

**PENGARUH TINGKAT KEMANDIRIAN TERHADAP PENYESUAIAN
DIRI DI TEMPAT KERJA PADA MAHASISWA PEKERJA DI MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

**Isafitri T. M.
NIM. 13410143**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2018

**Pengaruh Tingkat Kemandirian Terhadap Penyesuaian Diri di Tempat
Kerja pada Mahasiswa Pekerja di Malang**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Isafitri T.M.

NIM. 13410143

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2018

**PENGARUH TINGKAT KEMANDIRIAN TERHADAP PENYESUAIAN
DIRI DI TEMPAT KERJA PADA MAHASISWA PEKERJA DI MALANG**

SKRIPSI

Oleh
Isafitri Tanfidziyatul Musholli
NIM. 13410143

Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

20/15
12


Dr. Akhmad Khudori Soleh, M.Ag

NIP. 19681124 200003 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Sifa Mahmudah, M.Si

NIP. 19671029 199403 2 001

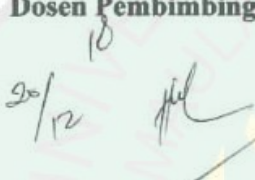
SKRIPSI

**Pengaruh Tingkat Kemandirian Terhadap Penyesuaian Diri di Tempat Kerja pada
Mahasiswa Pekerja di Malang**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 4 September 2018

Susunan Dewan Penguji


Dosen Pembimbing


Dr. H. Ahmad Khudori Sholeh, M.Ag
NIP. 19681124 200003 1 001

**Anggota Penguji Lain
Ketua Penguji**


M. Jamaluddin Ma'mun, M.Si
NIP. 19801108 200801 1 007

Penguji Utama


Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 19730710 200003 1 002

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana
Psikologi

pada tanggal, 4 September 2018

Mengesahkan,

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**




Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Isafitri Tanfdziyatul Musholli

NIM : 13410143

Fakultas : PSIKOLOGI

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Kemandirian Terhadap Penyesuaian Diri di Tempat Kerja pada Mahasiswa Pekerja di Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh Tingkat Kemandirian Terhadap Penyesuaian Diri di Tempat Kerja pada Mahasiswa Pekerja di Malang”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi

Malang, 4 September 2018

Penulis



Isafitri T.M.
NIM. 13410143

MOTTO

”Jatuh Tujuh Kali, Bangkit Delapan Kali”



PERSEMBAHAN

*“Untuk Ayah, Ibu, dan kedua adik yang sangat menginginkan saya
menyandang gelar sarjana”*



KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan *syafa'atnya* kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Ahmad Khudori Sholeh, M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada saya.
4. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
5. Keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan doa, semangat, serta motivasi kepada saya sampai saat ini.
6. Bagian HRD Rumah Makan “Ayam Bawang Cak Per” Malang yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian terhadap karyawannya.
7. Seluruh teman-teman di angkatan 2013, yang berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi, terima kasih atas kenangan-kenangan indah yang dirajut bersama dalam menggapai impian.

8. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materiil.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 4 September 2018

Penulis,

Isafitri T.M.

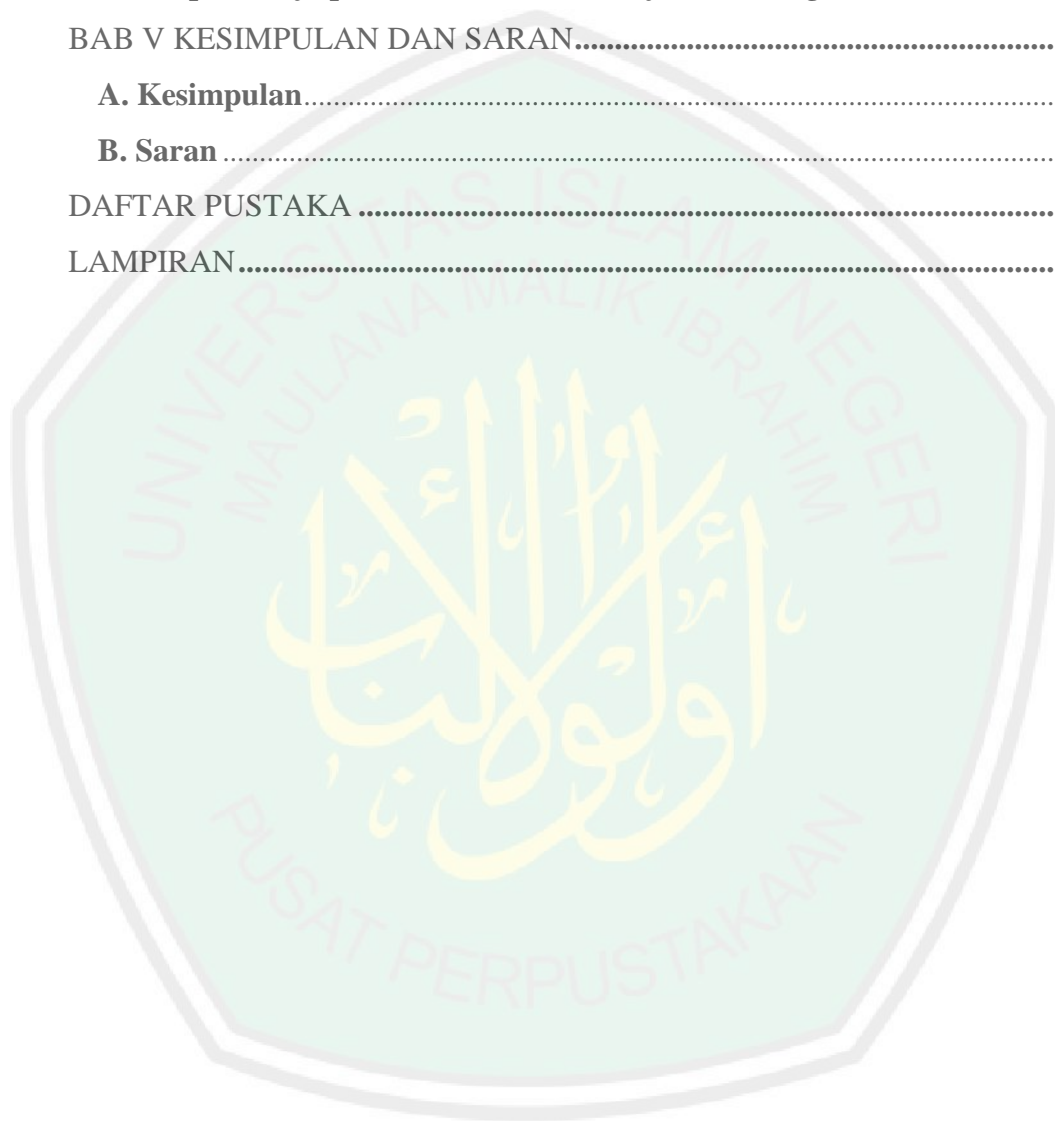


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Ошибка! Закладка не определена.
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI.....	6
A. Kemandirian	6
1. Definisi Kemandirian	6
2. Aspek Kemandirian.....	7
B. Penyesuaian Diri di Tempat Kerja	14
1. Definisi Penyesuaian Diri	14
2. Proses Penyesuaian Diri	18
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Penyesuaian Diri	19
4. Aspek-aspek Penyesuaian Diri.....	20
C. Mahasiswa yang Sudah Bekerja.....	21
1. Definisi Mahasiswa yang Sudah Bekerja	21

2. Alasan Mahasiswa Bekerja.....	22
D. Pengaruh Kemandirian terhadap Penyesuaian Diri di Tempat Kerja pada Mahasiswa Pekerja.....	23
E. Hipotesa.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Rancangan Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional	26
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel	28
3. Teknik Sampling.....	28
E. Metode Pengumpulan Data	30
F. Validitas dan Reliabilitas.....	33
1. Uji Validitas.....	34
2. Uji Reliabilitas	35
G. Teknik Analisis Data.....	36
1. Uji Deskriptif.....	37
2. Uji Asumsi Klasik	38
3. Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	41
A. Pelaksanaan Penelitian	41
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	41
2. Waktu Penelitian.....	42
3. Jumlah Subjek Penelitian	42
B. Hasil Penelitian.....	42
1. Analisis Deskriptif	42
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	46
3. Hasil Uji Hipotesis	49
4. Analisis Demografis.....	50
C. Pembahasan Hasil Penelitian	56

1. Tingkat Kemandirian Mahasiswa Pekerja di Malang	56
2. Tingkat Penyesuaian Diri di Tempat Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang	57
3. Pengaruh Tingkat Kemandirian Terhadap Penyesuaian Diri di Tempat Kerja pada Mahasiswa Pekerja di Malang	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	67



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Respon Item.....	30
Tabel 3.2 Blueprint Skala Kemandirian.....	31
Tabel 3.3 Blueprint Minnesota Importance Questionare (MIQ).....	32
Tabel 3.4 Validitas Skala Kemandirian.....	34
Tabel 3.5 Hasil Uji Item Valid Skala Kemandirian.....	35
Tabel 3.6 Reliabilitas Skala Kemandirian.....	36
Tabel 3.7 Kriteria Kategorisasi.....	38
Tabel 4.1 Rumusan Kategorisasi Kemandirian Mahasiswa Pekerja.....	43
Tabel 4.2 Hasil Persentase Kemandirian Mahasiswa Pekerja.....	43
Tabel 4.3 Rumusan Kategorisasi Penyesuaian Diri di Tempat Kerjs Mahasiswa Pekerja.....	45
Tabel 4.4 Hasil Persentase Penyesuaian Diri di Tempat Kerjs Mahasiswa Pekerja.....	45
Tabel 4.5 Test of Normality.....	46
Tabel 4.6 Koefisien Heterokedastisitas.....	48
Tabel 4.7 Uji Linearitas.....	49
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	49
Tabel 4.9 Persentase Usia Mahasiswa Pekerja di Malang.....	51
Tabel 4.10 Persentase Masa Studi Mahasiswa Pekerja di Malang.....	52
Tabel 4.11 Persentase Lama Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang.....	54

Tabel 4.12 Persentase Durasi Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang.....55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Rancangan Desain Penelitian.....	26
Gambar 4.1 Histogram Variabel Kemandirian.....	47
Gambar 4.2 Histogram Variabel Penyesuaian Diri di Tempat Kerja.....	47
Gambar 4.3 Usia Mahasiswa Pekerja di Malang.....	51
Gambar 4.4 Masa Studi Mahasiswa Pekerja di Malang.....	52
Gambar 4.5 Lama Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang.....	53
Gambar 4.6 Durasi Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Skala Kemandirian

Lampiran 2 Skala Kemandirian

Lampiran 3 Skala Penyesuaian Diri di Tempat Kerja

Lampiran 4 Kategorisasi

Lampiran 5 Data Demografis Sampel Penelitian



ABSTRAK

Isafitri Tanfidziyatul Musholli, 13410143. Pengaruh Tingkat Kemandirian terhadap Penyesuaian Diri di Tempat Kerja pada Mahasiswa Pekerja di Malang, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.

Fenomena mahasiswa bekerja banyak terjadi diberbagai kota, salah satunya di Kota Malang. Mahasiswa pekerja yang hidup jauh dari orang tua diharuskan hidup mandiri dan menyesuaikan diri di tempat kerjanya. Dengan tingkat kemandirian yang tinggi, seorang mahasiswa pekerja akan mampu berinisiatif dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat besarnya tingkat kemandirian mahasiswa pekerja, tingkat penyesuaian diri di tempat kerja, dan pengaruh kemandirian mahasiswa pekerja terhadap penyesuaian diri di tempat kerja.

Penelitian ini menggunakan metode uji regresi linier sederhana. Subjek penelitian adalah mahasiswa jenjang strata-1 yang bekerja di sebuah perusahaan atau tempat usaha yang memiliki aturan kepegawaian seperti jam kerja dan kehadiran di tempat kerja. Jumlah sampel yang didapat dalam penelitian ini berjumlah 91 orang yang terdiri dari mahasiswa semester 1 hingga semester 11. Mayoritas subjek bekerja *part time* dengan lama kerja antara 0-6 bulan.

Dalam penelitian ini diperoleh 73,6% subjek memiliki tingkat kemandirian sedang. Kemudian, didapat hasil 69,2% subjek memiliki tingkat penyesuaian diri di tempat kerja yang juga sedang. Hasil analisis regresi membuktikan variabel kemandirian hanya berpengaruh sebanyak 0,4% terhadap variabel penyesuaian diri di tempat kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai R square 0,004. Selain itu, nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,383 < 3,94$) dan nilai signifikansi 0,538 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Sehingga, hipotesis mengenai adanya pengaruh tingkat kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa pekerja di Malang ditolak.

Kata Kunci: *Kemandirian, Penyesuaian Diri di Tempat Kerja, Mahasiswa, Pekerja*

ABSTRACT

Isafitri Tanfidziyatul Musholli, 13410143. The Influence of Autonomy Level on Worker Students' Work Adjustment in Malang, Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.

The phenomenon of many working students occurred in various cities, one of them in Malang. Student workers who live far from parents are required to live independently and adjust in their workplace. With a high level of autonomy, a student worker will be able to take the initiative and take responsibility in his work. The purpose of this study is to see the level of autonomy of student workers, the level of work adjustment, and the influence of students' autonomy of workers to adjust themselves in the workplace.

This research uses simple linear regression method. The subjects of the study are stratum-1 undergraduates students who work in a company or place of business that has employment rules such as working hours and attendance at work. The number of samples in this study amounted to 91 people consisting of students from semester 1 to semester 11. The majority of subjects working part time with a working period of 0-6 months.

In this study, 73.6% of subjects had moderate degree of autonomy. Then, the results obtained 69.2% of subjects have a level of adjustment in the workplace is also moderate. The regression analysis results show that the autonomy variable only has an effect of 0.4% on the adjustment variables in the workplace. It can be seen from the value of R square 0.004. In addition, the value of F calculate < F table ($0.383 < 3.94$) and the significance value of 0.538 indicate no significant effect. Thus, the hypothesis regarding the influence of autonomy level to work adjustment on student workers in Malang was rejected.

Keywords: Autonomy, Work Adjustment, Student, Worker

التلخيص

إسافطري تنفيذية المصلي, 13410143, تأثير مستوى الإستقلال على التكيف الذاتي في مكان العمل على الطلاب العاملين في مالانج. [كلية علم النفس. الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. 2018.](#)

و قد وقعت ظاهرة العديدة من الطلاب العاملين في مدن مختلفة ، وكانت منهم في مالانج .يُطلب من الطلاب العاملين الذين يعيشون بعيداً عن الوالدين العيش بشكل مستقل والتكيف في مكان عملهم .مع درجة عالية من الاستقلالية ، سيتمكن عامل الطالب من أخذ زمام المبادرة وتحمل المسؤولية في عمله .الغرض من هذه البحث هو معرفة مستوية إستقلالية الأعمال الطلاب ، ومستوى التكيف في مكان العمل ، وتأثير إستقلالية الطلاب على العمل في التكيف في مكان العمل.

يستخدم هذا البحث طريقة الانحدار الخطي البسيط .موضوع الدراسة هو طالب جامعي من الطبقة الأولى يعمل في شركة أو مكان عمل له قواعد الموظفين مثل ساعات العمل والحضور في العمل .بلغ عدد العينات التي تم الحصول عليها في هذه الدراسة واحد وعشرين شخص من الطلاب بدءاً من الفصل الدراسي الأول وحتى الفصل الحادي عشر. وتتناول أغلبية الموضوعات بدوام جزئي فترة عمل تتراوح من صفره إلى ستة أشهر.

في هذه البحث ، حصل 73.6٪ من الأشخاص على درجة معتدلة من الإستقلالية .ثم ، النتائج التي تمت الحصول عليها 69.2 ٪ من هذا الموضوع لديه مستوى من التكيف في مكان العمل يجري أيضا .تظهر نتائج تحليل الانحدار أن متغير الإستقلال له تأثير بنسبة 0.4٪ فقط على متغيرات التعديل في مكان العمل .يمكن رؤيته من قيمة (R square 0.0004) .بالإضافة إلى ذلك ، فإن القيمة F المحسوبة $F(3.94, 0.383)$ وقيمة القيمة 0.538 لا تشير إلى أي تأثير كبير . وهكذا ، تم رفض الفرضية المتعلقة بتأثير درجة الاستقلال على التكيف في مكان العمل على الطلاب العاملين في مالانج.

الكلمات الدالة: [الإستقلال ، التكيف ، الطالب ، العمال](#)

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena mahasiswa yang bekerja sambil kuliah dewasa ini tak terlalu sulit ditemui. Pasalnya, dengan berkembang pesatnya model berbisnis secara online membuat sebagian mahasiswa mampu mengatur waktunya untuk mencari ilmu dan juga mencari tambahan uang saku dengan mudah. Seperti hasil survey yang telah dilakukan peneliti kepada 81 mahasiswa secara acak, sebanyak 60,6% mahasiswa yang telah bekerja memilih berjualan di dunia maya. Sedangkan sisanya sebanyak 39,4% memilih menjadi seorang pelayan, programmer IT, pengajar, dan lainnya. Pilihan cara berbisnis menggunakan lini toko online (*online shop*) banyak dipilih oleh mahasiswa karena mereka dapat mengatur waktu berjualan secara fleksibel. Sehingga tidak mengganggu tugas utama mereka untuk berkuliah. Namun, masih ada sebagian mahasiswa yang tetap memilih mencari uang dengan cara menjadi pelayan café atau restoran, pegawai magang, hingga menjadi pengajar atau guru dengan pembagian jam kerja yang telah diatur. Jam kerja mereka beragam, mulai dari bekerja penuh waktu selama 8 jam sehari (*full time*) atau hanya paruh waktu (*part time*) sesuai dengan kebijakan di tempat kerjanya.

