasi yang menantang seperti ketika menghadapi masa krisis yang membutuhka kemampuan penyesuaian diri (Zyberaj, dkk., 2022). Penjelasan tersebut sejalan dengan penelitian oleh Hicks & Knies (2015) yang membuktikan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif terhadap kemampuan penyesuaian diri individu, yang berarti bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi memiliki kemampuan penyesuaian diri yang tinggi, dan sebaliknya, individu dengan tingkat *psychological capital* yang rendah memiliki kemampuan penyesuaian diri yang rendah.

Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dari *psychological capital* terhadap kemampuan penyesuaian diri pada karyawan baru, dimana semakin tinggi tingkat *psychological capital* maka semakin tinggi kemampuan penyesuaian diri pada karyawan baru dan sebaliknya, semakin rendah tingkat *psychological capital* maka semakin rendah juga kemampuan penyesuaian diri pada karyawan baru.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu Skala Individual Adaptability Measure (I-ADAPT-M) dan Skala Psychological Capital Questionnaire (PCQ). Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Individual Adaptability Measure (I-ADAPT-M) dikembangkan oleh Ployhart & Bliese (2006) dan disusun berdasarkan dimensi kemampuan penyesuaian diri yang dikemukakan oleh Ployhart & Bliese (2006), yaitu kemampuan menangani krisis, kemampuan menangani stres kerja, kemampuan memecahkan masalah secara kreatif, kemampuan menangani situasi kerja yang tidak pasti, kemampuan mempelajari tugas kerja baru, kemampuan penyesuaian antarpribadi, kemampuan penyesuaian terhadap budaya, serta kemampuan penyesuaian diri secara fisik. Psychological capital diukur menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang disusun oleh Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio (2007) yang telah diadaptasi oleh Anggraini (2021) ke dalam Bahasa Indonesia dan disusun berdasarkan aspek *psychological capital* yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef, & Avolio (2007), yaitu efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear sederhana. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan baru yang bekerja di Yogyakarta selama 1-3 bulan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data penelitian, diperoleh data deskriptif pada masing-masing variabel. Pada skala Kemampuan Penyesuaian Diri (I-ADAPT-M), data hipotetik untuk skor minimum yang didapatkan adalah 42, skor maksimum hipotetik 210, skor rata-rata hipotetik 126, serta standar deviasi 28. Kemudian untuk hasil data empirik yang didapatkan adalah skor minimum 115, skor maksimum, 208, skor rata-rata 166, dan deviasi standar 23,5.

Sementara itu, hasil analisis deskriptif untuk skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ), hasil data hipotetik untuk skor minimum adalah 21, skor maksimum hipotetik 105, skor rata-rata hipotetik 63 dan standar deviasi hipotetik 14. Kemudian hasil data empirik yang didapatkan adalah skor minimum 56, skor maksmum 105, skor rata-rata, 89,3, dan deviasi standar 14,1.

