

PENDAHULUAN

Semangat kerja personel menjadi hal yang sangat penting bagi instansi kepolisian, karena berhubungan langsung dengan seluruh rangkaian kegiatan manajemen dan operasional. Semangat kerja menunjukkan sejauh mana personel bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi kepolisian (Putri, Rialmi, & Suciati, 2021). Personel yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan ketekunan, disiplin, dan keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Yulianto dan Mulyana (2023) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan keadaan psikologis positif yang mendorong individu untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Semangat kerja yang baik akan menimbulkan kesenangan dalam bekerja, mendorong produktivitas, serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan personel kepada masyarakat. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan pelanggaran disiplin, keterlambatan, dan penurunan kinerja (Hidayat & Sungkono, 2023).

Menurut observasi peneliti di lapangan, banyaknya bintanga remaja yang melakukan pelanggaran kecil, kurang disiplin, dan sering terlambat, sehingga membuat semangat kerja mereka menurun dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seharusnya bintanga remaja harus lebih disiplin dan bersemangat dalam melaksanakan tugas sehari-harinya. Pentingnya melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaan di personel Dit Samapta Polda Aceh menjadi sorotan. Pada dasarnya, kemampuan menyesuaikan diri itu dibentuk oleh kebudayaan setiap anggota Polri karena setiap individu berbeda dan mempunyai identitas masing-masing dalam kehidupannya. Ketika seorang anggota Polri berada pada sebuah kelompok, maka anggota Polri tersebut harus melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang ditetapkan di Dit Samapta Polda Aceh.

Penyesuaian diri berlaku untuk siapa saja dan di situasi apapun. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, anggota Polri yang berasal dari luar suku Aceh sering menyendiri atau tidak ikut berinteraksi dengan anggota Polri yang bersuku Aceh karena tidak memahami bahasa yang sedang mereka gunakan, sehingga menjadi hambatan dalam membangun komunikasi bagi anggota Polri di Dit Samapta Polda Aceh. Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya atau timbulnya semangat kerja, satu di antaranya adalah sejauh mana kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (Sovitriana et al., 2023; Honkley, 2024).

Sovitriana et al. (2023) menjelaskan bahwa penyesuaian diri dalam lingkungan kerja merupakan respon psikologis dan perilaku yang dilakukan individu untuk mengelola tuntutan dari dalam dirinya maupun dari lingkungan kerja. Penyesuaian diri yang baik ditandai dengan kemampuan menghindari emosionalitas berlebih, terhindar dari mekanisme psikologis yang tidak sehat, kemampuan belajar dari pengalaman, sikap realistis dan objektif, pertimbangan rasional, serta kemampuan mengarahkan diri. Demikian pula Riyani dan Rohmah (2021) menemukan bahwa penyesuaian diri memiliki peran penting dalam menanggulangi stres dan menjaga kondisi psikologis pekerja yang berada dalam tekanan tinggi.

Setiap personel diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan baik agar dapat diterima dan berinteraksi secara positif di lingkungan kerja. Kemampuan penyesuaian diri yang baik akan mendorong personel untuk semakin bersemangat terhadap pekerjaan serta mendukung tercapainya tujuan dari instansi kepolisian (Aulia, Respati, & Triatmanto, 2024). Hal tersebut dikarenakan personel mampu berpikir dan bertindak secara rasional, mengontrol emosi diri, serta mengusahakan terciptanya interaksi yang harmonis dengan

tuntutan di lingkungan kerja (Kasminir & Suriadi, 2024). Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja personel Dit Samapta Polda Aceh. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja personel.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja (X) dengan variabel semangat kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 397 personel Dit Samapta Polda Aceh dengan sampel sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sejumlah sampel berdasarkan adanya tujuan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner yang diukur berdasarkan skala *Likert* yang terdiri atas skala penyesuaian diri dalam lingkungan kerja (40 aitem) dan skala semangat kerja (40 aitem). Pengujian validitas menggunakan validitas isi melalui *professional judgement*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 27.0. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi (normalitas dan linearitas) serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini merupakan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *professional judgement*, yaitu dosen pembimbing. Diskriminasi aitem bertujuan untuk mengevaluasi aitem yang tepat untuk digunakan dalam menganalisis data. Apabila aitem yang memiliki nilai *Item-Total Correlation* $< 0,3$, maka aitem tersebut dianggap gugur. Berdasarkan penilaian tersebut, untuk skala penyesuaian diri dalam lingkungan kerja jumlah aitem sebelum gugur 40 aitem dan setelah aitem gugur tersisa 32 aitem dengan total aitem gugur sebanyak 8 aitem. Sementara itu, untuk skala semangat kerja jumlah aitem sebelum gugur 40 aitem dan setelah aitem gugur tersisa 28 aitem dengan total aitem gugur sebanyak 12 aitem.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien formula *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 27.0. Hasil pengujian reliabilitas skala penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja	Formula Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
Sebelum aitem gugur dibuang	0,944	40
Sesudah aitem gugur dibuang	0,900	26