Meskipun hanya sedikit mahasiswa yang bekerja menjadi pegawai atau pengajar, mereka berpendapat bahwa bekerja dengan cara itu dapat membuat mereka belajar dari sang pemilik perusahaan atau tempat mereka bekerja tentang

bagaimana cara mengelola sebuah usaha. Selain itu, dengan bekerja *ikut orang* (menjadi pegawai), dapat menambah pengalaman dalam menjalin relasi dengan rekan kerja maupun dengan bos, melatih kerja sama, dan kemandirian. Karena beberapa dari mereka mengaku sebenarnya tidak diijinkan untuk bekerja sebelum menyelesaikan studi oleh orang tua. Jam kerja yang tidak fleksibel menjadi penyebabnya. Para orang tua mengkhawatirkan anaknya akan mengalami perlambatan masa studi karena harus membagi waktu untuk bekerja dan berkuliah.

Keputusan beberapa mahasiswa untuk bekerja dengan jam kerja yang telah ditentukan dan diharuskan datang ke tempat kerja (*workplace*) tersebut memiliki beragam alasan. Ada yang ingin menambah pengalaman bekerja hingga alasan ekonomi untuk membiayai kuliah. Terlepas dari alasan-alasan tersebut, efek positif dari keputusan ini bisa dirasakan oleh individu masing-masing. Salah satunya merupakan tanda berkembangnya salah satu aspek kemandirian menurut Steinberg (dalam Purbasari dan Nawangsari, 2016:3), yaitu kemandirian perilaku. Kemandirian perilaku menuntut seseorang untuk memutuskan bersikap sesuai dengan keinginannya tanpa campur tangan orang lain, terutama orang tua, dengan bersedia menanggung segala konsekuensi dari perilaku yang dibuatnya. Bagaimana seorang individu tersebut memutuskan bekerja sebelum lulus kuliah, meskipun orang tua tidak begitu menyarankan hal tersebut. Ia harus bertanggung jawab dengan keputusannya. Mayoritas orang tua mengiyakan keputusan anaknya dengan syarat, nilai akademis di bangku kuliah tidak merosot atau harus lulus tepat waktu.

Penelitian terhadap mahasiswa bekerja (Steinberg, 2002:293) menunjukkan bahwa bekerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karena ikut andil dalam keuangan keluarga. Beberapa pendapat mengatakan bahwa mengembangkan diri melalui bekerja akan membantunya dalam menyatukan diri dalam komunitas masyarakat, membantu mengembangkan rasa percaya diri, dan akan menempatkan mereka pada model peran orang dewasa (Rosenbaum dalam Steinberg, 2002:293).

Selain itu, beberapa penelitian lain (Johnson, Beebe, Mortimer, & Snyder, 1998; Stukas, Clary, & Snyder, 1999; dalam Steinberg, 2002:293) menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja akan meningkat *self-esteem* dan efikasi dirinya, terbantu dalam bidang akademik dan kemampuan bekerja, keterlibatan dalam masyarakat meningkat, memiliki kesehatan mental yang baik, dan mengurangi permasalahan perilaku. Hasil-hasil positif ini dapat muncul jika terjalin hubungan yang baik antara mahasiswa yang bekerja dengan pengawas pekerjaan, yang memberikan kebebasan yang cukup, dan memberikan cukup waktu untuk belajar dari pengalaman-pengalaman mereka.

Penyesuaian diri di tempat kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam menjalin relasi yang positif dengan rekan kerja atau atasan. Tanpa hubungan yang baik, seorang individu akan sangat kesulitan dalam mengatasi konflik-konflik di tempat kerja. Selain itu, faktor pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu juga menjadi penghambat seseorang menyesuaikan diri di tempat kerja. Seseorang yang tidak mampu mengikuti tuntutan pekerjaan karena faktor bakat, minat, dan kemampuan personal akan sangat kesulitan untuk

bertahan dalam sebuah pekerjaan. Dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, individu akan belajar mengenai etos kerja dan penilaian perilaku kerja yang begitu ketat, biasanya terkait dengan upah atau sanksi di tempat kerja. Beberapa tempat kerja memberlakukan pemberian bonus dan pemotongan gaji untuk menilai kinerja individu. Jika individu bekerja dengan sangat baik melampaui harapan, biasanya atasan akan memberikan bonus gaji hingga promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika individu memiliki etos kerja yang buruk, konsekuensi berupa pemberian sanksi, pemotongan gaji, hingga pemecatan dapat dialami oleh individu.

Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap hubungan perilaku-perilaku yang menunjukkan bentuk-bentuk kemandirian individu seperti bertanggung jawab dan penuh inisiatif dalam penyesuaian diri di tempat kerja. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa pekerja belum pernah dilakukan sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengajukan permasalahan berupa:

1. Bagaimana tingkat kemandirian mahasiswa yang sudah bekerja?
2. Bagaimana tingkat penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja?
3. Bagaimana pengaruh kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat kemandirian mahasiswa yang sudah bekerja.
2. Mengetahui tingkat penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja.
3. Mengetahui pengaruh kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Sebagai referensi ilmiah mengenai tema-tema terkait.
2. Sebagai bahan rujukan pertimbangan perusahaan dalam merekrut pegawai berstatus mahasiswa.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kemandirian

1. Definisi Kemandirian

Dalam teori kemandirian yang dikembangkan Steinberg (2002:286) istilah *independence* dan *autonomy* sering diartikan identik. Meski secara umum kedua istilah tersebut memiliki arti yang sama yakni kemandirian, tetapi sesungguhnya secara konseptual kedua istilah tersebut berbeda. Secara leksikal *independence* berarti kemerdekaan atau kebebasan (Kamus Inggris-Indonesia). Secara konseptual *independence* mengacu kepada kapasitas individu untuk memperlakukan diri sendiri. Steinberg menyatakannya *independence generally refers to individuals' capacity to behave on their own*. Berdasarkan konsep *independence* ini, Steinberg menjelaskan bahwa anak yang sudah mencapai *independence* ia mampu menjalankan atau melakukan sendiri aktivitas hidup terlepas dari pengaruh kontrol orang lain terutama orang tua. Misalnya, ketika anak ingin buang air kecil ia langsung pergi ke toilet, tidak merengek meminta dibantu buka celana atau minta dicarikan tempat kencing. Kemandirian yang mengarah kepada konsep *independence* ini merupakan bagian dari perkembangan *autonomy* selama masa remaja, hanya saja *autonomy* mencakup dimensi emosional, behavioral, dan nilai.

Jika konsep di atas dicermati, maka konsep kemandirian adalah kemampuan untuk menguasai, mengatur, atau mengelola diri sendiri. Seseorang

yang memiliki kemandirian ditandai oleh kemampuannya untuk tidak tergantung secara emosional terhadap orang lain terutama orang tua, mampu mengambil keputusan secara mandiri dan konsekuen terhadap keputusan tersebut, serta kemampuan menggunakan (memiliki) seperangkat prinsip tentang benar dan salah serta penting dan tidak penting (Steinberg, 1995:286). Kemampuannya untuk tidak tergantung secara emosional terhadap orang lain terutama orang tua disebut kemandirian emosional (*emotional autonomy*), kemampuan mengambil keputusan secara mandiri dan konsekuen terhadap keputusan tersebut disebut kemandirian behavioral (*behavioral autonomy*), serta kemampuan untuk memaknai seperangkat prinsip tentang benar dan salah serta penting dan tidak penting disebut kemandirian nilai (*values autonomy*).

2. Aspek Kemandirian

Steinberg (2002:287) membagi kemandirian dalam tiga aspek, yaitu kemandirian emosional (*emotional autonomy*), kemandirian behavioral (*behavioral autonomy*), dan kemandirian nilai (*values autonomy*). Kemandirian emosional (*emotional autonomy*) pada dewasa awal ialah dimensi kemandirian yang berhubungan dengan perubahan keterikatan hubungan emosional dewasa awal dengan orang lain, terutama dengan orang tua. Oleh karena itu kemandirian emosional didefinisikan sebagai kemampuan dewasa awal untuk tidak tergantung terhadap dukungan emosional orang lain, terutama orang tua. Kemandirian behavioral (*behavioral autonomy*) pada dewasa awal ialah dimensi kemandirian yang merujuk kepada kemampuan dewasa awal membuat keputusan secara bebas dan konsekuen atas keputusannya itu. Kemandirian nilai (*values autonomy*) pada

dewasa awal ialah dimensi kemandirian yang merujuk kepada kemampuan untuk memaknai seperangkat prinsip tentang benar dan salah, serta penting dan tidak penting.

1. *Kemandirian Emosional (Emotional Autonomy)*

Pemudaran ikatan emosional anak dengan orang tua pada masa dewasa awal terjadi dengan sangat cepat. Percepatan pemudaran hubungan itu terjadi seiring dengan semakin mandirinya dewasa awal dalam mengurus diri sendiri. Dalam analisis Berk (1994:1765) konsekuensi dari semakin mampunya dewasa awal mengurus dirinya sendiri maka waktu yang diluangkan orang tua terhadap anak semakin berkurang dengan sangat tajam. Proses ini sedikit besarnya memberikan peluang bagi dewasa awal untuk mengembangkan dan menyempurnakan kemandiriannya terutama kemandirian emosional.

Beberapa hasil studi terkini menunjukkan bahwa perkembangan kemandirian emosional terjadi pada rentang waktu yang cukup lama. Perkembangannya dimulai pada awal masa remaja (*early in adolescence*) dan dilanjutkan secara lebih sempurna pada masa dewasa awal (*young adulthood*) (Steinberg, 2002:237). Menurut Silverberg dan Steinberg (dalam Steinberg, 2002:287) ada empat aspek kemandirian emosional, yaitu sejauh mana dewasa awal mampu melakukan *de-idealized* terhadap orang tua, sejauh mana dewasa awal mampu memandang orang tua sebagai orang dewasa umumnya (*parents as people*), sejauh mana dewasa awal tergantung kepada kemampuannya sendiri tanpa mengharapkan bantuan emosional orang

lain (*non dependency*), dan sejauh mana dewasa awal mampu melakukan individualisasi di dalam hubungannya dengan orang tua.

Ciri-ciri kemandirian emosional dijabarkan di bawah ini:

- a) Ciri pertama dari kemandirian emosional adalah *de-idealized*, yakni kemampuan dewasa awal untuk tidak mengidealkan orang tuanya. Perilaku yang dapat dilihat ialah dewasa awal memandang orang tua tidak selamanya tahu, benar, dan memiliki kekuasaan, sehingga pada saat menentukan sesuatu maka mereka tidak lagi bergantung kepada dukungan emosional orang tuanya. Menurut penelitian yang dilakukan Smollar dan Younis tahun 1985 (dalam Steinberg, 1995) tidak mudah bagi dewasa awal untuk melakukan *de-idealized*. Bayangan masa kecil anak tentang kehebatan orang tua tidak mudah untuk dilecehkan atau dikritik. Kesulitan untuk melakukan *de-idealized* dewasa awal terbukti dari hasil riset yang dilakukan Steinberg yang menemukan bahwa masih banyak dewasa awal yang belum mandiri secara emosional. Mereka masih menganggap orang tua selamanya tahu, benar, dan berkuasa atas dirinya. Mereka terkadang sulit untuk sekadar menerima pandangan bahwa orang tua terkadang melakukan kesalahan.
- b) Ciri kedua dari kemandirian emosional adalah **pandangan tentang *parents as people***, yakni kemampuan dewasa awal dalam memandang orang tua sebagaimana orang lain pada umumnya. Perilaku yang dapat dilihat ialah dewasa awal melihat orang tua sebagai individu selain sebagai orang tuanya dan berinteraksi dengan orang tua tidak hanya dalam

hubungan orang tua-anak tetapi juga dalam hubungan antar individu. Dalam analisisnya, Stenberg mengemukakan aspek kemandirian emosional ini sulit berkembang dengan baik pada masa-masa remaja, mungkin bisa sampai dewasa muda.

- c) Ciri ketiga dari kemandirian emosional adalah *nondependency*, yakni suatu derajat di mana dewasa awal tergantung kepada dirinya sendiri dari pada kepada orang tuanya untuk suatu bantuan. Perilaku yang dapat dilihat ialah mampu menunda keinginan untuk segera menumpahkan perasaan kepada orang lain, mampu menunda keinginan untuk meminta dukungan emosional kepada orang tua atau orang dewasa lain ketika menghadapi masalah.
- d) Ciri keempat dari kemandirian emosional pada dewasa awal adalah **mereka memiliki derajat individuasi dalam hubungan dengan orang tua (*individuated*)**. Individuasi berarti berperilaku lebih bertanggung jawab. Perilaku individuasi yang dapat dilihat ialah mampu melihat perbedaan antara pandangan orang tua dengan pandangannya sendiri tentang dirinya, menunjukkan perilaku yang lebih bertanggung jawab. Contoh perilaku dewasa awal yang memiliki derajat individuasi di antaranya mereka mengelola uang jajan dengan cara menabung tanpa sepengetahuan orang tua. Collins dan Smatana (dalam Steinberg, 2002:287) berkeyakinan bahwa perkembangan individuasi ke tingkat yang lebih tinggi didorong oleh perkembangan kognisi sosial mereka. Kognisi sosial dewasa awal yang dimaksud merujuk pada pemikiran mereka tentang diri mereka dan hubungannya dengan orang lain.

2. *Kemandirian Behavioral (Behavioral Autonomy)*

Kemandirian perilaku (*behavioral autonomy*) merupakan kapasitas individu dalam menentukan pilihan dan mengambil keputusan. Dewasa awal yang memiliki kemandirian perilaku (*behavioral autonomy*) memiliki tiga ciri, yaitu:

- a) bebas dari pengaruh pihak lain dalam menentukan pilihan dan keputusan. Tetapi bukan berarti mereka tidak perlu pendapat orang lain.
- b) mampu menerima saran orang lain sebagai pertimbangan. Bagi dewasa awal yang memiliki kemandirian behavioral memadai, pendapat/nasehat orang lain yang sesuai dijadikan sebagai dasar pengembangan alternatif pilihan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
- c) mampu mengandalkan diri sendiri dalam bertindak. Melalui pertimbangan diri sendiri dan sugesti orang lain ia mengambil suatu keputusan yang mandiri bagaimana seharusnya berperilaku atau bertindak (Hill dan Holmbeck dalam Steinberg, 2002:239).

Kemandirian perilaku, khususnya kemampuan mandiri secara fisik sesungguhnya sudah berkembang sejak usia anak (Hanna Widjaja, 1986:35) dan meningkat dengan sangat tajam pada usia remaja. Peningkatannya itu bahkan lebih pesat dari pada peningkatan kemandirian emosional. Ini bisa terjadi karena didukung oleh perkembangan kognitif mereka yang semakin

berkualitas. Dengan perkembangan kognitif seperti ini dewasa awal semakin mampu memandang ke depan, memperhitungkan risiko-risiko dan kemungkinan hasil-hasil dari alternatif pilihan mereka, dan mampu memandang bahwa nasehat seseorang bisa tercemar atau ternoda oleh kepentingan-kepentingan dirinya sendiri (Steinberg, 2002:289).

3. *Kemandirian Nilai (Values Autonomy)*

Kemandirian nilai (*values autonomy*) merupakan proses yang paling kompleks, tidak jelas bagaimana proses berlangsung dan pencapaiannya, terjadi melalui proses internalisasi yang pada biasanya tidak disadari, umumnya berkembang paling akhir dan paling sulit dicapai secara sempurna dibanding kedua tipe kemandirian lainnya. Kemandirian nilai (*values autonomy*) yang dimaksud adalah kemampuan individu menolak tekanan untuk mengikuti tuntutan orang lain tentang keyakinan (*belief*) dalam bidang nilai.

Menurut Rest (dalam Steinberg, 2002:290) kemandirian nilai berkembang selama masa remaja khususnya tahun-tahun remaja akhir hingga dewasa awal. Perkembangannya didukung oleh kemandirian emosional dan kemandirian perilaku yang memadai. Menurut Steinberg, dalam perkembangan kemandirian nilai, terdapat tiga perubahan yang teramati pada masa dewasa awal.

a) *Pertama*, keyakinan akan nilai-nilai semakin abstrak (*abstract belief*).

Perilaku yang dapat dilihat ialah dewasa awal mampu menimbang

berbagai kemungkinan dalam bidang nilai. Misalnya, dewasa awal mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang akan terjadi pada saat mengambil keputusan yang bernilai moral.

b) *Kedua*, keyakinan akan nilai-nilai semakin mengarah kepada yang bersifat prinsip (*principled belief*). Perilaku yang dapat dilihat ialah berpikir dan bertindak sesuai dengan prinsip yang dapat dipertanggungjawabkan dalam bidang nilai.

c) *Ketiga*, keyakinan akan nilai-nilai semakin terbentuk dalam diri dewasa awal sendiri dan bukan hanya dalam sistem nilai yang diberikan oleh orang tuanya atau orang dewasa lainnya (*independent belief*). Perilaku yang dapat dilihat ialah dewasa awal mulai mengevaluasi kembali keyakinan dan nilai-nilai yang diterimanya dari orang lain, berpikir sesuai dengan keyakinan dan nilainya sendiri, dan bertindak laku sesuai dengan keyakinan dan nilainya sendiri. Misalnya dewasa awal menggali kembali nilai-nilai yang selama ini diyakini kebenarannya. Upaya dewasa awal ini hakekatnya merupakan proses evaluasi akan nilai-nilai yang diterimanya dari orang lain.

Sebagian besar perkembangan kemandirian nilai dapat ditelusuri pada karakteristik perubahan kognitif. Dengan meningkatnya kemampuan rasional dan makin berkembangnya kemampuan berpikir hipotetis, maka timbul minat-minat dewasa awal pada bidang-bidang ideologi dan filosofi dan cara mereka melihat persoalan-persoalan semakin mendetail. Oleh karena proses itu maka perkembangan kemandirian nilai membawa perubahan-perubahan

pada konsepsi-konsepsi dewasa awal tentang moral, politik, ideologi, dan persoalan-persoalan agama (Steinberg, 2002:290).