Data deskriptif dapat digunakan untuk melakukan kategorisasi subjek terhadap variabel kemampuan penyesuaian diri dan psychological capital. Berdasarkan hasil dari kategorisasi pada data kemampuan penyesuaian diri, jumlah subjek dengan kemampuan penyesuaian diri yang tinggi sebanyak 44 subjek (72,1%), subjek dengan kemampuan penyesuaian diri yang sedang sebanyak 17 subjek (27,9%), dan tidak ada subjek yang memiliki penyesuaian diri yang rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat kemampuan penyesuaian diri yang tinggi. Berikutnya hasil dari kategorisasi pada data *psychological capital* yang dimiliki subjek, jumlah subjek dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi sebanyak 49 subjek (80,3%), subjek dengan tingkat *psychological capital* yang sedang sebanyak 14 subjek (19,7%), dan tidak ada subjek yang memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan JAMOVI, diperoleh nilai koefisien Shapiro-Wilk 0,986 dengan signifikansi p (0,717) > 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas menggunakan *Scatterplot,* didapatkan hasil bahwa sebaran data menunjukkan bahwa ada kecenderungan makin besar nilai *psychological capital* diikuti oleh nilai kemampuan penyesuaian diri yang makin besar pula, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara psychological capital dan kemampuan penyesuaian diri adalah linear. Hal tersebut mengindikasikan bahwa asumsi linearitas telah terpenuhi. Kemudian uji linearitas juga dilakukan pada masing-masing aspek psychological capital terhadap kemampuan penyesuaian diri. Berdasarkan uji linearitas menggunakan *Scatterplot* pada masing-masing aspek *psychological capital*, data dilihat bahwa sebaran data pada gambar tersebut menunjukkan ada kecenderungan makin besar nilai masing-masing aspek *psychological capital* (efikasi diri, harapan, resiliensi, dan optimisme) diikuti oleh nilai kemampuan penyesuaian diri yang makin besar pula, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara masing-masing aspek *psychological capital* dan kemampuan penyesuaian diri adalah linear. Berdasarkan uji kolinearitas, nilai VIF yang dapat ditoleransi adalah <10 atau nilai tolerance >0,01. Hasil yang didapatkan adalah efikasi diri memiliki nilai VIF 2,13, harapan memiliki nilai VIF 2.42, resiliendi memiliki nilai VIF 4.69, , dan optimisme memiliki nilai VIF 5.71. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh aspek *psychological capital* memiliki nilai VIF <10 dan nilai tolerance >0,01 sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada analisis regresi sederhana pengaruh psychological capital terhadap kemampuan penyesuaian diri menggunakan JAMOVI, diperoleh nilai koefisien Breusch-Pagan 0,666 dengan signifikansi p (0,414)> 0,05 yang menunjukkan data tersebut adalah homogen. Kemudian uji heteroskedastisitas juga digunakan dengan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh masing-masing aspek psychological capital terhadap kemampuan penyesuaian diri. Hasil yang diperoleh adalah nilai koefisien Breusch-Pagan 3.20 dengan signifikansi p (0,524)> 0,05 yang menunjukkan data tersebut adalah homogen.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa psychological capital terbukti dapat memengaruhi kemampuan penyesuaian diri pada karyawan baru secara signifikan dengan nilai p<0,001. Dengan demikian hipotesis diterima. Hal tersebut didukung oleh hubungan antara kedua variabel yang menunjukkan nilai R=0,731 yang berarti ada hubungan yang kuat antara psychological capital dengan kemampuan penyesuaian diri. Nilai koefisien determinasi R2 = 0,534 artinya variabel psy*chological capital* memiliki sumbangan sebesar 53,4% terhadap kemampuan penyesuaian diri, sedangkan 46,6% dipengaruhi oleh factor lain. Berikutnya pada hasil analisis lebih lanjut, Berikutnya, pada hasil analisis lebih lanjut didapatkan hasil bahwa aspek efikasi diri dapat memprediksi kemampuan penyesuaian diri dengan nilai p= 0.014 (p<0,05), sedangkan aspek harapan memiliki nilai p= 0,887, aspek resiliensi memiliki nilai p=0,279, dan aspek optimisme memiliki nilai p=0,243, yang berate ketiga aspek tersebut memiliki nilai p>0,05 yang menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut tidak dapat memprediksi kemampuan penyesuaian diri pada subjek secara signifikan.

*Psychological capital* disebut dapat mendukung keterlibatan serta kinerja karyawan terhadap pekerjaan dan meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Masa-masa mengahadapi peruabahan dapat disebut masa-masa yang cukup berat dialami individu karena dituntut melakukan penyesuaian diri dengan cepat agar dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal sesegera mungkin. Karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung terbuka terhadap perubahan dan perkembangan (Peterson, dkk., 2011). Oleh karena itu, karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi memiliki kemauan yang tinggi untuk berubah sehingga lebih siap untuk menghadapi masa perubahan (Jabbarian & Cheigni, dalam Sastaviana, 2022).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Zyberaj, dkk. (2022) yang membuktikan bahwa *psychological capital* dapat menjadi prediktor dari kemampuan penyesuaian diri pada karyawan terhadap karir yang sedang dijalani. *Psychological capital* mampu meningkatkan kinerja individu terhadap pekerjaan dan memperbaiki lingkungan kerja sehingga berpengaruh pada perilaku yang menunjang pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya untuk meningkatkan *psychological capital* bagi individu yang akan masuk ke dunia kerja untuk bisa melewati masa-masa awal saat menghadapi perubahan, baik perubahan eksternal seperti lingkungan, maupun perubahan internal seperti perubahan aktivitas. Lebih lanjut, Hicks & Knies (2015) mengungkapkan bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kemampuan penyesuaian diri pada karyawan yang baru akan bergabung ke dalam perusahaan karena akan menentukan kinerja calon karyawan dan kinerja organisasi ke depannya. Salah satunya cara untuk mengetahui kemampuan penyesuaian diri individu adalah dengan mengukur tingkat *psychological capital* yang dimiliki.