(Sumber: Hasil olah data peneliti, 2024)

Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Personel Dit Samapta Polda Aceh
(Frasetia, et al.)

Sementara itu, pengujian reliabilitas juga dilakukan pada skala semangat kerja yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja

Skala Semangat Kerja	Formulasi Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
Sebelum aitem gugur dibuang	0,918	40
Sesudah aitem gugur dibuang	0,854	28

(Sumber: Hasil olah data peneliti, 2024)

Selanjutnya dilakukan uji asumsi yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui uji normalitas data adalah jika signifikansi $p > 0,05$, maka data berdistribusi normal; sebaliknya, jika signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja	0,200	Normal
Semangat Kerja	0,200	Normal

(Sumber: Hasil olah data peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui nilai signifikan di bagian *Kolmogorov-Smirnov* dalam tabel test *Asym Sig* sebesar 0,200, yaitu lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, variabel bebas (X) yaitu penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) yaitu semangat kerja dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Selanjutnya, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier apabila nilai $p < 0,05$; tetapi jika nilai $p > 0,05$, maka hubungan dua variabel tidak linier. Hasil uji linearitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	F	Sig	Keterangan
Penyesuaian Diri × Semangat Kerja	2,828	0,162	Linear

(Sumber: Hasil olah data peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, nilai F yang diperoleh sebesar 2,828 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan variabel semangat kerja, sehingga memenuhi uji asumsi.

 Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Personel
 Dit Samapta Polda Aceh
 (Frasetia, et al.)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui keeratan serta arah hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium dalam penelitian ini. Hasil uji korelasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Hubungan Variabel	Nilai Korelasi (r)	Sig	Keterangan
Penyesuaian Diri × Semangat Kerja	0,841	0,000	Berkorelasi

(Sumber: Hasil olah data peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil penghitungan tersebut, didapatkan nilai korelasi (r) antara variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja sebesar 0,841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja personel Dit Samapta Polda Aceh.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja personel Dit Samapta Polda Aceh, dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,841 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai korelasi yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penyesuaian diri dalam lingkungan kerja yang dimiliki personel, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja merupakan kemampuan individu menyesuaikan sikap, perilaku, dan cara berpikirnya agar selaras dengan budaya, nilai, dan dinamika di tempat kerja. Kemampuan ini menjadi modal penting bagi personel kepolisian agar dapat bekerja secara optimal di tengah dinamika tugas yang kompleks. Sovitriana et al. (2023) dalam penelitiannya pada pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya di Balaraja menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara penyesuaian diri dengan stres kerja dan produktivitas kerja, yang menunjukkan peran penting penyesuaian diri dalam mendukung performa kerja. Demikian pula Honkley (2024) menemukan bahwa kemampuan adaptasi memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan karakteristik pribadi terhadap stres kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yulianto dan Mulyana (2023) terhadap karyawan PT "X" yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,706. Demikian pula penelitian Putri, Rialmi, dan Suciati (2021) pada personil Polri di Polres Sawahlunto menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Konsistensi hasil ini memperkuat posisi temuan penelitian dalam khazanah literatur psikologi industri dan organisasi, sekaligus mengonfirmasi bahwa kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja merupakan faktor psikologis yang konsisten berkontribusi terhadap semangat dan kinerja kerja (Rahmawati & Mulyadin, 2023).

Aulia, Respati, dan Triatmanto (2024) dalam penelitiannya pada personel Polres Sidoarjo menemukan bahwa efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota

*Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Personel
 Dit Samapta Polda Aceh*
 (Frasetia, et al.)

kepolisian, dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Wibisono dan Mariana (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat. Selain itu, Yusran, Hajar, dan Juharsah (2023) pada personel anggota Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Sultra menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel kepolisian. Temuan-temuan tersebut menegaskan pentingnya faktor psikologis dan lingkungan kerja dalam menentukan performa personel kepolisian di berbagai konteks daerah (Sukmara et al., 2024; Pradana & Sutisna, 2023).