Secara sekuensial perkembangan kemandirian nilai mempersyaratkan perkembangan kemandirian emosional (*emotional autonomy*) dan kemandirian perilaku (*behavioral autonomy*). Kemandirian emosional membekali dewasa awal dengan kemampuan untuk melihat pandangan orang tua mereka secara lebih objektif sedangkan kemandirian perilaku dapat menjadi bekal bagi dewasa awal dalam upayanya mencari kejelasan dari nilai-nilai yang telah ditanamkan kepadanya (Steinberg, 2002:292). Oleh karena itu perkembangan kemandirian nilai berlangsung belakangan, umumnya pada masa remaja akhir atau dewasa muda.

B. Penyesuaian Diri di Tempat Kerja

1. Definisi Penyesuaian Diri

Schneiders (dalam Agustiani, 2006:146) mengatakan bahwa penyesuaian diri merupakan suatu proses yang melibatkan respon-respon mental serta perbuatan individu dalam upaya mengatasi dan menguasai kebutuhan-kebutuhan dalam dirinya, ketegangan-ketegangan, frustrasi, dan konflik-konflik dengan memperhatikan norma atau tuntutan lingkungan di tempat individu tinggal. Menurut Sunarto dan Hartono (2008:74) individu yang mampu melakukan penyesuaian diri akan mampu melakukan penyesuaian dengan menghadapi masalah secara langsung, mampu melakukan penyesuaian dengan cara eksplorasi (penjelajahan), mampu melakukan penyesuaian dengan cara *trial and error*,

mampu melakukan penyesuaian dengan substitusi (mencari pengganti), mampu melakukan penyesuaian diri dengan menggali kemampuan diri, mampu melakukan penyesuaian dengan belajar, mampu melakukan penyesuaian dengan perencanaan yang cermat, dan mampu melakukan penyesuaian dengan inhibisi serta pengendalian diri. Seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang baik akan memiliki emosi yang cenderung stabil, menyadari penuh siapa dirinya, menerima dan mengenali kelebihan maupun kekurangan yang ada pada dirinya dan mampu belajar dari pengalaman.

Seseorang yang telah berhasil menyesuaikan dirinya dengan baik memiliki daya tarik atau penampilan yang menarik, memiliki sifat-sifat yang menyenangkan. Sehingga memiliki *interpersonal attraction* yang positif bagi orang lain. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Baron dan Byrne (dalam Sarwono dan Meinarno, 2009:69) menyatakan bahwa orang lain akan lebih menyukai seseorang yang memiliki perasaan senang, gembira dan mengucapkan kalimat yang menyenangkan atau positif daripada seseorang yang memiliki perasaan negatif seperti kesal dan marah. Perasaan senang dan gembira membuat individu lebih dapat berpikir lebih sehat dan berperilaku dengan baik. Jadi, individu akan lebih mudah berinteraksi dengan orang lain ketika dirinya merasa senang dan bahagia, sehingga dapat lebih terbuka untuk melakukan komunikasi dibandingkan dengan seseorang yang cenderung memiliki perasaan-perasaan negatif.

Beberapa hal yang menyebabkan seseorang gagal dalam penyesuaian diri seperti depresi, tidak mampu mengatasi konflik, atau bahkan tidak diterima oleh

lingkungannya. Bentuk-bentuk penyesuaian diri yang salah terdiri atas bentuk reaksi bertahan, reaksi menyerang, dan reaksi melarikan diri dari kenyataan, dan penyesuaian yang patologis. Yusuf & Nurihsan (2012:212) menjelaskan :

a. Reaksi bertahan diri (*defense reaction*) yaitu suatu usaha bahwa dirinya tidak mengalami kegagalan, meskipun sebenarnya mengalami kegagalan atau kekecewaan. Bentuk reaksi bertahan ini antara lain: a) kompensasi: menutupi kelemahan dalam satu hal, dengan cara mencari kepuasan dalam bidang lain; b) sublimasi: menutupi atau mengganti kelemahan atau kegagalan dengan cara atau keinginan yang mendapatkan pengakuan (sesuai dengan nilai-nilai) masyarakat; c) Proyeksi: melemparkan sebab kegagalan dirinya kepada pihak lain. Yusuf & Nurihsan (2012:212)

b. Reaksi menyerang (*aggressive reaction*), yaitu suatu usaha untuk menutupi kegagalan dan tidak mau menyadari kegagalan dengan tingkah laku yang bersifat menyerang. Reaksi yang muncul antara lain berupa: a) Senang membenarkan diri sendiri, b) Senang Mengganggu Orang Lain, c) Menggertak dengan ucapan atau perbuatan, d) Menunjukkan sikap permusuhan secara terbuka, e) Keras kepala, f) Balas dendam, g) Marah secara sadis. Sedangkan Menurut M. Surya (dalam Yusuf & Nurihsan, 2012:219) menjelaskan bahwa reaksi yang muncul antara lain : a) selalu membenarkan diri sendiri, b) mau berkuasa di setiap situasi, c) mau memiliki segalanya, d) bersikap senang mengganggu orang lain, e) menggertak, baik dengan ucapan atau perbuatan, f) menunjukkan sikap permusuhan secara terbuka, g) menunjukkan sikap menyerang dan merusak,

h) keras kepala, i) bersikap balas dendam, j) memperkosa hak orang lain, k) bertindak serampangan, l) marah secara sadis.

c. Reaksi melarikan diri dari kenyataan (*escape reaction*), yaitu usaha melarikan diri dari situasi yang menimbulkan kegagalan, reaksi itu nampak dalam bentuk mereaksikan keinginan yang tidak dicapai, reaksi itu antara lain berupa: a) Banyak tidur, b) Minum-minuman keras, c) Pecandu ganja/narkoba, d) Regresi/kembali pada tingkat perkembangan yang lalu. Yusuf & Nurihsan (2012:221) menjelaskan bahwa bentuk-bentuk reaksi *ascaped* antaranya : a) berfantasi-melamun, b) banyak tidur atau tidur yang potologis : narcolepsy, yaitu kebiasaan tidur yang tidak terkontrol, c) meminum minuman keras, d) bunuh diri, e) menjadi pecandu ganja, narkotika, shabu-shabu atau *ecstasy*, dan regresi.

d. Penyesuaian yang potologis yaitu bahwa individu yang mengalaminya perlu mendapat perawatan khusus, dan bersifat klinis, bahkan perlu perawatan di rumah sakit (*hospitalized*). Yang termasuk penyesuaian yang potologis ini adalah “neurosis” dan “psikosis.” Jika individu gagal dalam penyesuaian diri, maka ia akan sampai pada situasi salah usai. Gejala salah usai ini akan di manifestasikan dalam bentuk tingkahlaku yang kurang wajar atau kelainan tingkah laku, Yusuf & Nurihsan (2012:221).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah suatu cara individu dalam bereaksi terhadap tuntutan atau situasi dari dalam maupun dari luar agar lebih sesuai dengan dirinya dan

lingkungan kerja. Penyesuaian diri adalah relatif karena tidak ada orang yang dapat menyesuaikan diri secara sempurna. Penyesuaian diri itu harus dinilai berdasarkan kapasitas individu untuk mengubah dan menanggulangi tuntutan yang dihadapi dan kapasitas ini berbeda-beda menurut kepribadian dan tingkat perkembangan.

2. Proses Penyesuaian Diri

Orang akan dikatakan sukses dalam melakukan penyesuaian diri jika ia akan mamenuhi kebutuhanya dengan cara-cara yang wajar atau dapat diterimaoleh lingkungan tanpa merugikan atau mengganggu orang lain. Penyesuaian diri yang baik, yang selalu ingin diraih oleh seorang tidak akan dicapai, kecuali kehidupan orang tersebut benar-benar terhindar dari tekanan, goncangan dan ketegangan jiwa.

Proses penyesuaian diri menurut Schneiders (Ali & Asrori, 2012:178) setidaknya melibatkan tiga unsur yaitu :

a. Motivasi.

Motivasi dapat dikatakan sebagai kunci untuk memahami proses penyesuaian diri. Motivasi sama halnya dengan kebutuhan, perasaan, dan emosi merupakan kekuatan internal yang menyebabkan ketegangan dan ketidakseimbangan dalam organisme.

b. Sikap terhadap realitas.

Aspek penyesuaian diri di tentukan oleh sikap dan cara individu bereaksi terhadap manusia di sekitarnya, benda-benda dan hubungan-hubungan yang membentuk realitas.

c. Pola dasar penyesuaian diri.

Dalam penyesuaian diri sehari-hari terdapat suatu pola dasar tersendiri yaitu akan mengalami ketegangan dan frustrasi karena terhambatnya keinginannya untuk diterima di dan mandapat respon positif dari lingkungannya untuk itu individu akan berusaha mencari kegiatan yang dapat mengurangi ketegangan yang ditimbulkan sebagai akibat tidak terpenuhi kebutuhannya.

Tiga unsur diatas akan mewarnai kualitas proses penyesuaian diri individu.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Penyesuaian Diri

Individu dalam memberikan penilaian tentang baik buruknya penyesuaian, hendaknya juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penilaian individu tentang hal tersebut. Hal ini perlu diketahui agar individu dapat mengurangi salah penafsiran dalam memahami penyesuaian seseorang.

Menurut Schneiders (dalam Ali & Asrori, 2012:181) setidaknya ada lima faktor yang dapat mempengaruhi proses penyesuaian diri remaja, yaitu:

- a. kondisi fisik
- b. kepribadian
- c. proses belajar

d. lingkungan

e. agama dan budaya

4.Aspek-aspek Penyesuaian Diri

Dawis dkk (1964:8) mendefinisikan penyesuaian kerja sebagai bentuk kepuasan yang dapat diartikan sebagai hasil interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Penyesuaian diri memiliki enam aspek yaitu :

1. Prestasi

Aspek prestasi disini dimaksudkan sebagai lingkungan yang mendorong seseorang untuk meraih sebuah pencapaian. Pemanfaatan kemampuan dan pencapaian yang maksimal merupakan indikator dari aspek ini.

2. Kenyamanan

Aspek kenyamanan merupakan lingkungan yang membuat nyaman dan tidak menekan atau membuat stres. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas yang padat, independensi yang baik, ragam kegiatan dalam pekerjaan, kompensasi yang layak, keamanan, dan kondisi kerja yang baik.

3. Status

Aspek status adalah lingkungan kerja yang dapat memberikan pengakuan dan prestise melalui ketersediaan peluang untuk maju, pemberian pengakuan terhadap pekerjaan, otoritas atas rekan kerja, dan status sosial.

4. Sikap Altruisme

Sikap altruisme ini adalah lingkungan yang dapat mengembangkan harmoni dan pelayanan sosial. Hal yang termasuk di dalamnya adalah soal rekan kerja yang mudah diajak kerja sama, saling membantu, dan tidak adanya pertentangan nilai moral dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Keselamatan

Aspek keselamatan adalah lingkungan kerja yang stabil dan terjamin. Dalam hal ini kebijakan dan praktik kerja perusahaan, pengawasan terhadap relasi antar pekerja, serta pengawasan teknis kerja menjadi indikator yang dapat mengukur aspek ini.

6. Otonomi

Aspek otonomi adalah lingkungan yang dapat menstimulasi munculnya inisiatif. Yang mencakup aspek ini adalah kreativitas dan tanggung jawab.

C. Mahasiswa yang Sudah Bekerja

1. Definisi Mahasiswa yang Sudah Bekerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi. Mahasiswa yang bekerja merupakan mahasiswa yang mengambil peran sebagai orang yang mempersiapkan diri dalam keahlian tertentu dalam tingkat pendidikan tinggi sambil melakukan suatu aktivitas yang dilakukan untuk orang lain dengan memberikan talenta mereka kepada atasan untuk mendapatkan imbalan.

Pekerjaan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pekerjaan yang memiliki tempat kerja secara fisik (*workplace*). Tempat kerja ini bisa berupa kantor, toko, tempat pelayanan jasa, sekolah dan lain-lain. Selain itu, pekerjaan yang membutuhkan kedisiplinan seperti adanya jam kerja, pengawas pekerjaan, dan rekan kerja menjadi syarat yang diambil dalam penelitian ini.

Bentuk pekerjaan yang paling banyak dilakukan oleh mahasiswa adalah jenis pekerjaan paruh waktu (*part time work*). Meskipun jenis pekerjaan *full time work* juga dipilih oleh mahasiswa yang biasanya sudah berada di semester akhir. Hal ini disebabkan karena jadwal kerja paruh waktu lebih sedikit memakan waktu dari pada jadwal kerja penuh waktu sehingga mahasiswa dapat mengatur waktu untuk belajar dan hal lain.

2. Alasan Mahasiswa Bekerja

Alasan yang digunakan oleh mahasiswa untuk bekerja sangat bervariasi. Pertama, mahasiswa bekerja karena memiliki alasan untuk membantu keluarga dalam mengatasi masalah keuangan. Kedua, mahasiswa bekerja karena ingin mencari pengalaman dan menambah keahlian yang nantinya akan digunakan setelah lulus kuliah. Ketiga, mahasiswa bekerja karena memang terlibat dalam program magang yang termasuk dalam mata ajar perkuliahan mengemukakan beberapa alasan mahasiswa bekerja.

Pertama, mahasiswa bekerja untuk membantu orang tua meringankan biaya kuliah. Alasan ini banyak dikemukakan oleh mahasiswa yang berasal dari latar belakang ekonomi rendah. Mahasiswa tersebut hanya mendapatkan sedikit

dukungan finansial dari keluarganya sehingga tidak mampu menutupi seluruh biaya pendidikan.

Alasan kedua, mahasiswa bekerja untuk membayar aktivitas waktu luang. Alasan ini banyak dikemukakan oleh mahasiswa yang berasal dari latar belakang ekonomi menengah ke atas. Tujuan utama mahasiswa bekerja adalah mendapatkan penghasilan tambahan untuk membayar segala aktivitas waktu luang yang tidak berhubungan dengan biaya pendidikan.

Alasan ketiga, mahasiswa bekerja sebagai suatu cara untuk hidup mandiri. Alasan ini dikemukakan oleh mahasiswa yang bekerja untuk mendapatkan kemandirian ekonomi dan tidak ingin bergantung pada penghasilan orang tua. Meskipun orang tua masih mampu membiayai perkuliahan. Alasan keempat, mahasiswa bekerja untuk mencari pengalaman. Alasan ini dikemukakan oleh mahasiswa agar dapat merasakan langsung semua hal yang berhubungan dengan dunia kerja yang sesungguhnya. Pengetahuan dan pengalaman langsung membuat mahasiswa lebih mudah memahami isi perkuliahan tersebut.

D. Pengaruh Kemandirian terhadap Penyesuaian Diri di Tempat Kerja pada Mahasiswa Pekerja

Mengambil keputusan kuliah sambil bekerja di kalangan mahasiswa hampir selalu ada di setiap perguruan tinggi. Tak terkecuali mahasiswa di perguruan tinggi di Malang. Beberapa pebisnis atau penyedia jasa melihat fenomena ini sebagai keuntungan. Tentu keuntungan tersebut dikarenakan pekerja yang masih merupakan mahasiswa adalah tenaga kerja yang lebih terdidik daripada pekerja lulusan sekolah menengah saja.

Dalam bekerja, dibutuhkan kreativitas dan ide segar dari pekerjanya untuk mengatasi berbagai permasalahan dan target yang ingin di capai perusahaan. Seorang pekerja yang mandiri digambarkan mampu mengandalkan diri sendiri dan bertanggung jawab dalam bertindak (Hill dan Holmbeck dalam Steinberg, 2002:239), termasuk dalam mengemukakan ide dan menjalankan pekerjaan demi tercapainya target perusahaan. Seorang pekerja yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya adalah individu yang dapat menyalurkan ide-idenya serta bertanggung jawab terhadap prosesnya (Rounds, Henly, Dawis, Lofquist & Weiss, 1981:5).

E. Hipotesa

Hipotesa yang diajukan oleh peneliti adalah kemandirian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa pekerja di Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian tentang “Pengaruh Tingkat Kemandirian terhadap Penyesuaian Diri di Tempat Kerja pada Mahasiswa Pekerja di Malang”, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif karena analisis datanya menggunakan data-data numerikal yang kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik (Azwar, 2007:13). Jadi dalam penelitian kuantitatif lebih banyak menggunakan data berupa angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, hingga pada pembahasan hasil akhirnya.

Penelitian ini dirancang menggunakan rancangan deskriptif dan korelasional. Sehingga dalam penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan pengaruh tingkat kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja. Sedangkan penelitian korelasi digunakan untuk membuktikan adakah pengaruh tingkat kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja. Dalam penelitian ini variabel yang ingin diketahui adalah pengaruh tingkat kemandirian sebagai variabel X terhadap penyesuaian diri di tempat kerja sebagai variabel Y.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:161). Dalam penelitian ini di tentukan dua jenis variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas

adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, tingkat kemandirian merupakan variabel bebas, sedangkan penyesuaian diri di tempat kerja menjadi variabel terikat.

Variabel bebas (X) : kemandirian

Variabel terikat (Y) : penyesuaian diri di tempat kerja

Gambar 3.1
Rancangan Desain Penelitian



C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2007:74). Definisi operasional merupakan semacam petunjuk pelaksanaan dalam mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel- variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemandirian

Kemandirian ditandai oleh kemampuan seseorang untuk

- b. tidak tergantung secara emosional terhadap orang lain terutama orang tua (*emotional autonomy*),

- c. mampu mengambil keputusan secara mandiri dan konsekuen terhadap keputusan tersebut (*behavioral autonomy*), serta
- d. kemampuan menggunakan (memiliki) seperangkat prinsip tentang benar dan salah serta penting dan tidak penting (*value autonomy*).