Kemudian, penelitian ini juga menemukan bahwa aspek efikasi diri memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap kemampuan penyesuaian diri dengan nilai p = (0,030)<0,05, yang menunjukkan bahwa subjek yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki kemampuan penyesuaian diri yang tinggi. Bandura (dalam Mahmudi & Suroso) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan tinggi yang dimiliki individu terhadap kesanggupannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Efikasi diri yang tinggi pada individu akan membantu individu untuk menentukan dan mencapai tujuannya sehingga individu lebih siap untuk menghadapi masa depan. Efikasi diri juga disebutkan dapat membantu individu dalam meningkatkan kesiapan untuk menghadapi perubahan dan memengaruhi kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Kholivah, Suhendri, & Leonard, 2020). Individu dengan efikasi diri yang tinggi juga disebutkan memiliki tingkat stres yang rendah karena selalu memikirkan dan mempersiapkan segala hal dengan baik (Afnan, Fauzia, & Tanau, 2020). Oleh karena itu, efikasi diri juga penting untuk dimiliki individu yang akan memasuki lingkungan atau aktivitas kerja yang baru (Angkawijaya, Arista & Dewi, 2017). Individu dengan tingkat keyakinan yang tinggi akan dengan mudah mengatasi kesulitan serta memandang bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas dan bangkit dari masalah secara efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa penyesuaian diri bukan menjadi penghalang bagi individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi ketika akan masuk ke dalam lingkungan yang baru karena keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemapuan dirinya untuk bisa mengatasi masalah atau kesulitan yang akan dialami dalam masa transisi.

Temuan lain dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa aspek-aspek lain dari *psychological capital* yaitu harapan, resiliensi, dan optimisme ditemukan tidak memengaruhi kemampuan penyesuaian diri secara signifikan.

Harapan merupakan motivasi yang dimiliki individu untuk membantu mendorong dalam mencapai tujuan dengan keyakinan bahwa setiap tindakan yang dilakukan akan mengarahkannya pada tujuan yang dimiliki. Reza (2017) mengungkapkan bahwa harapan membantu individu untuk menumbuhkan cara-cara kreatif agar bisa keluar dari kesulitan yang dihadapi. Hasil penelitian pada aspek tersebut menunjukkan bahwa karyawan baru yang menjadi subjek penelitian menunjukkan tingkat harapan rendah yang dimiliki terkait pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Husnar, Saniah, & Nashori (2017) yang mengungkapkan bahwa harapan tidak berkaitan dengan penyesuaian individu. Tingkat harapan rendah yang dimiliki menunjukkan adanya perasaan kurang berhasil dalam mencapai tujuannya karena kesulitan untuk bangkit dari masalah yang dihadapi di lingkungan kerja yang baru.

Resiliensi digambarkan sebagai kemampuan individu untuk bangkit kembali dari keadaan terpuruk karena masalah yang dialami. Penelitian in mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari resiliensi terhadap kemampuan penyesuaian diri. Hasil penelitian Herdi dan Ristianingsih (2021) menunjukkan hasil yang negatif antara resiliensi terhadap gegar budaya yang berkaitan dengan kemampuan penyesuaian diri individu terhadap budaya di tempat yang baru. Namun, penyesuaian diri tidak hanya mengenai penyesuaian budaya saja. Ada beberapa aspek lain berupa penyesuaian fisik, penyesuaian antarpribadi, penyesuaian terhadap berbagai situasi yang juga berkontribusi terhadap tinggi rendahnya kemampuan individu dalam menyesuaikan diri. Sementara itu, tingkat resiliensi yang tinggi menggambarkan pengekpresian emosi dengan cara yang positif dengan meningkatkan perhatian, ingatan, serta kesadaran yang dimiliki individu. Zyberaj, dkk. (2022) mengungkapkan bahwa resiliensi berkaitan erat dengan fleksibilitas, yang membantu individu untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Sehingga karyawan baru yang menjadi subjek pada penelitian ini memiliki tingkat resiliensi yang rendah karena kurangnya fleksibilitas terhadap situasi yang membuat dirinya merasa tertekan yang berkaitan dengan penyesuaian dirinya.