Manusia pada dasarnya memiliki dua kedudukan dalam hidup, yaitu sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial. Sebagai makhluk pribadi, manusia mempunyai beberapa tujuan, kebutuhan, dan cita-cita yang ingin dicapai, di mana masing-masing individu memiliki tujuan dan kebutuhan yang berbeda dengan individu lainnya. Sebagai makhluk sosial, individu selalu ingin berinteraksi dan hidup dinamis bersama orang lain. Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah proses di mana seseorang menyesuaikan sikap, perilaku, dan cara berpikirnya agar selaras dengan budaya, nilai, dan dinamika di tempat kerja (Riyani & Rohmah, 2021). Hal ini penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, meningkatkan kinerja, dan meraih kesuksesan dalam karier (Hondo, 2024).

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa penyesuaian diri dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berkontribusi signifikan terhadap semangat kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi instansi Dit Samapta Polda Aceh untuk memberikan perhatian lebih pada aspek penyesuaian diri personel, khususnya bagi personel yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda, agar dapat berkontribusi optimal dalam pelaksanaan tugas kepolisian (Sari, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai korelasi (r) antara variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja sebesar 0,841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja personel Dit Samapta Polda Aceh. Semakin tinggi penyesuaian diri dalam lingkungan kerja personel, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah: pertama, bagi personel disarankan untuk selalu melakukan penyesuaian diri terutama dengan lingkungan kerja, agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bidang dapat dikerjakan dengan lancar; kedua, bagi Dit Samapta Polda Aceh agar terus memantau kondisi psikis para personel serta mengadakan kegiatan *refreshing* dan *family gathering* bagi personel agar memperoleh penyegaran dan silaturahmi antar personel; ketiga, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain selain penyesuaian diri dalam lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, N., Respati, H., & Triatmanto, B. (2024). The effect of self-efficacy and work discipline on Indonesian police officers's performance: The mediating role of work environment. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 9(2).
- Hidayat, T., & Sungkono, S. (2023). Pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja pada karyawan PT Karya Asri Mandiri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(3), 220–228. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1952>
- Hondo, N. (2024). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 188–203. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Honkley, T. (2024). Interaksi antara lingkungan kerja, karakteristik pribadi terhadap stres kerja: Efek moderasi kemampuan adaptasi pada karyawan PT Sari Madu. *Jurnal Ekuivalensi*, 10(2).
- Kasminir, N., & Suriadi, M. (2024). Beban kerja, kecerdasan emosional dan dukungan organisasi pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Nagan Raya. *Journal of Management Science and Business Review*, 2(4), 138–154.
- Pradana, A., & Sutisna, D. (2023). Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kualitas layanan: Studi kasus pada salah satu institusi penegak hukum di wilayah metropolitan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3), 240–250. <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i3.61343>
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–124.
- Rahmawati, I., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(4), 298–305. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i4.2866>
- Riyani, W., & Rohmah, F. A. (2021). Hubungan antara regulasi emosi dan penyesuaian diri dengan stres perawat yang bertugas di ruang isolasi pasien Covid-19. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.26555/jptp.v3i1.20476>
- Sari, C. D. P. (2024). The influence of communication, work environment, and motivation on employee morale (Case study: PT. Pegadaian Regional Office I Medan). *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 11(1), 171–182.
- Sovitriana, R., Wardana, W., Gunawan, A., Nuraeni, Juliawati, P., & Astuti, R. (2023). Work stress and work productivity with self adjustment of employees. *Sosiohumaniora: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, 25(2), 268–276. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v25i2.46385>
- Sukmara, R., Koesmawan, K., Saksana, J. C., & Azzahra, S. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota Polri di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Badan Reserse Kriminal Mabes Polri. *Jurnal Ekualisasi*, 5(1). <https://doi.org/10.60023/vbxm3p71>
- Wibisono, K. A., & Mariana, R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian di Kantor Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(1). <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i1.57204>

- Yulianto, D. B., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 653–667. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53669>
- Yusran, M., Hajar, I., & Juharsah, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja personil anggota Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Sultra. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 7(1). <https://doi.org/10.33772/jumbo.v7i1.28337>