2. Penyesuaian Diri di Tempat Kerja

Penyesuaian diri di tempat kerja dapat ditandai sebagai “proses berkelanjutan dan dinamis di mana seorang pekerja berusaha untuk mencapai dan mempertahankan korespondensi dengan lingkungan kerja”. Penyesuaian diri memiliki enam aspek yaitu:

- a. Aspek prestasi.
- b. Aspek kenyamanan.
- c. Aspek status.
- d. Sikap altruisme.
- e. Aspek keselamatan.
- f. Aspek otonomi.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Winarsunu, 2012:11). Namun jika populasi terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel dari populasi yang telah didefinisikan (Sugiyono, 2008:116). Dalam penelitian ini, populasinya

adalah mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan S1 di perguruan tinggi di Malang yang telah bekerja. Dikarenakan jumlah mahasiswa pekerja berjenjang S1 yang sedang menempuh pendidikan tinggi di Malang tidak dapat diketahui atau diperkirakan jumlahnya serta batas-batasnya tidak dapat ditentukan secara kuantitatif, maka sifat populasi subjek penelitian ini disebut populasi tidak terbatas (Mangkuatmodjo, 2004:18).

2. Sampel

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Mangkuatmodjo, 2004:20). Sampel juga diartikan dengan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

3. Teknik Sampling

Berbagai teknik penentuan sampel itu pada hakikatnya adalah cara-cara untuk memperkecil kekeliruan generalisasi dari sampel ke populasi. Hal ini dapat dicapai kalau diperoleh sampel yang representatif, yaitu sampel yang benar-benar mencerminkan populasinya. Teknik sampel yang cocok digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling purposif. Teknik sampel purposif dikenakan pada sampel yang karakteristiknya sudah ditentukan dan diketahui lebih dulu berdasarkan ciri dan sifat populasinya (Winarsunu, 2012:14).

Dikarenakan, jumlah populasi mahasiswa pekerja di Malang tidak diketahui secara jelas jumlahnya. Maka dari itu, peneliti menggunakan teknik sampling purposif untuk menentukan sampel. Kriteria yang dibutuhkan dalam

teknik sampling ini berupa mahasiswa S1 aktif di perguruan tinggi di Malang yang telah bekerja menjadi pegawai dan memiliki tempat kerja (*workplace*).

Dalam hal ini, peneliti mendapatkan 91 sampel untuk jumlah keseluruhan mahasiswa S1 aktif yang sudah bekerja. Jumlah tersebut di dapat berdasarkan pendapat Frankel dan Wallen (dalam Asnawi & Masyhuri, 2009:15). Menurut Frankel dan Wallen, jika penelitian bersifat korelasional, maka minimum jumlah sampel yang disarankan adalah 50 subjek.

Namun, karena pertimbangan jumlah populasi yang tidak pasti dan luasnya area penelitian, maka peneliti kemudian memusatkan area penelitian di salah satu usaha tempat makan yang mayoritas pegawainya adalah mahasiswa S1 di Malang, yaitu di Ayam Bawang Cak Per Malang. Di perusahaan tersebut jumlah pegawai yang masih bertatus sebagai mahasiswa S1 mencapai 100 orang.

Dikarenakan sulitnya peneliti mengakses subjek secara langsung, jadwal kerja subjek yang tidak sama, bertepatan dengan sirkulasi pegawai dalam jumlah besar, serta keterbatasan waktu guna penyelesaian penelitian ini, maka dalam waktu satu bulan peneliti hanya dapat mengumpulkan data dari 62 orang saja. Selain itu, peneliti juga menyebarkan angket menggunakan layanan Google Form milik Google kepada 29 orang yang peneliti kenal dan memenuhi kriteria sebagai subjek penelitian. Sehingga seluruh subjek yang mengisi data untuk penelitian ini berjumlah 91 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode skala. Skala adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Skala merupakan metode pengumpulan data utama yang digunakan untuk mencari data utama di lapangan. Alasan digunakannya skala dalam memperoleh data penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Subyek adalah orang yang paling mengetahui dirinya sendiri
- b. Apa yang dinyatakan oleh subyek adalah benar
- c. Interpretasi subyek tentang pernyataan yang diajukan sama dengan yang dimaksudkan oleh peneliti.

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala tertutup, dimana skala tersebut sudah disediakan jawabannya, responden hanya tinggal memilih jawaban yang menurutnya tepat dengan dirinya.

Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan dua alat ukur, yaitu skala kemandirian dan Minnesota Importance Questionnaire (MIQ) yang dikembangkan oleh James B. Rounds, Jr., George A. Henly, Rene V. Dowis, Lloyd H. Lofquist, dan David J. Weiss pada tahun 1981. Kedua skala menggunakan model Likert yang telah dimodifikasi menjadi lima kategori jawaban, yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), antara sesuai dan tidak (N), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Untuk penghitungan skor dari setiap jawaban pada pernyataan adalah :

Tabel 3.1
Skor Respon Item

No	Respon	Skor Item Favorable	Skor Item Unfavorable
1.	Sangat Sesuai (SS)	4	0
2.	Sesuai (S)	3	1
3.	Antara Sesuai dan Tidak (N)	2	2
4.	Tidak Sesuai (TS)	1	3
5.	Sangat Tidak Sesuai (STS)	0	4

Dalam merancang sebuah skala untuk mengukur atribut psikologi, tentunya dibutuhkan blueprint sebagai acuan dalam membuat item. Untuk atribut kemandirian, peneliti mengembangkan skala secara swadaya menggunakan acuan teori kemandirian Steinberg. Berikut blueprint untuk mengukur variabel kemandirian:

Tabel 3.2
Blueprint Skala Kemandirian

No.	Aspek	Indikator
1.	Kemandirian emosional	Mampu mandiri secara emosional dari orang tua maupun orang dewasa lain
		Memiliki keinginan untuk berdiri sendiri
		Mampu menunjukkan emosi yang stabil di hadapan orang lain
2.	Kemandirian perilaku	Mampu membuat keputusan dan pilihan
		Dapat memilih dan mempertimbangkan saran orang lain yang sesuai bagi dirinya
		Dapat mengandalkan diri sendiri (<i>self reliance</i>)
3.	Kemandirian nilai	Mampu berpikir secara abstrak mengenai permasalahan yang dihadapi
		Memiliki kepercayaan yang meningkat pada prinsip-prinsip umum yang memiliki dasar ideologi
		Memiliki kepercayaan diri yang meningkat saat menemukan nilai-nilainya sendiri

Sedangkan skala MIQ yang digunakan peneliti untuk mengukur penyesuaian diri di tempat kerja menggunakan acuan dari blueprint di bawah ini:

Tabel 3.3
Blueprint Minnesota Importance Questionare (MIQ)

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item	Favorable / Unfavorable
1.	Prestasi	Kemampuan memanfaatkan potensi secara maksimal	1	Favorable
		Pekerjaan dapat membuat individu berprestasi	2	
2.	Kenyamanan	Kegiatan yang padat	3	
		Dapat bekerja seorang diri tanpa bantuan orang lain	10	
		Dapat melakukan hal yang berbeda setiap harinya	19	
		Kompensasi yang layak	7	
		Pekerjaan yang stabil	14	
		Kondisi kerja yang baik	20	
3.	Status	Lingkungan pekerjaan memberikan peluang untuk kemajuan individu	4	
		Lingkungan memberikan pengakuan terhadap pekerjaan individu	12	
		Mampu mengarahkan orang lain	5	
		Individu bisa menjadi sesuatu di lingkungan kerja	16	
4.	Sikap altruism	Rekan kerja mudah diajak kerja sama	8	
		Pekerjaan tidak menyalahi moral individu	11	
		Individu merasa mampu membantu pekerjaan orang lain	15	
5.	Keselamatan	Kebijakan dan praktik kerja perusahaan dapat melindungi pekerjanya	6	
		Pengawasan terhadap relasi antar pekerja mendapat perhatian	17	
		Pengawasan terhadap teknik atau cara kerja karyawan mendapat perhatian	18	
6.	Otonomi	Individu dapat menyalurkan ide-idenya	9	
		Individu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	13	

Metode lain yang digunakan untuk lebih menguatkan data penelitian, yaitu;

1. Metode observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi yang telah didapat. Penyaksian peristiwa-peristiwa yang ada bisa dengan melihat, mendengarkan, merasakan, yang kemudian dicatat seobyektif mungkin sesuai dengan hasil lapangan yang didapatkan.

Metode ini digunakan untuk lebih memperkuat data hasil dari pengukuran variabel yang telah diisi oleh responden. Agar hasil penelitian semakin valid dan reliabel.

2. Metode wawancara

Interview atau wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara berdialog dengan responden yang akan kita teliti. Interview ini digunakan untuk menilai keadaan seseorang, latar belakang kehidupan, maupun sikap dari responden.

F. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur (Azwar, 2012:10). Tujuan validasi adalah untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2014:13).

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012:7). Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan

dengan metode tes ulang, yaitu dengan menguji instrumen dengan bantuan *SPSS ver. 16.0 for windows*.

1. Uji Validitas

Alat ukur variabel kemandirian yang dipakai dalam penelitian ini harus melalui uji validitas terlebih dahulu. Peneliti menggunakan analisis statistika korelasi *Product Moment* milik Pearson. Dalam analisis ini, validitas butir item harus memiliki nilai lebih besar dari nilai R Tabel. Diketahui bahwa nilai R Tabel adalah 0,207 dengan jumlah sampel (N) 90. Dibawah ini hasil pengolahan data skala kemandirian :

Tabel 3.4
Validitas Skala Kemandirian

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	47.67	14.712	.262	.298	.621
i2	47.73	15.379	.141	.333	.637
i3	47.79	14.900	.226	.302	.626
i4	47.86	15.302	.097	.157	.647
i5	47.63	14.348	.279	.220	.619
i6	47.89	15.054	.279	.332	.621
i7	47.77	14.357	.251	.229	.623
i8	48.26	13.663	.448	.322	.592
i9	48.19	14.531	.398	.354	.607
i10	48.05	14.764	.351	.355	.613
i11	47.87	13.960	.316	.265	.612
i12	48.10	13.935	.354	.280	.606
i13	47.89	15.854	.023	.236	.653
i14	47.99	14.678	.205	.234	.631

i15	48.04	15.176	.203	.287	.629
i16	47.76	14.630	.235	.266	.626

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, item yang gugur atau memiliki nilai validitas butir lebih kecil dari nilai R Tabel adalah item nomor 2, 4, 13, 14, dan 15. Dari 16 item, 5 item dinyatakan gugur dan menyisakan 11 item valid. Berikut rinciannya:

Tabel 3.5
Hasil Uji Item Valid Skala Kemandirian

No.	Aspek	Item Valid	Item Gugur
1.	Kemandirian Emosional	1, 8, 11, 16	2, 13, 14
2.	Kemandirian Perilaku	5, 7, 10	4, 15
3.	Kemandirian Nilai	3, 6, 9, 12	-
	Jumlah	11	5

2. Uji Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukur kecil (Azwar, 2014:6). Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan *SPSS ver. 16.0 for windows* dengan menggunakan pendekatan tes ulang. Kriteria instrumen dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha based on standardized items* lebih besar dari nilai R Tabel. Dibawah ini adalah hasil analisis reliabilitas skala kemandirian:

Tabel 3.6
Reliabilitas Skala Kemandirian

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.643	.654	11

Hasil skor reliabilitas skala kemandirian diperoleh sebesar 0,654. Skor tersebut berangka lebih besar dari nilai R Tabel sebesar 0,207. Dalam hal ini skala kemandirian secara keseluruhan bersifat reliabel.

Sedangkan skala pengukuran variabel penyesuaian diri di tempat kerja yang diadaptasi dari MIQ memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,77.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik induktif. Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang membahas mengenai penyusunan data kedalam daftar, gambar, grafik, atau bentuk lain yang sama sekali tidak menyangkut penarikan kesimpulan. Sedangkan statistik induktif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan atau digeneralisasikan untuk populasi (Winarsunu, 2012:2).

Pemrosesan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS ver. 16.0 for windows*. Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini, maka

digunakan analisis regresi linier. Analisis regresi linier ditandai oleh adanya kesamaan perubahan variasi baik berupa penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada kriterium (Y) dan prediktor (X) (Winarsunu, 2012:177).

1. Uji Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan, meringkas, menyajikan, dan mendeskripsikan data, sehingga dapat memberikan informasi yang berguna (Nisfiannoor, 2009:8). Pendeskripsian data dilakukan agar skor subjek dapat diklasifikasikan berdasarkan norma yang telah ditentukan. Statistika deskriptif biasanya disajikan dalam bentuk ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data, tabel, dan grafik.

Untuk mengetahui klasifikasi tingkat kemandirian mahasiswa S1 pekerja, maka dilakukan penghitungan norma. Dari penghitungan ini, dapat diketahui klasifikasi tingkat kemandirian subjek, apakah tinggi, sedang, atau rendah. Penghitungan dalam analisis deskriptif ini dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel*. Untuk mengetahui klasifikasi tersebut, peneliti menggunakan norma hipotetik. Skor hipotetik didapatkan dengan menghitung rata-rata hipotetik dan menghitung standar deviasi hipotetik. Rumus untuk menghitung rata-rata hipotetik dan standar deviasi hipotetik menggunakan rumus *MEAN* dan *STDEV* dari *Microsoft Excel 2007*.

Setelah mengetahui nilai rata-rata hipotetik dan standar deviasi hipotetik, langkah selanjutnya adalah melakukan kategorisasi. Adapun rumus kategorisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Kriteria Kategorisasi

Kategori	Kriteria
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$

Keterangan:

X : nilai sampel

μ : rata-rata hipotetik

σ : standar deviasi hipotetik

Setelah mengetahui kategorisasi, langkah selanjutnya adalah menghitung persentase dari masing-masing tingkatan. Penghitungan ini dilakukan untuk mengetahui kadar variabel dalam bentuk persentase.

2. Uji Asumsi Klasik

Karena penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data, maka terdapat beberapa asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu uji normalitas, uji uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik ditujukan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak biasa dan pengujian dapat dipercaya (Priyatno, 2012:144). Penjelasan dari masing-masing uji asumsi adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara

normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Priyatno, 2012:145). Terdapat beberapa metode uji normalitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode uji *Shapiro Wilk*.

Uji *Shapiro Wilk* digunakan untuk mengetahui distribusi data yang berjumlah kurang dari 200, apakah mengikuti distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi ≥ 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal (Priyatno, 2012:145).

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Priyatno, 2012:146). Apabila tidak terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi tersebut baik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Glejser*. Dalam uji *Glejser*, apabila nilai signifikansi variabel independen dan RES2 lebih dari 0.05, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data tersebut.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear atau berada pada garis lurus (Nisfiannoor, 2009:37). Linearitas ditandai oleh adanya kesamaan perubahan variasi, baik berupa penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada variabel dependen dan independen. Artinya, suatu

hubungan dapat dikatakan memiliki bentuk hubungan yang linear apabila peningkatan variasi pada variabel dependen diikuti secara konsisten oleh peningkatan pada variabel independen, demikian juga penurunannya (Winarsunu, 2012:178).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji linearitas adalah apabila nilai signifikansi pada Linearity kurang dari 0.05, maka antara variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan yang linear.

3. Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan dasar prediksi dari suatu distribusi data yang terdiri dari variabel kriterium (Y) dan satu variabel prediktor (X) (Winarsunu, 2012:185). Menurut Anshori & Iswati (2009:135), analisis regresi digunakan apabila ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksi melalui variabel bebas secara individual. Uji hipotesis analisis regresi linier berganda dihitung dengan menggunakan *SPSS ver. 16.0 for windows*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Kota Malang sebagai salah satu kota pendidikan di Indonesia memiliki beragam tingkatan dan jenis pendidikan. Mulai dari pendidikan anak usia dini, hingga perguruan tinggi. Mulai dari sekolah formal, hingga non formal. Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Tingkat Kemandirian Terhadap Penyesuaian Diri di Tempat Kerja Mahasiswa Pekerja di Kota Malang ini, peneliti mengkhususkan pada mahasiswa yang menempuh pendidikan diploma dan sarjana di Kota Malang

Banyaknya jumlah dan jenis perguruan tinggi di Kota Malang menjadi daya tarik tersendiri bagi para calon mahasiswa. Selain itu, kondisi lingkungan yang sejuk, pembangunan pusat hiburan serta rekreasi yang masif, dan biaya hidup yang terhitung lebih murah dari ibukota provinsi, Surabaya, membuat Kota Malang dipenuhi calon mahasiswa setiap tahun ajaran baru dibuka.

Demi mengakomodasi kebutuhan para mahasiswa, kemudian berbagai bisnis didirikan. Mahasiswa yang awalnya sebagai konsumen, kemudian dilirik sebagai tenaga kerja murah dan terdidik. Murah, karena mahasiswa terhitung sebagai pekerja lulusan sekolah menengah. Terdidik, karena mahasiswa selain bekerja mereka juga menimba ilmu di bangku perkuliahan. Keahlian mengoperasikan komputer dan berpikir kompleks menjadi salah dua keunggulan

mahasiswa pekerja. Selain itu, fleksibelnya waktu kerja bagi mahasiswa pekerja membuat pemilik usaha mampu membuka peluang bisnisnya menjadi lebih lama. Rotasi jam kerja pegawai yang dapat diatasi dengan memperkerjakan mahasiswa memungkinkan sebuah usaha membuka bisnisnya hingga 24 jam karena mahasiswa biasanya akan diperkerjakan di waktu sore atau malam hari.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 5-28 November 2017 dengan cara menyebarkan angket di satu tempat usaha yang memperkerjakan mahasiswa. Selain itu, peneliti juga meminta beberapa orang secara personal yang sesuai kriteria untuk mengisi angket tersebut.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, jumlah subjek yang diperoleh peneliti sebanyak 91 orang. Dengan rincian 59 orang adalah pegawai Rumah Makan Ayam Bawang Cak Per dan 32 orang lainnya adalah mahasiswa pekerja di tempat lain dengan berbagai macam profesi.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran umum mengenai tingkat kemandirian dan penyesuaian diri di tempat kerja mahasiswa pekerja di Malang. Berikut akan digambarkan secara umum mengenai kemandirian dan penyesuaian diri di tempat kerja mahasiswa pekerja di Malang.