Optimisme merupakan kemampuan untuk memandang keadaan baik saat ini maupun di masa depan dengan positif (Avolio, dkk., 2015). Sehingga optimisme sering dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan karena individu dengan tingkat optimisme yang tinggi memiliki lebih sedikit rasa takut disbanding dengan indvidu yang pesimis. Pada hasil penelitian ini, didapatkan hasil bahwa karyawan baru yang merupakan subjek dari penelitian ini memiliki tingkat optimisme yang rendah karena kurangnya keyakinan untuk meghadapi tantangan di masa depan di tempat kerja yang baru.

Keterlibatan karyawan baru yang menjadi subjek dari penelitian ini berasal dari perusahaan yang berbeda-beda sehingga masing-masing karyawan dapat berbeda lingkungan maupun tugas yang dijalani. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan oleh *psychological capital* terhadap kemampuan penyesuaian diri pada karyawan baru yang menjadi subjek penelitian. Namun, berdasarkan hasil analisis lebih lanjut, cukup dengan efikasi diri yang dimiliki individu mampu memengaruhi tingkat kemampuan penyesuaian diri yang dimiliki. Berikutnya, penelitian ini menemukan bahwa masa-masa awal pada pekerjaan dapat memungkinkan karyawan kehilangan harapan, resiliensi, dan optimisme yang tidak memengaruhi kemampuan penyesuaian diri pada subjek sebagai karyawan baru. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan dari segi demografis karena belum maksimal dalam menggambarkan kemampuan penyesuaian diri pada karyawan baru sehingga hasil penelitian ini tidak dapat diterapkan secara menyeluruh.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan hasil bahwa *psychological capital* berpengaruh positif secara signifikan teradap kemampuan penyesuaian diri pada karyawan baru. Selain itu, ditemukan juga bahwa aspek *psychological capital* yang berpengaruh terhadap kemampuan penyesuaian diri adalah efikasi diri, sehingga dapat dikatakan bahwa subjek dengan efikasi diri yang tinggi memiliki kemampuan penyesuaian diri yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang baru masuk ke dalam sebuah perusahaan akan mengalami fase untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan tugas-tugas dan karyawan dengan tingkat keyakinan diri terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang akan memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik di tempat kerja yang baru.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada karyawan baru yang menjadi subjek penelitian, sebagian besar subjek memiliki kemampuan penyesuaian diri yang tinggi yang dipengaruhi oleh *psychological capital* yang tinggi, terutama melalui aspek efikasi diri. Subjek diharapkan mampu untuk mempertahankan tingkat efikasi diri agar bisa terus melakukan penyesuaian yang tidak hanya terjadi ketika baru memasuki suatu perusahaan, melainkan juga terhadap perubahan lingkungan dan kondisi pekerjaan di tempat kerja. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai kemampuan penyesuaian diri, disarankan untuk mengembangkan dan menelaah lebih dalam lagi mengenai faktor-faktor lain yang lebih berpotensi memengaruhi kemampuan penyesuaian diri.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afnan, Fauzia, R., Tanau, M. (2020). Hubungan Efikasi Diri dengan Stress pada Mahasiswa yang Berada dalam Fase Quarter Life Crisis. Jurnal Kognisia, 3(1), 23-29.

Angkawijaya, Y., Arista, P., Dewi, D. (2017). Berubah, Siapa Takut? Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Di PT TP Tangerang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 548- 555.

Avolio, B., Youssef, C., & Luthans, F. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.

Azwar, Saifuddin. 2016. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gani, N., Utama, R., Jaharuddin, & Priharta, A. (2020). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Penerbit Mirqat.

Herdi, Ristianingsih., F. (2021). Perbedaan Resiliensi Mahasiswa Rantau Ditinjau Berdasarkan Gegar Budaya. *Insight: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 10(1), 30-40.

Husnar, A., Saniah, S., Nashori, S. (2017). Harapan, Tawakal, dan Stres Akademik. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 94-105.

Hicks, R., & Knies, E. (2015). Psychological Capital, Adaptability, Coping with Change, and Employee Engagement in a Multinational Company. *Journal of International Business Disciplines,* 10(2), 36-51.

Indrayanti, S., Suprasto, H., & Astika, I. (2017). Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi, Komitmen Organisasi dan ketidakpastian Lingkungan sebagai Pemoderasi di Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3823-3856.

Jalil, M., Ali, A., Ahmed, Z., & Kamarulzaman, R. (2021). The Mediating Effect of Coping Strategies Betweetn Psychological Capital and Small Torism Organization Resilience: Insight from the Covid-19 Pandemic, Malaysia. *Frontiers in Psychology,* 12(1), 1-15.