1. Tingkat Kemandirian Mahasiswa Pekerja di Malang

Analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat kemandirian mahasiswa pekerja di Malang dilakukan dengan menggunakan norma hipotetik. Penghitungan norma hipotetik didasarkan pada skor skala yang disusun. Hasil dari analisis deskriptif tingkat kemandirian mahasiswa yang diolah menggunakan formula di dalam *Microsoft Excel 2007* didapatkan angka 22,1 untuk rata-rata hipotetik dan angka 2,76 untuk standar deviasi hipotetik variabel kemandirian. Sehingga, dapat dihitung kategorisasi variabel kemandirian dalam penelitian dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Rumusan Kategorisasi Kemandirian Mahasiswa Pekerja

Kategori	Kriteria	Skor Skala
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	≥ 25
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	24 – 19
Rendah	$X < (M - 1SD)$	< 19

Dan hasil persentase kategorisasi variabel kemandirian dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.2

Hasil Persentase Kemandirian Mahasiswa Pekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	15	16.5%
Sedang	67	73.6%

Rendah	9	9.9%
Jumlah	91	100%

Berdasarkan data diatas, didapatkan jumlah mahasiswa pekerja yang memiliki tingkat kemandirian yang tinggi sebanyak 15 orang atau 16,5% dari jumlah sampel keseluruhan yaitu sebanyak 91 orang. Kemudian jumlah mahasiswa pekerja yang mendapatkan kategori sedang dalam variabel kemandirian berjumlah 67 orang (73,6%). Sedangkan mahasiswa pekerja dengan tingkat kemandirian rendah berjumlah 9 orang atau 9,9% dari total sampel penelitian. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas mahasiswa pekerja di Malang memiliki tingkat kemandirian sedang.

2. Tingkat Penyesuaian Diri di Tempat Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang

Analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat penyesuaian diri di tempat kerja mahasiswa pekerja di Malang dilakukan dengan menggunakan norma hipotetik. Penghitungan norma hipotetik didasarkan pada skor skala yang disusun. Dalam penghitungan formula untuk menghitung rata-rata dan standar deviasi hipotetik dapat ditemukan angka 53,2 dan 6,8. Sehingga, kategorisasi dalam variabel penyesuaian diri di tempat kerja ini dapat dijabarkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Rumusan Kategorisasi Penyesuaian Diri di Tempat Kerja Mahasiswa Pekerja

Kategori	Kriteria	Skor Skala
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	≥ 60
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	59 – 46
Rendah	$X < (M - 1SD)$	< 46

Dan hasil penghitungan persentase untuk variabel penyesuaian diri di tempat kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4

Hasil Persentase Penyesuaian Diri di Tempat Kerja Mahasiswa Pekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	15	16.5%
Sedang	63	69.2%
Rendah	13	14.3%
Jumlah	91	100%

Dari 91 jumlah sampel dalam penelitian ini, sebanyak 69,2% mahasiswa pekerja di Malang memiliki tingkat penyesuaian diri sedang. Sisanya sebanyak 16,5% sampel mendapatkan hasil penyesuaian diri di tempat kerja yang tinggi dan sebanyak 14,3% memperoleh hasil yang rendah. Dapat dikatakan, mayoritas mahasiswa pekerja di Malang memiliki tingkat penyesuaian diri di tempat kerja yang sedang.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa urutan frekuensi masing-masing variabel memiliki kesamaan. Variabel bebas dan variabel terikat memiliki

jumlah frekuensi paling besar pada kategori sedang dan mempunyai porsi lebih dari 60% sampel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode uji milik Shapiro Wilk dan Lilliefors untuk menguji normalitas data karena jumlah sampel yang digunakan tidak lebih dari 200. Hasil uji normalitas dengan dengan metode uji inidapat dilihat pada tabel di bawah ini:

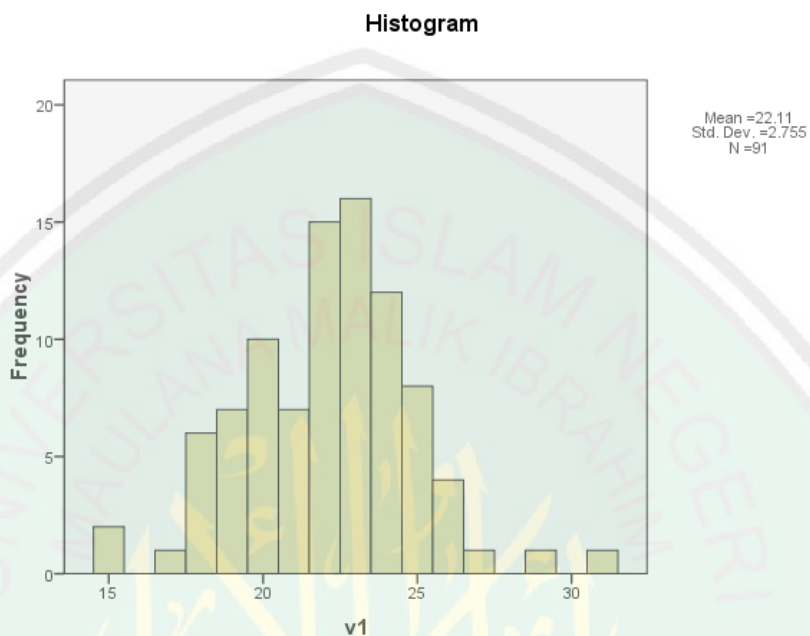
Tabel 4.5
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
v1 (kemandirian)	.121	91	.002	.974	91	.065
v2 (penyesuaian diri di tempat kerja)	.082	91	.176	.988	91	.605

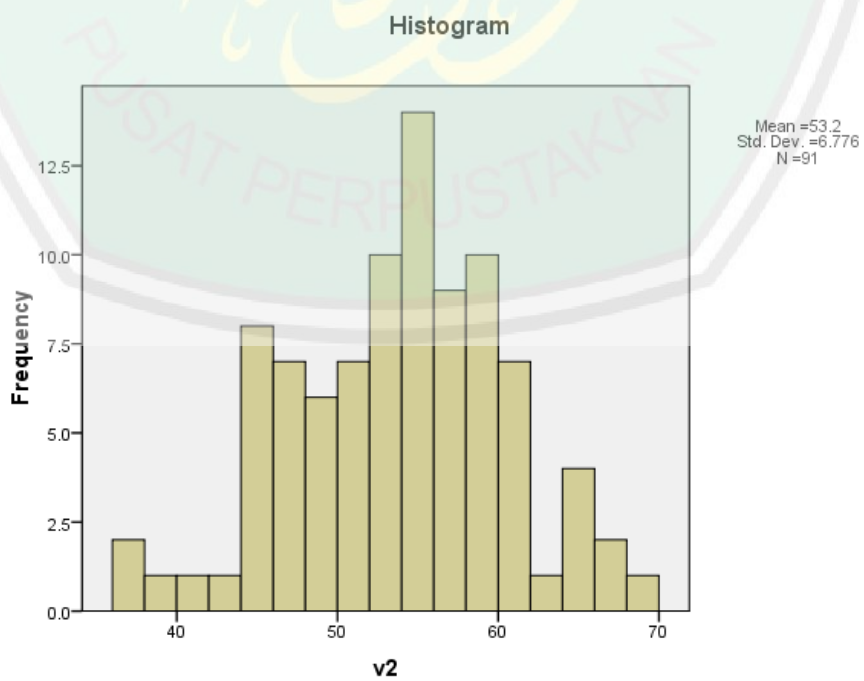
a. Lilliefors Significance Correction

Dalam tabel di atas, nilai signifikansi Shapiro-Wilk variabel kemandirian sebesar 0,065 dan variabel penyesuaian diri di tempat kerja sebesar 0,605 lebih dari 0,05. Maka, dapat dikatakan data kedua variabel berdistribusi normal atau membentuk kurva ke atas.

Gambar 4.1
Histogram Variabel Kemandirian



Gambar 4.2
Histogram Variabel Penyesuaian Diri di Tempat Kerja



2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Glejser* yang hasilnya terlihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Koefisien Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.428	3.566		1.802	.075
	kemandirian	-.051	.160	-.034	-.319	.751

a. Dependent Variable: RES2

Dalam penghitungan tersebut nilai signifikansi variabel independen (kemandirian) bernilai 0,751 atau lebih dari 0.05. Artinya, dalam data tersebut tidak ditemukan gejala heterokedastisitas.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah bersifat linear atau berada pada garis lurus atau tidak. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Uji Linearitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kemandirian dan Penyesuaian Diri di Tempat Kerja	0.53	Tidak Linier

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi 0,53 yang berarti tidak memenuhi syarat linieritas. Syarat linieritas dapat dipenuhi apabila nilai signifikansi tidak lebih dari 0,05. Dalam hal ini, hubungan variabel kemandirian dan penyesuaian diri di tempat kerja tidak linier atau tidak sejajar.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi non-linier sederhana untuk mengetahui pengaruh tingkat kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja mahasiswa pekerja di Malang. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	R	R square	F	Sig	Ket
Regresi	0.065	0.004	0.383	0.538	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 0,383 dan nilai F tabel $(1; 89; 0.05)$ adalah sebesar 3,94. Karena F hitung $<$ F tabel $(0,383 < 3,94)$, maka H_a ditolak. Jadi, dapat disimpulkan

bahwa kemandirian tidak berpengaruh terhadap penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa pekerja di Malang.

Dari tabel di atas juga didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.538. karena nilai signifikansi > 0.05 , maka H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa kemandirian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa pekerja di Malang

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R Square menunjukkan berapa sumbangan pengaruh dari variabel kemandirian terhadap variabel penyesuaian diri di tempat kerja. Dalam tabel di atas, didapatkan nilai R Square sebesar 0.004. Angka tersebut kemudian diubah ke dalam bentuk persen untuk mengetahui persentase sumbangan. Hal ini berarti bahwa persentase sumbangan pengaruh kemandirian mahasiswa pekerja terhadap penyesuaian diri di tempat kerja sebesar 0,4%, sedangkan sisanya yakni 99,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

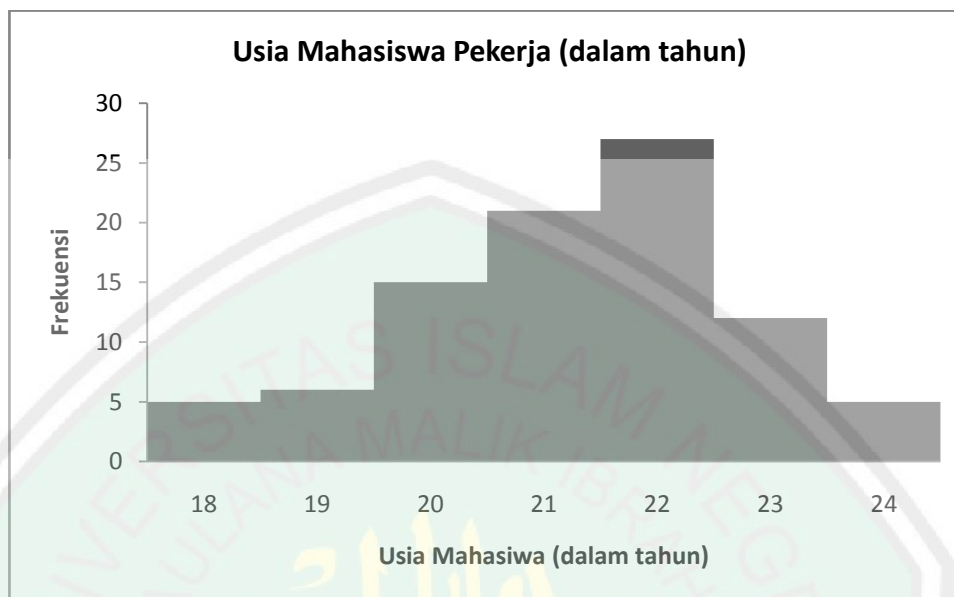
4. Analisis Demografis

Dalam penelitian ini, juga diperoleh data demografis mengenai identitas subjek penelitian yang meliputi usia, jenjang semester studi yang sedang ditempuh, lama kerja, dan durasi kerja. Berikut data yang diperoleh peneliti:

1. Usia

Para mahasiswa pekerja di Malang diketahui berusia antara 18-24 tahun.

Gambar 4.3
Usia Mahasiswa Pekerja di Malang



Tabel 4.9
Persentase Usia Mahasiswa Pekerja di Malang

Usia	Frekuensi	Persentase
18	5	5.49%
19	6	6.59%
20	15	16.49%
21	21	23.08%
22	27	29.67%
23	12	13.19%
24	5	5.49%
Jumlah	91	100%

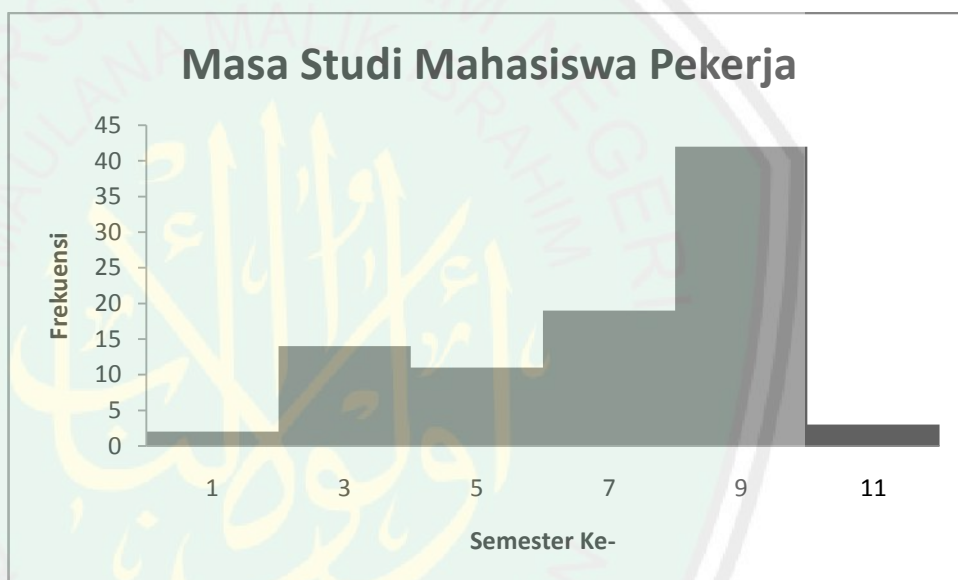
Dari 91 subjek, jumlah mahasiswa pekerja terbanyak berasal dari usia 22 tahun dengan jumlah 27 orang atau 29,67%. Mayoritas usia

mahasiswa pekerja antara 20 hingga 23 tahun dengan jumlah persentase sebanyak 82,63%.

2. Semester Studi

Rentang masa kuliah para mahasiswa pekerja dimulai pada semester 1 hingga semester 11.

Gambar 4.4
Masa Studi Mahasiswa Pekerja di Malang



Tabel 4.10
Persentase Masa Studi Mahasiswa Pekerja di Malang

Semester ke-	Frekuensi	Persentase
1	2	2.2%
3	14	15.38%
5	11	12.09%
7	19	20.88%
9	42	46.15%

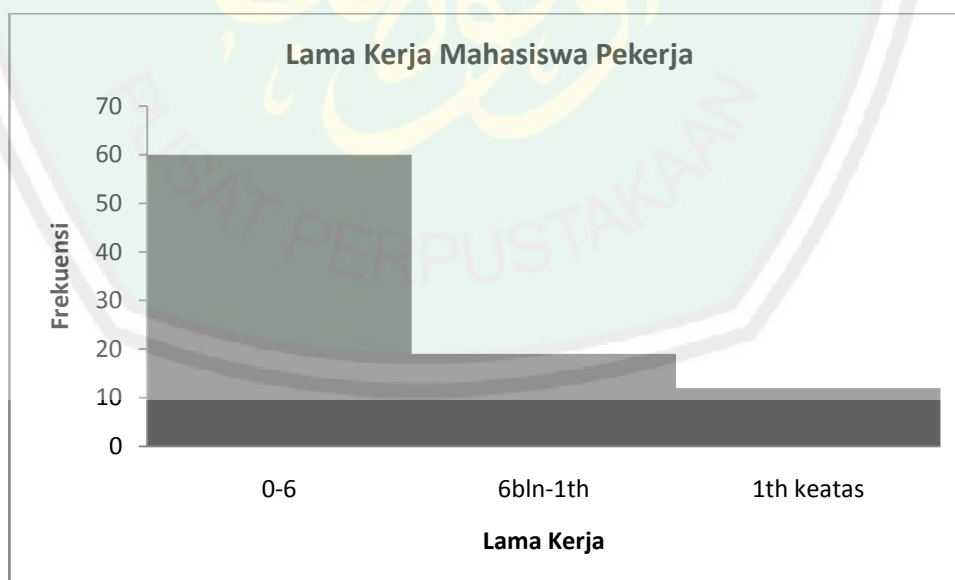
	11	3	3.3%
Jumlah	91	100%	

Berdasarkan data diatas, golongan mahasiswa semester 9 menjadi mayoritas dalam penelitian ini. Sebanyak 46,15% sedang menempuh studi di semester 9. Diurutan kedua ada mahasiswa semester 7 dengan 20,88% yang bekerja. Sisanya, berada pada semester 1, semester 3, semester 5 dan juga semester 11.

3. Lama Kerja

Lama kerja mahasiswa pekerja bervariasi antara 0-42 bulan. Dalam penelitian ini, lama kerja digolongkan menjadi 3 kategori, yaitu 0-6 bulan, 6 bulan-1 tahun, dan 1 tahun keatas.

Gambar 4.5
Lama Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang



Tabel 4.11
Persentase Lama Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
0-6 bulan	60	65.93%
6 bulan- 1 tahun	19	20.88%
1 tahun keatas	12	13.19%
Jumlah	91	100%

Mayoritas mahasiswa baru bekerja antara 0 hingga 6 bulan dengan persentase 65,93% dari jumlah subjek. Sedangkan kedua terbanyak bekerja antara 6 bulan hingga 1 tahun dengan persentase 20,88%. Sisanya, 13,19% adalah yang sudah bekerja diatas satu tahun.

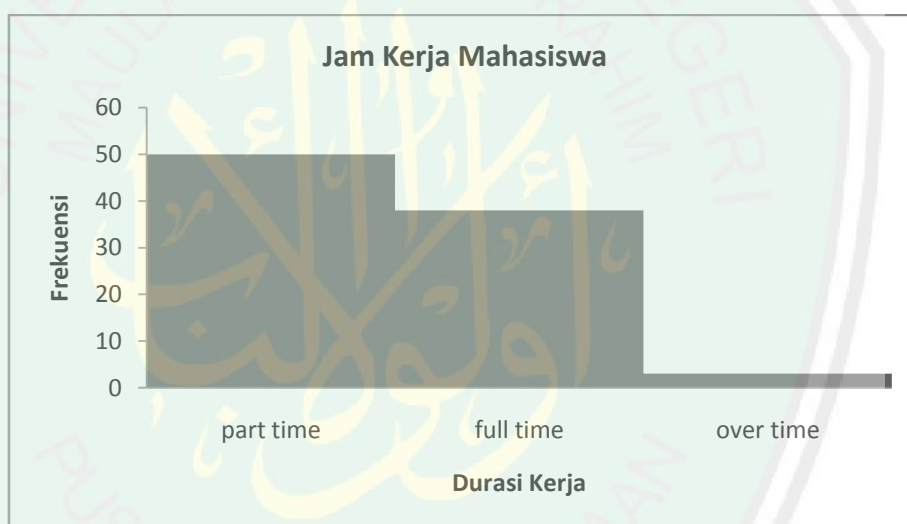
4. Durasi Kerja

Durasi kerja mahasiswa, atau yang biasa disebut jam kerja, peneliti kelompokkan menjadi 3, yaitu durasi *part time* (1-6 jam per hari), *full time* (7-9 jam perhari), dan *overtime*(lebih dari 9 jam per hari). Hal tersebut mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Paragraf 4 Mengenai Waktu Kerja yang berbunyi:

“Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu.”

Sehingga kriteria pekerja dengan durasi 7 hingga 9 jam peneliti sebut sebagai pekerja *full time*. Karena beberapa subjek mengaku melebihi 1 jam untuk pergantian *shift* kerja dan ada juga yang bekerja dengan 9 jam per hari atas kesepakatan pekerja dan perusahaan. Sedangkan durasi kerja yang tercatat di bawah 7 jam peneliti kelompokkan dalam golongan pekerja *part time*. Dan selebihnya, disebut pekerja *overtime* atau pekerja lembur yang memiliki jam kerja melebihi ketentuan.

Gambar 4.6
Jam Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang



Tabel 4.12
Persentase Durasi Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang

Durasi Kerja	Frekuensi	Persentase
<i>Part time</i>	50	54.94%
<i>Full time</i>	38	41.76%
<i>Over time</i>	3	3.3%
Jumlah	91	100%

Dalam pengelompokan diatas dapat diketahui jumlah mahasiswa pekerja *part time* sebanyak 54,94% mendominasi jumlah mahasiswa pekerja di Malang. Dijumpai juga 3,3% mahasiswa bekerja *overtime* atau lembur. Sedang sisanya memiliki jam kerja *full time* sebanyak 41,76%.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Tingkat Kemandirian Mahasiswa Pekerja di Malang

Mayoritas mahasiswa pekerja di Malang memiliki tingkat kemandirian sedang. Hal itu dapat dilihat dari persentasenya yang mencapai 73,6%. Kategori tingkat kemandirian yang sedang yang didapatkan mayoritas dalam penelitian ini menandakan subjek mahasiswa pekerja belum sepenuhnya berdiri sendiri. Artinya, meskipun sudah bisa mencari uang sendiri, namun masih belum memiliki prinsip nilai sendiri atau bahkan ada juga yang masih bergantung pada orang lain ataupun orang tua.

Beberapa hasil studi terkini menunjukkan bahwa perkembangan kemandirian terjadi pada rentang waktu yang cukup lama. Perkembangannya dimulai pada awal masa remajadan dilanjutkan secara lebih sempurna pada masa dewasa awal (Steinberg, 2002:237). Mahasiswa pekerja yang berpartisipasi dalam penelitian memiliki rentang usia 18-24 tahun. Menurut Arnett (dalam Santrock, 2012:6) usia 18-25 tahun merupakan usia transisi dari remaja akhir menuju ke dewasa awal atau beranjak dewasa (*emerging adulthood*).

Tentu saja dalam masa tersebut, seorang individu akan mengembangkan aspek-aspek tertentu dalam dirinya untuk beadaptasi dengan tahap kehidupan

selanjutnya. Salah satunya adalah berupa kemandirian individu. Dalam penelitian ini, mahasiswa pekerja yang beranjak dewasa telah memiliki tingkat kemandirian yang sedang. Mereka mampu membuat keputusan sendiri dan memiliki prinsip bagi hidup mereka. Selain itu, mereka juga mampu berpikir abstrak dalam memandang permasalahannya, meskipun di sisi lain mereka juga memerlukan ide dari orang lain dan terkadang masih membutuhkan persetujuan dari orang tua.

Kemandirian emosional mahasiswa pekerja masih cenderung rendah. Hal tersebut ditunjukkan pada besarnya kebutuhan akan persetujuan dari orang lain terutama orang tua. Meskipun mereka menganggap bahwa orang tua bisa melakukan kesalahan, namun mereka masih percaya bahwa orang tua memiliki kemampuan dan kuasa lebih tinggi dalam menentukan hidup mereka.

Aspek kemandirian yang lainnya, yaitu kemandirian perilaku dan kemandirian nilai, menjelaskan mengenai bagaimana seorang mahasiswa pekerja mampu berpikir abstrak dalam memandang masalah serta mampu memiliki prinsip sendiri. Para mahasiswa pekerja telah mampu membuat keputusan dengan mempertimbangkan resiko dan menimbang saran dari orang lain. Namun, kembali lagi pada aspek kemandirian emosional, mereka masih membutuhkan persetujuan orang tua dalam membuat keputusan.

2. Tingkat Penyesuaian Diri di Tempat Kerja Mahasiswa Pekerja di Malang

Dalam penelitian ini, didapatkan data tingkat penyesuaian diri di tempat kerja mahasiswa tergolong sedang. Dengan persentase 69,23%, dapat dikatakan mahasiswa pekerja di Malang mampu berkompromi dengan pekerjaannya dan timbal balik yang diberikan kepada mereka memuaskan. Meskipun ada beberapa

aspek yang kurang bisa diterima oleh mahasiswa pekerja di tempat kerjanya atau bahkan sebaliknya.

Menurut Dawis, dkk (1964:7) ada 6 nilai yang harus terpenuhi dalam penyesuaian diri di tempat kerja, yaitu prestasi, kenyamanan, status, sikap altruisme, keselamatan, dan otonomi. Seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang baik akan memiliki emosi yang cenderung stabil, menyadari penuh siapa dirinya, menerima dan mengenali kelebihan maupun kekurangan yang ada pada dirinya dan mampu belajar dari pengalaman (Sunarto & Hartono, 2008:74).

Dalam penelitian ini, hampir semua aspek penyesuaian diri di tempat kerja memiliki kontribusi yang merata. Mengenai aspek kenyamanan dan keselamatan, para mahasiswa pekerja menilai kedua aspek tersebut cenderung rendah. Dengan aktivitas kerja yang padat, gaji yang tidak begitu memuaskan, pengelolaan kebijakan dan pengawasan kerja yang cenderung kurang baik, bukan berarti tempat kerja mereka memiliki lingkungan kerja yang buruk.

Hal tersebut terbukti dengan terbukanya kesempatan individu untuk berprestasi di tempat kerja, walaupun terbatas pada status mereka yang mayoritas pekerja *part time*. Artinya, mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk berada di tempat kerja dan bertanggung jawab untuk pekerjaan lain yang lebih besar seperti kenaikan jabatan misalnya. Meskipun begitu, perusahaan tempat mereka bekerja tetap mengakui kinerja mereka dengan pantas.

Selain itu, sikap altruis yang terjalin diantara rekan kerja menjadi salah satu aspek penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa pekerja di Malang. Meskipun tergolong sedang, namun beberapa mahasiswa pekerja memiliki rekan kerja yang dapat diajak kerja sama dan saling membantu.

3. Pengaruh Tingkat Kemandirian Terhadap Penyesuaian Diri di Tempat Kerja pada Mahasiswa Pekerja di Malang

Hasil penelitian dari 91 subyek mahasiswa pekerja di Malang yang telah dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana menunjukkan sangat kecilnya pengaruh variabel kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja. Pengaruh tersebut besarnya hanya 0,4%. Bisa dikatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh variabel kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja mahasiswa pekerja di Malang. Dalam uji linieritas pun didapatkan hasil yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,53, yang berarti kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier. Sehingga, H_a ditolak atau bisa dikatakan tidak ada pengaruh kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa pekerja di Malang.

Hal tersebut bisa jadi disebabkan oleh beberapa faktor, seperti jumlah subjek terlalu kecil atau instrumen penelitian yang kurang reliabel. Dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 91 orang dengan populasi yang tidak terbatas dimungkinkan hasil penelitian tidak mewakili populasi secara keseluruhan. Selain itu, latar belakang subjek penelitian cenderung homogen, mayoritas bekerja di tempat yang sama dan dengan pekerjaan yang sama, yaitu menjadi *waitress* di sebuah tempat makan. Pekerjaan lain hanya terwakili oleh satu atau dua orang saja. Jenis pekerjaan yang kurang spesifik juga menyulitkan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini.

Selain itu, variabel kemandirian yang didapatkan sedikit bertentangan dengan teori. Dikarenakan budaya di Indonesia yang mengajarkan bahwa orang tua akan tetap memiliki pengaruh terhadap anaknya hingga kapanpun. Sedangkan

teori Steinberg (2002:287) mengenai kemandirian yang digunakan dalam penelitian ini mengatakan bahwa aspek yang harus terpenuhi ada tiga, yaitu kemandirian emosional, kemandirian perilaku, dan kemandirian nilai. Dalam aspek kemandirian emosional, Steinberg mengemukakan bahwa individu yang mandiri adalah yang mampu berdiri sendiri secara emosional dan tidak bergantung pada orang lain, terutama orang tua.

Dengan masa kerja yang kurang dari enam bulan, bahkan ada yang masih dalam hitungan minggu, mayoritas subjek penelitian masih belum dapat menggambarkan aspek kenyamanan dan keselamatan di tempat kerja dengan baik. Permasalahan di tempat kerja mengenai aspek gaji, bonus, kebijakan kepegawaian, hingga masalah relasi dengan rekan kerja ataupun dengan konsumen masih belum mendapatkan waktu yang cukup untuk dialami mahasiswa pekerja. Selain itu, dengan waktu kerja *part time* hanya memungkinkan individu untuk bekerja selama 4-5 jam saja sehari.

Mengenai variabel kemandirian yang tidak berpengaruh bahkan tidak memiliki hubungan yang linear terhadap variabel penyesuaian diri di tempat kerja, bisa jadi dikarenakan dua konstruk tersebut tidak dalam konteks yang sama. Keputusan untuk bekerja selama studi tidak serta merta membuat seorang mahasiswa telah dikategorikan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi sebab perkara budaya relasi anak dengan orang tua yang sangat erat di Indonesia. Selain itu, dengan waktu yang tidak banyak dihabiskan di tempat kerja tidak juga membuat seorang mahasiswa pekerja mampu menangkap masalah-masalah di tempat kerja. Biasanya ketika mengalami kendala studi, seorang mahasiswa pekerja tidak akan ragu untuk melepaskan pekerjaannya dan mulai

mengumpulkan fokus penuh untuk masalah studinya. Orang tua dalam hal ini juga turut andil dalam membuat keputusan mahasiswa pekerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan data yang telah diperoleh pada pembahasan mengenai pengaruh kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja mahasiswa pekerja di Malang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat kemandirian subjek terbagi dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dalam penelitian ini, mayoritas subjek berada pada kategori sedang sebanyak 73,6%. Sedangkan sisanya, sebanyak 16,5% dan 9,9% berasal dari ketegari tinggi dan rendah. Artinya, mayoritas subjek telah mencapai kemandirian, walaupun ada beberapa indikator maupun aspek yang belum terpenuhi,
2. Tingkat penyesuaian diri di tempat kerja subjek terbagi dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dalam penelitian ini, mayoritas subjek berada pada kategori sedang sebanyak 69,2%. Sedangkan sisanya, sebanyak 16,5% dan 14,3% berasal dari kategori tinggi dan rendah. Artinya, mayoritas subjek dapat menyesuaikan diri di tempat kerja, walaupun ada beberapa indikator yang belum terpenuhi,
3. Berdasarkan uji regresi linier sederhana antara variabel kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja dihasilkan pengaruh yang tidak signifikan. Artinya, tingkat kemandirian subjek tidak memiliki pengaruh apapun terhadap penyesuaian dirinya di tempat kerja.

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat adanya keterbatasan peneliti dalam membedah masalah secara detail, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambah data mengenai permasalahan yang akan diangkat, serta mempersempit kriteria penelitian menjadi lebih rinci. Kemudian, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian lain atau menambah jumlah sampel agar menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan yang telah memiliki atau masih berniat memperkerjakan mahasiswa sebagai pegawai, hendaknya memperhatikan beban studinya. Dengan memberikan pekerjaan *part time* atau dengan pekerjaan yang tidak terlalu memakan waktu. Selain itu, perusahaan juga hendaknya memiliki kebijakan khusus mengenai pegawainya yang masih mahasiswa. Sehingga mahasiswa pekerja tidak perlu meyalahi aturan apabila ingin mengundurkan diri atau meminta izin dari pekerjaan karena alasan studi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, Hendriati, (2006). *Psikologi Perkembangan: Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Ali, M. & Asrori, M., (2012). *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Anshori, Muslich & Iswati, Sri, (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press
- Arikunto, Suharsimi, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta
- Asnawi, Nur & Masyhuri, (2009). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press
- Azwar, Saifuddin, (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2012). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Berk, Ronald A. (1994). Performance assesment of our own personal behavior. *Educational Measurement: Issues and Practice*. Vol. 13, No. 1, 1745-3995

Dawis, Rene V., dkk (1964) A theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Relations*. Bulletin 38

Hanna Wijaya. (1986). *Hubungan antara Asuhan Anak dan Ketergantungan Kemandirian*. (Disertasi). Bandung : Universitas Padjadjaran

Mangkuatmodjo, Soegyarto, (2004). *Statistik Lanjutan*. Jakarta: Rineka Cipta

Nisfiannoor, Muhammad, (2009). *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika

Priyatno, Duwi, (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Purbasari, Kamelia D., & Nawangsari, Nur A. F., (2016). Perbedaan kemandirian pada remaja yang berstatus sebagai anak tunggal ditinjau dari persepsi pola asuh orangtua. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. Vol. 5, No. 1

Rizki, Maulidina & Listiara, Anita, (2015). Penyesuaian diri dan school well-being pada mahasiswa. *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*. Psychology Forum UMM

Rounds, James B. dkk. (1981). Manual for the minnesota importance questionnaire: a measure of vocational needs and values. *Vocational Psychology Research: Work Adjustment Project*. Departement of Psychology University of Minnesota

Santrock, John W., (2012). *Life-span Development: Perkembangan Masa Hidup Edisi 13 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga

Sarwono, Sarlito W., & Meinarno, Eko A. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika

Steinberg, Laurence, (2002). *Adolescence*. San Francisco: McGraw-Hill Inc

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sunarto & Hartono, B. Agung, (2008). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rineka Cipta

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. *Ketenagakerjaan*. 25 Maret 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta.

Winarsunu, Tulus. (2012). *Statistik dalam Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press

Yusuf, Syamsu & Nurihsan, Juntika. (2012). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Forlap.dikti.go.id (diakses pada tanggal 25 April 2017)

Kbbi.web.id (diakses pada tanggal 24 April 2017)

LAMPIRAN



Lampiran 1 Skala Kemandirian

No.	Aspek	Indikator	Item	Favorable/Unfavorable
1.	Kemandirian emosional	1. <i>De-idealized</i> , mampu untuk tidak mengidealkan orang tua	8. Orang tua saya terkadang melakukan kesalahan	Favorable
			16. Saya selalu bertanya pada orang tua sebelum mengambil keputusan agar tidak salah pilih	Unfavorable
		2. <i>Parent as people</i> , mampu memandang orang tua sebagaimana orang lain pada umumnya.	14. Diluar hubungan keluarga, saya menganggap orang tua sebagai orang lain pada umumnya (Gugur)	Favorable
			3. <i>Nondependency</i> , mampu bergantung pada diri sendiri daripada orang lain.	11. Saya sering menceritakan apa yang saya alami kepada orang lain
		4. <i>Individuated</i> , memiliki derajat individuasi dalam hubungan dengan orang tua		2. Ketika akan melakukan sesuatu yang penting biasanya saya akan meminta dukungan dari orang tua (Gugur)
			13. Saya menabung uang saku tanpa sepengetahuan orang tua (Gugur)	Favorable
2.	Kemandirian perilaku	5. Mampu membuat keputusan dan pilihan	7. Ketika membeli barang biasanya saya meminta saran dari orang lain terlebih dahulu	Unfavorable
			10. Ketika menyusun rencana, saran orang lain akan saya jadikan alternatif bila rencana saya gagal	Favorable

		dirinya	5. Saya biasanya mempertimbangkan semua saran dari orang lain	Unfavorable
		7. Dapat mengandalkan diri sendiri (<i>self reliance</i>)	4. Ketika dalam kesulitan saya mudah meminta bantuan kepada orang lain (Gugur)	Unfavorable
			15. Saya selalu memiliki cara tersendiri dalam menghadapi masalah (Gugur)	Favorable
3.	Kemandirian nilai	8. Mampu berpikir secara abstrak mengenai permasalahan yang dihadapi	3. Dalam membuat keputusan saya selalu mempertimbangkan resikonya	Favorable
			12. Saya hanya akan melakukan suatu pekerjaan apabila saya merasa senang mengerjakannya	Unfavorable
		9. Memiliki keyakinan yang bersifat prinsip (<i>principal belief</i>)	6. Dalam bersikap, saya selalu berpedoman pada prinsip yang saya pegang	Favorable
		10. Memiliki prinsip dan sistem nilai yang diperoleh sendiri bukan dari orang tua atau orang lain	9. Saya pernah melakukan penilaian terhadap keyakinan dan saran orang lain mengenai hidup saya	Favorable

Lampiran 2 dan 3 Skala Kemandirian dan Penyesuaian Diri di Tempat Kerja

Bagian I

Dibawah ini terdapat beberapa hal mengenai identitas diri anda yang perlu diisi berdasarkan keadaan anda saat ini. Tolong cermati dan jangan sampai ada bagian yang kosong atau tidak dijawab.