Kaffi, S., Asj’ari, F., & Arianto B. (2020). Pengaruh Work Engagement dan Penyesuaian Diri terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada CV Mega Jaya Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research,* 1(1), 117-124.

Karyono, E., Prastiwi, S. (2018). Pengaruh Faktor Individual dan Psikologis terhadap Kinerja pada Karyawan Perusahaan Enzim Area Jateng & DIY. *Jurnal EKA CIDA,* 3(1), 78-99.

Khalaf, M. S., & AL-Hadrawi, H. (2022). Determination The Level of Psychological Resilience in Predicting Marital Adjustment among Women. *International Journal of Health Sciences*, 6(S2), 12489-12497

Kholifah, I., Suhendri, H., Leonard. (2020). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika.  *Journal of instructional Development Research,* 1(2), 75-80.

Kurniawan, M., Priyanggasari, A., Khotimah, H. (2022). Pengaruh Optimisme Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII SMK Di Kecamatan Bangil. *Seminar Nasional Sistem Informasi*, 3628-3622.

Locke, E. (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.

Loughlin, E., Priyadarshini, A. (2021). Adaptability in The Workplace: Investigating The Adaptive Performance Job Requirements for a Project Manager. *Project Leadership and Society,* 2 (1), 1-8.

Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

Mahmudi, M. H., & Suroso. (2014). Efikasi Diri, Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri dalam Belajar. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3 (2), 183-194.

Mustapa, I., Hasbullah, Aksan, S. (2020). Efektivitas Kinerja Pegawai Bidang Informasi dan Mutasi Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu. *Katalogis,* 8(2), 124-132.

Nawangsih, I., Melani, I., & Fauziah S. (2021). Prediksi Pengangkatan Karyawan dengan Metode Algoritma C5.0 (Studi Kasus PT. Mataram Cakra Buana Agung). *Pelita Teknologi*, 16(2), 24-33.

Parerungan, R. (2018). Kompetensi Kerja dan Penyesuaian Diri Pada Fresh Graduate Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang Tidak Bekerja Sebagai Guru. *Psikoborneo,* 6(4), 552-559.

Pemerintah Indonesia. 2003. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Sekretariat Negara. Jakarta.

Perera, H. N., & McIlveen, P. (2014). The Role of Optimism and Engagement Coping in College Adaptation: A Career Construction Model. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 395-404.

Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa F., & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology,* 64(2), 427-450.

Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. Dalam S. Burke, L. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments*. Oxford, UK: Elsevier.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.

Purifiedriyaningrum, I., & Saptandari, E. (2022). Hardiness, Dukungan Sosial, dan Penyesuaian Diri Guru Tingkat Sekolah Dasar di Masa Pandemi Covid-

19. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 8 (1), 36-55.

Reza, A. (2017). Pengaruh Tipe Kepribadian dan Harapan terhadap Penyesuaian Diri Anak Didik Pemasyarakatan. *Jurnal Psikologi Insight,* 1(1), 66-81.

Saragih, S., & Wahyuni, N. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *Jurnal Diversita,* 5(2), 136-141.

Sastaviana, D. 2022. The Role of Psychological Capital on Employee’s Readiness for Change in Covid-19 Pandemic Era. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021),* Makassar: 27-28 November 2021. Hal. 279-284.

Schneider, A. (1960). *Personal Adjustment and Mental Health*. New York: Holt, Rinehalt and Winston.

Smith, E., Ford, J., & Kozlowski, S. (1997). Building Adaptive Expertise: Implication for Training Design Strategies. Dalam M. A. Quinones, & A. Dudda (Eds). *Training for a rapidly changing workplace: Applications of psychological research (pp 89-118).* Washington DC: American Psychological Association.

Syarief, F., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.

Tahir, A. (2014). *Buku Ajar: Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Deepublish.

Tyagi, P., & Kumar, M. (2018). Positive Psychological Capital and Emotional Intelligence as Correlates of Job Performance among School Teachers. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(4), 908-914.

Yildirim, M., dkk (2022). Role of resilience in psychological adjustment and satisfaction with life among undergraduate students in Turkey: A cross- sectional study. *Journal of Health and Social Sciences,* 7(2), 224-235.

Zyberaj, J., dkk. (2022) Developing Sustainable Careers during a Pandemic: The Role of Psychological Capital and Career Adaptability. *Sustainability 2022*, 14(3105).