Nama	
Usia	
Pekerjaan	
Lama Bekerja	
Durasi Kerja	Jam/Hari
Status Pekerja	Mahasiswa/Non-mahasiswa* (pilih salah satu)
Asal Kampus*	
Semester Kuliah*	

Keterangan (*): beri tanda strip (-) apabila status anda non-mahasiswa

Bagian II

Setelah mengisi identitas di atas, silahkan pilih beberapa pernyataan di bawah ini yang anda anggap paling sesuai dengan **keadaan diri anda dalam bekerja**. Caranya dengan **melingkari** opsi jawaban yang anda anggap paling sesuai.

- SS : Sangat sesuai
- S : Sesuai
- E : Antara sesuai dan tidak

TS : Tidak sesuai

STS : Sangat tidak sesuai

1. Saya dapat melakukan sesuatu yang melibatkan potensi saya
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
2. Pekerjaan saya mampu membuat saya merasa mencapai suatu prestasi
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
3. Saya dapat sibuk sepanjang waktu
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
4. Pekerjaan saya membuka kesempatan untuk maju
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
5. Saya dapat memberitahu orang lain apa yang harus mereka kerjakan
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
6. Tempat saya bekerja mampu mengelola kebijakan secara adil
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
7. Saya dibayar lebih baik dari pegawai yang lain
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
8. Rekan kerja saya mudah untuk diajak berteman
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
9. Saya dapat menyumbangkan beberapa ide saya untuk kemajuan tempat kerja
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
10. Saya dapat mengerjakan segalanya sendiri
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
11. Saya dapat melakukan suatu pekerjaan tanpa merasa bersalah

- (SS) (S) (E) (TS) (STS)
12. Sesuatu yang saya lakukan mendapat pengakuan dari tempat kerja
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
13. Saya tidak bergantung pada orang lain dalam membuat keputusan
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
14. Pekerjaan saya menjajikan kontrak pegawai tetap
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
15. Saya dapat membantu orang lain
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
16. Saya dapat menjadi seseorang yang ditokohkan dalam masyarakat
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
17. Atasan saya dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaanya
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
18. Atasan saya dapat melatih pekerjaanya dengan baik
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
19. Saya dapat melakukan sesuatu yang berbeda setiap hari
(SS) (S) (E) (TS) (STS)
20. Kondisi lingkungan kerja saya baik
(SS) (S) (E) (TS) (STS)

Bagian III

Pada bagian ini, anda diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan apa yang anda rasakan saat ini. Pernyataan-pernyataan yang diberikan tidak hanya mengangkut kehidupan pekerjaan anda semata. Jawablah dengan jujur dan jangan sampai ada pernyataan yang tidak diberikan respon. Jawaban tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.

Silahkan beri tanda centang (√) pada kolom yang anda anggap paling menggambarkan diri anda.

SS : Sangat sesuai

S : Sesuai

E : Antara sesuai dan tidak

TS : Tidak sesuai

STS : Sangat tidak sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	E	TS	STS
1.	Orang tua sering terlibat dalam pengambilan keputusan penting dalam hidup saya					
2.	Ketika akan melakukan sesuatu yang penting biasanya saya akan meminta dukungan dari orang tua					
3.	Dalam membuat keputusan saya selalu mempertimbangkan resikonya					
4.	Ketika dalam kesulitan saya mudah meminta bantuan kepada orang lain					

5.	Saya biasanya mempertimbangkan semua saran dari orang lain					
6.	Dalam bersikap, saya selalu berpedoman pada prinsip yang saya pegang					
7.	Ketika membeli barang biasanya saya meminta saran dari orang lain terlebih dahulu					
8.	Orang tua saya terkadang melakukan kesalahan					
9.	Saya pernah melakukan penilaian terhadap keyakinan dan saran orang lain mengenai hidup saya					
10.	Ketika menyusun rencana, saran orang lain akan saya jadikan alternatif bila rencana saya gagal					
11.	Saya sering menceritakan apa yang saya alami kepada orang lain					
12.	Saya hanya akan melakukan suatu pekerjaan apabila saya merasa senang mengerjakannya					
13.	Saya menabung uang saku tanpa sepengetahuan orang tua					
14.	Diluar hubungan keluarga, saya menganggap orang tua sebagai orang lain pada umumnya					
15.	Saya selalu memiliki cara tersendiri dalam menghadapi masalah					
16.	Saya selalu bertanya pada orang tua sebelum mengambil keputusan agar tidak salah pilih					

Terima kasih

anda telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini

Lampiran 4 Kategorisasi

Skala Kemandirian

i1	i3	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i16	Jumlah	Kategori
1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1	26	Tinggi
1	4	1	4	2	2	3	3	1	2	2	25	Tinggi
0	3	2	4	2	4	4	1	0	1	2	23	Sedang
1	4	1	4	1	0	4	3	3	2	1	24	Sedang
2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	25	Tinggi
1	3	1	3	2	2	2	3	2	1	2	22	Sedang
0	4	0	3	0	3	2	3	2	2	1	20	Sedang
1	3	1	3	1	3	3	2	2	2	1	22	Sedang
0	3	1	3	0	0	3	4	1	2	1	18	Rendah
1	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	20	Sedang
1	3	1	3	1	3	3	3	1	2	2	23	Sedang
2	2	2	2	1	3	2	3	0	2	2	21	Sedang
2	3	3	3	2	0	2	3	1	2	2	23	Sedang
0	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	22	Sedang
4	4	2	3	2	3	3	2	0	2	4	29	Tinggi
2	4	0	4	1	2	3	4	2	2	1	25	Tinggi
0	3	0	3	1	2	3	3	1	1	0	17	Rendah
1	3	1	3	0	2	2	3	1	1	1	18	Rendah
1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	20	Sedang
1	3	1	3	1	3	3	3	2	2	2	24	Sedang
1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	21	Sedang

Keterangan

Tinggi	15
Sedang	67
Rendah	9

1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	21	Sedang
2	4	1	3	1	2	2	4	2	2	2	25	Tinggi
2	4	1	3	2	1	2	3	1	2	1	22	Sedang
0	4	0	4	0	2	2	3	1	3	0	19	Sedang
1	3	1	3	1	2	3	3	1	3	1	22	Sedang
0	4	0	3	1	3	3	3	1	2	0	20	Sedang
0	4	0	3	1	3	3	4	0	2	0	20	Sedang
3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	21	Sedang
4	3	1	3	0	2	3	2	2	3	2	25	Tinggi
1	4	1	3	3	1	3	3	2	0	1	22	Sedang
0	3	2	3	2	2	2	2	2	2	0	20	Sedang
0	4	0	3	1	3	3	3	2	3	1	23	Sedang
1	3	1	3	2	3	3	3	0	1	1	21	Sedang
0	4	4	4	4	2	3	2	1	3	0	27	Tinggi
1	3	1	3	3	2	2	3	1	2	1	22	Sedang
0	4	2	4	1	1	3	3	1	2	1	22	Sedang
2	4	1	4	0	2	3	3	2	1	2	24	Sedang
0	3	0	3	1	2	3	3	2	2	0	19	Sedang
2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2	25	Tinggi
0	3	1	3	2	2	3	3	3	2	1	23	Sedang
0	3	1	3	1	0	3	3	0	1	0	15	Rendah
0	3	1	3	1	0	3	3	0	1	0	15	Rendah
1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	24	Sedang
1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	23	Sedang
1	3	1	4	0	4	4	3	4	0	1	25	Tinggi

1	4	1	4	1	3	4	4	1	1	0	24	Sedang
0	4	3	2	2	2	3	3	0	0	1	20	Sedang
2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	26	Tinggi
0	4	1	3	2	1	2	3	3	3	1	23	Sedang
1	3	1	3	3	1	2	3	3	2	1	23	Sedang
0	3	3	1	1	2	3	3	1	2	0	19	Sedang
1	4	0	4	1	3	3	4	1	2	1	24	Sedang
1	4	1	3	1	3	3	4	1	1	1	23	Sedang
1	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	20	Sedang
1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	21	Sedang
0	4	1	3	1	2	2	2	1	2	0	18	Rendah
3	3	2	3	1	2	3	3	0	2	0	22	Sedang
0	4	2	3	1	2	3	2	2	3	0	22	Sedang
1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	24	Sedang
0	4	0	4	0	3	3	4	0	0	1	19	Sedang
0	3	2	2	0	2	2	3	2	2	0	18	Rendah
0	2	1	4	2	4	3	3	1	0	3	23	Sedang
1	2	2	3	0	2	2	2	0	2	2	18	Rendah
2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	23	Sedang
1	4	0	4	3	2	3	3	1	2	0	23	Sedang
4	4	0	3	1	3	4	4	1	4	3	31	Tinggi
2	4	1	3	3	2	3	3	2	3	0	26	Tinggi
0	4	0	3	1	3	3	3	2	3	1	23	Sedang
0	3	4	4	1	3	3	3	1	2	2	26	Tinggi
0	3	0	3	0	2	2	2	3	3	1	19	Sedang

1	4	0	3	2	2	2	2	1	3	1	21	Sedang
1	3	1	3	1	2	3	2	1	2	1	20	Sedang
0	3	1	3	2	2	4	3	3	3	0	24	Sedang
0	3	0	3	1	2	2	3	3	1	0	18	Rendah
1	3	1	4	1	2	3	3	2	2	0	22	Sedang
1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	2	22	Sedang
0	4	2	3	2	2	3	3	1	2	2	24	Sedang
0	4	1	4	1	3	3	3	3	0	0	22	Sedang
2	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	24	Sedang
0	4	2	3	0	2	3	4	2	3	0	23	Sedang
0	4	1	3	1	3	3	1	1	1	1	19	Sedang
1	3	1	3	3	2	2	3	2	1	2	23	Sedang
1	4	1	3	2	1	3	3	3	3	0	24	Sedang
1	4	1	4	1	3	2	3	2	0	2	23	Sedang
1	3	1	4	1	3	3	3	1	1	1	22	Sedang
1	3	3	3	1	2	4	4	2	1	1	25	Tinggi
1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	19	Sedang
1	4	1	4	1	2	2	3	3	2	1	24	Sedang
1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	0	22	Sedang
1	3	1	2	1	2	3	3	1	2	1	20	Sedang

Jumlah 2012
SD 2.754594
Mean 22.10989

Skala Penyesuaian Diri di Tempat Kerja

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	Jumlah	Kategori
3	2	1	3	2	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	1	3	3	2	3	44	Rendah
4	4	3	4	3	2	3	4	3	1	1	3	0	2	3	3	2	2	3	3	53	Sedang
3	3	4	4	2	2	3	4	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	54	Sedang
4	3	2	3	4	4	3	4	3	1	1	3	3	2	4	2	4	4	3	4	61	Tinggi
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	52	Sedang
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	53	Sedang
3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	59	Sedang
3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	51	Sedang
3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	0	2	2	2	3	3	3	3	3	3	53	Sedang
3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	46	Sedang
3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	46	Sedang
3	3	3	4	3	3	0	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	52	Sedang
1	1	3	3	3	3	0	3	3	3	1	2	2	1	3	1	3	3	2	3	44	Rendah
3	2	2	1	4	0	1	4	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	3	39	Rendah
4	3	4	4	2	1	1	4	2	4	2	2	3	0	3	2	0	0	2	3	46	Sedang
3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	54	Sedang
3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	4	54	Sedang
3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	4	2	3	4	2	3	54	Sedang
3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	61	Tinggi
3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	51	Sedang
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Tinggi

Keterangan
 Tinggi 15
 Sedang 63
 Rendah 13

3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	49	Sedang
4	2	1	2	3	2	2	3	3	3	0	2	1	2	3	3	3	3	3	3	48	Sedang
4	3	3	4	3	1	3	4	3	2	1	2	1	3	4	3	3	3	3	4	57	Sedang
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	53	Sedang
3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	54	Sedang
4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	58	Sedang
3	2	1	3	3	1	1	4	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	37	Rendah
4	4	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	48	Sedang
3	2	1	3	3	1	1	4	1	0	1	2	1	3	4	4	1	3	3	3	44	Rendah
4	4	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	2	2	55	Sedang
3	3	4	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57	Sedang
4	4	4	4	4	4	0	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	59	Sedang
4	2	3	3	3	0	0	0	3	3	3	3	4	0	3	4	0	3	3	3	47	Sedang
3	2	4	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	56	Sedang
4	2	4	4	4	1	2	3	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	56	Sedang
4	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	56	Sedang
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	61	Tinggi
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	47	Sedang
4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	55	Sedang
3	1	1	2	3	1	3	4	1	1	1	3	2	0	2	3	3	3	2	4	43	Rendah
2	1	1	2	3	1	3	4	1	1	1	3	2	0	2	1	3	3	2	4	40	Rendah
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	45	Rendah
3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	53	Sedang
3	3	4	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	54	Sedang
3	3	1	3	3	2	3	3	4	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53	Sedang

3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	52	Sedang
3	3	4	4	3	1	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	61	Tinggi
3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	69	Tinggi
3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	Sedang
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	64	Tinggi
3	3	3	2	3	1	2	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	3	54	Sedang
4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	1	3	1	2	3	2	3	57	Sedang
4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	66	Tinggi
3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	54	Sedang
3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	4	67	Tinggi
3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	1	4	4	3	3	3	4	58	Sedang
4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Sedang
2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	4	50	Sedang
3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	46	Sedang
4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	1	4	2	2	4	2	4	51	Sedang
2	3	2	3	2	4	2	4	1	2	1	2	2	2	4	2	4	3	1	4	50	Sedang
3	2	2	2	4	2	4	4	2	2	1	2	3	1	4	2	2	2	2	2	48	Sedang
3	2	3	1	3	3	4	3	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	1	44	Rendah
3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	64	Tinggi
3	2	2	4	2	4	1	4	2	2	4	2	3	3	4	1	4	4	3	4	58	Sedang
3	3	2	4	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	4	4	2	3	3	3	49	Sedang
3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	54	Sedang
3	0	4	1	3	2	1	2	3	1	0	2	4	1	4	2	3	3	3	2	44	Rendah
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	54	Sedang
2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	59	Sedang

4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	58	Sedang
3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	48	Sedang
3	4	4	4	2	3	1	4	2	0	0	2	3	3	3	2	4	4	3	3	54	Sedang
3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	4	52	Sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Tinggi
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	64	Tinggi
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	56	Sedang
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	62	Tinggi
1	3	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	1	0	4	1	1	4	3	4	44	Rendah
3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	55	Sedang
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	57	Sedang
3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	1	3	1	2	3	2	3	3	2	2	50	Sedang
3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	59	Sedang
3	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	46	Sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Tinggi
3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	56	Sedang
3	2	2	3	4	3	2	3	2	1	2	3	1	2	4	2	1	3	0	2	45	Rendah
3	3	2	3	3	4	3	0	1	2	3	2	0	1	2	1	1	1	1	1	37	Rendah
3	3	3	4	2	3	1	3	2	1	1	3	2	4	3	2	3	3	2	3	51	Sedang

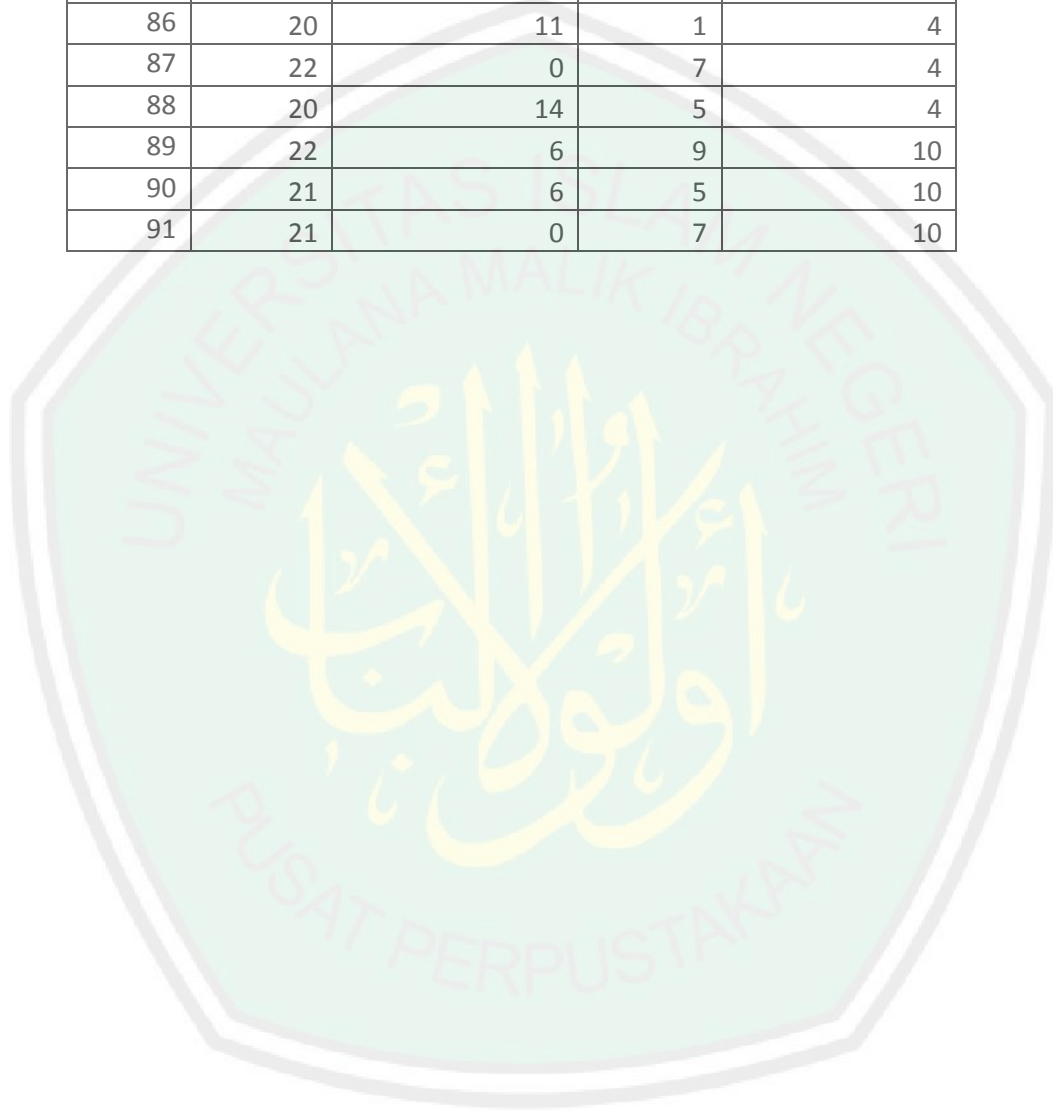
Jumlah 4841
SD 6.776134
Mean 53.1978

Lampiran 5 Data Demografis Sampel

Subjek	Usia (th)	Lama Kerja (bln)	Semester	Jam Kerja (jam)
1	19	12	7	4
2	20	12	7	4
3	21	2	7	4
4	21	2	9	4
5	21	2	9	5
6	21	24	9	5
7	21	24	9	9
8	21	24	9	8
9	22	3	9	8
10	22	3	9	8
11	22	36	9	9
12	22	36	9	10
13	22	42	9	8
14	22	42	9	8
15	22	4	9	4
16	22	4	9	5
17	22	4	9	5
18	22	4	9	5
19	22	4	9	5
20	22	4	9	8
21	23	5	9	8
22	23	5	9	8
23	23	7	9	8
24	23	7	9	8
25	23	7	9	8
26	24	8	9	8
27	24	0	9	4
28	24	0	9	5
29	24	0	9	7
30	21	12	7	8
31	18	0	1	8
32	21	0	7	5
33	21	1	7	4
34	21	5	5	4
35	20	0	5	4
36	19	0	3	8
37	22	6	7	8
38	22	2	9	4

39	22	4	9	4
40	23	0	7	4
41	18	1	3	4
42	20	2	5	5
43	20	1	3	5
44	22	6	7	5
45	24	0	11	5
46	20	6	5	5
47	20	6	5	5
48	20	6	5	4
49	21	6	5	4
50	21	1	7	5
51	19	2	3	4
52	20	12	5	4
53	20	8	5	5
54	19	7	3	10
55	21	4	9	7
56	22	12	9	7
57	21	12	7	4
58	21	3	7	5
59	23	6	11	6
60	21	7	7	5
61	22	6	9	8
62	20	0	3	5
63	22	13	9	5
64	22	10	9	5
65	22	24	9	8
66	22	6	9	8
67	23	1	9	8
68	18	1	3	8
69	19	1	3	8
70	22	8	9	8
71	22	0	9	8
72	20	0	3	8
73	19	0	3	8
74	23	5	9	8
75	21	0	7	8
76	21	0	7	8
77	20	0	3	8
78	18	9	3	8
79	23	0	9	5

80	22	1	9	5
81	18	0	3	5
82	20	7	7	5
83	23	18	11	5
84	23	18	7	5
85	21	7	3	5
86	20	11	1	4
87	22	0	7	4
88	20	14	5	4
89	22	6	9	10
90	21	6	5	10
91	21	0	7	10



Lampiran 6 Naskah Publikasi

PENYESUAIAN DIRI DI TEMPAT KERJA DITINJAU DARI KEMANDIRIAN MAHASISWA PEKERJA

Isafitri Tanfidziyatul Musholli

Dr. Akhmad Khudori Sholeh, M.Ag,

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

E-mail: isafitri1319@gmail.com

Abstrak

Fenomena mahasiswa bekerja banyak terjadi di berbagai kota, salah satunya di Kota Malang. Dengan tingkat kemandirian yang tinggi, seorang mahasiswa pekerja akan mampu berinisiatif dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini, mahasiswa pekerja yang mandiri diharapkan dapat menyesuaikan diri di tempat kerjanya. Metode yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana. Subjek yang bersedia berpartisipasi berjumlah 91 orang dari jenis pekerjaan, lama bekerja, dan masa studi yang berbeda. Dalam penelitian ini diperoleh hanya 0,4% saja pengaruh variabel kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja. Selain itu, juga tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antar kedua variabel tersebut.

Kata kunci: Kemandirian, Mahasiswa, Pekerja, Penyesuaian Diri

Menjadi pegawai dapat menambah pengalaman dalam menjalin relasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan, melatih kerja sama, dan kemandirian. Keputusan beberapa mahasiswa untuk bekerja dengan jam kerja yang telah ditentukan dan diharuskan datang ke tempat kerja (*workplace*) memiliki beragam alasan. Ada yang ingin menambah pengalaman bekerja hingga alasan ekonomi untuk membiayai kuliah. Terlepas dari alasan-alasan tersebut, efek positif dari keputusan ini bisa dirasakan oleh individu masing-masing. Salah satunya merupakan tanda berkembangnya salah satu aspek kemandirian menurut Steinberg (dalam Purbasari dan Nawangsari, 2016:3), yaitu kemandirian perilaku. Kemandirian perilaku menuntut seseorang untuk memutuskan bersikap sesuai dengan keinginannya tanpa campur tangan orang lain, terutama

orang tua, dengan bersedia menanggung segala konsekuensi dari perilaku yang dibuatnya.

Selain itu, beberapa penelitian lain (Johnson, Beebe, Mortimer, & Snyder, 1998; Stukas, Clary, & Snyder, 1999; dalam Steinberg, 2002:293) menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja akan meningkat *self-esteem* dan efikasi dirinya, terbantu dalam bidang akademik dan kemampuan bekerja, keterlibatan dalam masyarakat meningkat, memiliki kesehatan mental yang baik, dan mengurangi permasalahan perilaku. Hasil-hasil positif ini dapat muncul jika terjalin hubungan yang baik antara mahasiswa yang bekerja dengan pengawas pekerjaan, yang memberikan kebebasan yang cukup, dan memberikan cukup waktu untuk belajar dari pengalaman-pengalaman mereka.

Berangkat dari pemaparan diatas, diharapkan penelitian ini memperoleh gambaran mengenai tingkat kemandirian dan penyesuaian diri mahasiswa pekerja. Kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh variabel kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja. Sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah tema-tema terkait atau sebagai rujukan pertimbangan perusahaan dalam merekrut pegawai mahasiswa.

Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan untuk menguasai, mengatur, atau mengelola diri sendiri. Seseorang yang memiliki kemandirian ditandai oleh kemampuannya untuk tidak tergantung secara emosional terhadap orang lain terutama orang tua, mampu mengambil keputusan secara mandiri dan konsekuen terhadap keputusan tersebut, serta kemampuan menggunakan (memiliki) seperangkat prinsip tentang benar dan salah serta penting dan tidak penting (Steinberg, 1995:286). Kemampuannya untuk tidak tergantung secara emosional terhadap orang lain terutama orang tua disebut kemandirian emosional (*emotional autonomy*), kemampuan

mengambil keputusan secara mandiri dan konsekuen terhadap keputusan tersebut disebut kemandirian behavioral (*behavioral autonomy*), serta kemampuan untuk memaknai seperangkat prinsip tentang benar dan salah serta penting dan tidak penting disebut kemandirian nilai (*values autonomy*).

Penyesuaian Diri di Tempat Kerja

Dawis dkk (1964:8) mendefinisikan penyesuaian kerja sebagai bentuk kepuasan yang dapat diartikan sebagai hasil interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Penyesuaian diri memiliki enam aspek yaitu, 1) prestasi, 2) kenyamanan, 3) status, 4) sikap altruisme, 5) keselamatan, dan 6) otonomi.

Seorang pekerja yang mandiri digambarkan mampu mengandalkan diri sendiri dan bertanggung jawab dalam bertindak (Hill dan Holmbeck dalam Steinberg, 2002:239), termasuk dalam mengemukakan ide dan menjalankan pekerjaan demi tercapainya target perusahaan. Seorang pekerja yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya adalah individu yang dapat menyalurkan ide-idenya serta bertanggung jawab terhadap prosesnya (Rounds, Henly, Dawis, Lofquist & Weiss, 1981:5).

Berdasarkan temuan di atas, hipotesa yang diajukan oleh peneliti adalah kemandirian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa pekerja di Malang.

Metode

Jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel kemandirian merupakan variabel bebas yang peneliti gunakan. Sedangkan variabel penyesuaian diri di tempat kerja menjadi variabel terikatnya.

Sebanyak 91 responden ikut serta dalam penelitian ini. Dengan rincian 59 orang merupakan pegawai Rumah Makan Ayam Bawang Cak Per dan 32 orang lainnya adalah pegawai di tempat lain dengan berbagai macam profesi. Mereka semua adalah mahasiswa jenjang strata-1 di perguruan tinggi di Malang yang bekerja di instansi atau tempat usaha yang memiliki aturan kepegawaian standar, seperti jam kerja dan tempat kerja yang harus didatangi. Ragam responden berasal dari semester 1 hingga semester 11, jam kerja model *part time* dan *full time*, serta masa kerja beberapa minggu hingga tiga tahun.

Instrumen yang digunakan ada dua, yaitu skala kemandirian dan Minnesota Impotence Questionnaire (MIQ). Untuk mengukur variabel kemandirian digunakan skala kemandirian beraitem 11 dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,654. Sedangkan untuk mengukur penyesuaian diri di tempat kerja, peneliti menggunakan Minnesota Importance Questionnaire (MIQ) yang terdiri dari 20 aitem dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,77. Kemudian, untuk menemukan besar pengaruh dan signifikansinya, digunakan teknik uji regresi linier sederhana dengan terlebih dahulu di analisis menggunakan uji asumsi klasik untuk menentukan linearitas, normalitas, dan gejala heteroskedastisitas pada data.

Hasil

Dari hasil uji asumsi, ditemukan bahwa kedua data berdistribusi normal dengan menggunakan metode uji normalitas milik Shapiro Wilk dan Liliefors. Dalam uji tersebut, nilai signifikansi harus diatas 0,05. Begitu juga dengan nilai heteroskedastisitasnya. Sebuah model regresi yang baik adalah yang nilai signifikansinya diatas 0,05. Dalam uji Glejser, data tersebut artinya tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Namun, dalam uji linieritas, data kedua variabel tidak menunjukkan tanda-tanda linear atau berada pada garis lurus. Untuk memperoleh data yang linear, nilai signifikansi harus dibawah 0,05.

	V1	V2	Keterangan
--	----	----	------------

	(Kemandirian)	(Penyesuaian diri di tempat kerja)	
Normalitas	0,065	0,605	Normal
Heteroskedastisitas	0,751	-	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Linieritas	0,53		Tidak Linier

Uji deskripsi kedua variabel menghasilkan data seperti di bawah.

	Kemandirian		Penyesuaian Diri di Tempat Kerja	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Tinggi	15	16.5%	15	16.5%
Sedang	67	73.6%	63	69.2%
Rendah	9	9.9%	13	14.3%
Total	91	100%	91	100%

Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana menghasilkan beberapa hal. Yang pertama, didapatkan hasil R square 0,004 dan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka bentuknya diubah menjadi persen, yaitu 0,04%. Kedua, nilai F hitung sebesar 0,383 lebih kecil daripada nilai F tabel 3,94. Hal tersebut menunjukkan variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Ketiga, diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,538. Dapat diartikan, hipotesis penelitian ini ditolak.

Model	R	R square	F hitung	Sig	Ket
Regresi	0.065	0.004	0.383	0.538	Tidak Signifikan

Diskusi

Hasil penelitian dari 91 subyek mahasiswa pekerja di Malang yang telah dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana menunjukkan sangat kecilnya pengaruh variabel kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat

kerja. Pengaruh tersebut besarnya hanya 0,4%. Bisa dikatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh variabel kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja mahasiswa pekerja di Malang. Dalam uji linieritas pun didapatkan hasil yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,53, yang berarti kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier. Sehingga, H_a ditolak atau bisa dikatakan tidak ada pengaruh kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja pada mahasiswa pekerja di Malang.

Hal tersebut bisa jadi disebabkan oleh beberapa faktor, seperti jumlah subjek terlalu kecil atau instrumen penelitian yang kurang reliabel. Dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 91 orang dengan populasi yang tidak terbatas dimungkinkan hasil penelitian tidak mewakili populasi secara keseluruhan. Selain itu, latar belakang subjek penelitian cenderung homogen, mayoritas bekerja di tempat yang sama dan dengan pekerjaan yang sama, yaitu menjadi *waitress* di sebuah tempat makan. Pekerjaan lain hanya terwakili oleh satu atau dua orang saja. Jenis pekerjaan yang kurang spesifik juga menyulitkan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini.

Selain itu, variabel kemandirian yang didapatkan sedikit bertentangan dengan teori. Dikarenakan budaya di Indonesia yang mengajarkan bahwa orang tua akan tetap memiliki pengaruh terhadap anaknya hingga kapanpun. Sedangkan teori Steinberg (2002:287) mengenai kemandirian yang digunakan dalam penelitian ini mengatakan bahwa aspek yang harus terpenuhi ada tiga, yaitu kemandirian emosional, kemandirian perilaku, dan kemandirian nilai. Dalam aspek kemandirian emosional, Steinberg mengemukakan bahwa individu yang mandiri adalah yang mampu berdiri sendiri secara emosional dan tidak bergantung pada orang lain, terutama orang tua.

Dengan masa kerja yang kurang dari enam bulan, bahkan ada yang masih dalam hitungan minggu, mayoritas subjek penelitian masih belum dapat menggambarkan aspek kenyamanan dan keselamatan di tempat kerja dengan baik. Permasalahan di tempat kerja mengenai aspek gaji, bonus, kebijakan kepegawaian, hingga masalah relasi dengan rekan kerja ataupun dengan konsumen masih belum mendapatkan waktu yang cukup untuk dialami

mahasiswa pekerja. Selain itu, dengan waktu kerja *part time* hanya memungkinkan individu untuk bekerja selama 4-5 jam saja sehari.

Mengenai variabel kemandirian yang tidak berpengaruh bahkan tidak memiliki hubungan yang linear terhadap variabel penyesuaian diri di tempat kerja, bisa jadi dikarenakan dua konstruk tersebut tidak dalam konteks yang sama. Keputusan untuk bekerja selama studi tidak serta merta membuat seorang mahasiswa telah dikategorikan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi sebab perkara budaya relasi anak dengan orang tua yang sangat erat di Indonesia. Selain itu, dengan waktu yang tidak banyak dihabiskan di tempat kerja tidak juga membuat seorang mahasiswa pekerja mampu menangkap masalah-masalah di tempat kerja. Biasanya ketika mengalami kendala studi, seorang mahasiswa pekerja tidak akan ragu untuk melepaskan pekerjaannya dan mulai mengumpulkan fokus penuh untuk masalah studinya. Orang tua dalam hal ini juga turut andil dalam membuat keputusan mahasiswa pekerja.

Simpulan

Tingkat kemandirian subjek terbagi dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dalam penelitian ini, mayoritas subjek berada pada kategori sedang sebanyak 73,6%. Artinya, mayoritas subjek telah mencapai kemandirian, walaupun ada beberapa indikator maupun aspek yang belum terpenuhi, seperti masih belum memiliki nilai sendiri atau bahkan masih tergantung secara emosional terhadap orang lain.

Tingkat penyesuaian diri di tempat kerja subjek terbagi dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dalam penelitian ini, mayoritas subjek berada pada kategori sedang sebanyak 69,2%. Artinya, mayoritas subjek dapat menyesuaikan diri di tempat kerja, walaupun ada beberapa indikator yang belum terpenuhi, seperti aspek kenyamanan dan keselamatan di tempat kerja.

Berdasarkan uji regresi linier sederhana antara variabel kemandirian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja dihasilkan pengaruh yang tidak

signifikan. Artinya, tingkat kemandirian subjek tidak memiliki pengaruh apapun terhadap penyesuaian dirinya di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Purbasari, K.D. & Nawangsari, N.A.F. (2016). Perbedaan kemandirian pada remaja yang berstatus sebagai anak tunggal ditinjau dari persepsi pola asuh orangtua. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. 5 (1)
- Steinberg, L. (2002). *Adolescence*. San Francisco: McGraw Hill Inc.
- Dawis, R.V., dkk. (1964). A theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Relations*. Bulletin 38
- Rounds, J.B., dkk. (1981). *Manual for The Minnesota Importance Questionnaire: A Measure of Vocational Needs and Values*. University of Minnesota. Vocational Psychology Research