

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI
DENGAN KEMAMPUAN ADAPTASI PEGAWAI BARU
DI PERUSAHAAN PERBANKAN**

Anugrah Rahadianto, Wiwid Noor Rakhmad, Nurul Hasfi
agarahadianto@students.undip.ac.id

**Program Studi S1 Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang Kotak Pos 1269 Telepon (024) 746407
Faksimile (024) 746504 Laman: <https://www.fisip.undip.ac.id> Email: fisip@undip.ac.id**

ABSTRACT

New employees often face difficulties in adapting to their new work environment, leading to high turnover rates, especially in the banking sector. These difficulties are influenced by self-concept and communication skills. This study examines the relationship between self-concept and communication skills with the adaptation ability of new employees in banking companies. The study uses a positivist paradigm and a quantitative approach, involving 100 respondents aged 21-45 years with a maximum working period of one year. A survey method with a questionnaire was used to measure the variables studied. The results of the correlation analysis showed a significant positive relationship between self-concept and adaptation ability, and between communication skills and adaptation ability. This relationship aligns with Henri Tajfel's social identity theory and Giles & Ogay's (2007) social accommodation theory. The results of the coefficient of determination test showed a significant positive relationship between self-concept and communication skills simultaneously with adaptation ability, consistent with what Schneiders stated in Ulfa et al. (2022). The results of this study indicate that new employees with a positive self-concept and good communication skills can adapt quickly and effectively in a strict and high-risk work environment. This shows that a good self-concept and communication skills greatly support the adaptation process of new employees in a new workplace.

Keywords: Self-concept, Communication Skills, Adaptability, New Employees, Banking Companies

ABSTRAK

Pegawai baru sering mengalami kesulitan beradaptasi di lingkungan kerja baru, menyebabkan tingginya turnover, terutama di sektor perbankan. Kesulitan ini dipengaruhi oleh konsep diri dan kemampuan komunikasi. Penelitian ini mengkaji hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di perusahaan perbankan. Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme dan pendekatan kuantitatif, dan melibatkan 100 responden berusia 21-45 tahun dengan masa kerja maksimal satu tahun. Metode survei dengan kuesioner digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan positif signifikan antara konsep diri dengan kemampuan adaptasi dan antara kemampuan komunikasi dengan kemampuan adaptasi. Hubungan ini sejalan dengan teori identitas sosial oleh Henri Tajfel dan teori akomodasi sosial oleh Giles & Ogay (2007).

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hubungan positif signifikan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi secara simultan dengan kemampuan adaptasi, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Schneiders dalam Ulfa et al. (2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai baru dengan konsep diri positif dan kemampuan komunikasi yang baik mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif di lingkungan kerja yang ketat dan penuh risiko. Hal ini menunjukkan bahwa konsep diri dan kemampuan komunikasi yang baik sangat mendukung proses adaptasi pegawai baru di tempat kerja baru.

Kata Kunci: Konsep Diri, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Adaptasi, Pegawai Baru, Perusahaan Perbankan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemampuan seorang pegawai baru untuk beradaptasi di lingkungan pekerjaan baru merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Ada banyak hal yang memerlukan penyesuaian, seperti suasana kerja baru, ritme kerja baru, prosedur kerja baru, ruang lingkup kerja baru, dan penggunaan peralatan baru. Dalam konteks komunikasi interpersonal, adaptasi merupakan suatu proses penyesuaian diri dalam hubungan antar individu melalui kemampuan komunikasi dan interpersonal. Kemampuan adaptasi memungkinkan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan proses kerja yang berubah. Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, kemampuan adaptasi menjadi keterampilan penting bagi pegawai baru.

Menurut Raharjo (2014), “Kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi.”

Kemampuan beradaptasi ini diperlukan oleh pegawai baru untuk menghadapi perubahan yang dihadapinya ketika masuk ke dalam lingkungan kerja yang baru.

Namun pada kenyataannya, adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru seringkali tidak mudah. Fenomena ini akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover* perusahaan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Michael Page, (2015), 35% pegawai menyatakan bahwa mereka sangat mungkin untuk berganti pekerjaan dalam 12 bulan ke depan. Hasil serupa juga diperlihatkan oleh survei PwC (2023), yakni 20% pegawai bermaksud untuk berganti pekerjaan di tahun 2023. Bahkan angka ini naik 4% dibanding tahun 2022 yang hanya sebesar 16%. Data yang lebih spesifik menyebutkan bahwa kecenderungan *turnover* pegawai bank termasuk tinggi, yakni sekitar 16% di tahun 2015, dibandingkan pada industri lainnya yang hanya sebesar 8% (Mercer dalam Fatimah, 2021). Artinya, tingkat *turnover* yang terjadi di sektor perbankan 2 kali lipat

lebih besar jika dibandingkan dengan sektor non perbankan (Fatimah, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Ubaidillah (2021) memperlihatkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat turnover pegawai di suatu perusahaan. Treven (dalam Ubaidillah, 2021) menyatakan bahwa adaptasi merupakan salah satu tahapan pada respon seseorang terhadap stres. Dengan demikian, semakin baik kemampuan adaptasi seorang pegawai, maka semakin baik pula kemampuannya dalam menangani stres kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada penurunan tingkat turnover di suatu perusahaan.

Super (dalam Nugraheni et al., 2022) menyatakan bahwa *rackma* seseorang pada tahapan *exploratory* (usia 15 sampai 25 tahun) dan tahapan *establishment* (usia 25 sampai 44 tahun) berusaha mencari pekerjaan yang sesuai dengan konsep dirinya. Analisis mobilitas tenaga kerja yang dilakukan oleh BPS (2021) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* di suatu perusahaan cenderung terjadi pada pegawai dengan rentang usia 15 sampai 44 tahun. Hal ini memperlihatkan keterkaitan antara konsep diri dan tingkat *turnover* yang terjadi di suatu perusahaan.

Hal-hal yang membuat seorang pegawai baru sulit beradaptasi di

lingkungan pekerjaan barunya, terkait erat dengan faktor internal, yaitu sifat atau karakter dari yang bersangkutan. Tentu hal ini bukan satu-satunya penyebab kesulitan. Ada pula faktor eksternal yang dapat menyebabkan seorang pegawai baru sulit untuk beradaptasi, seperti lokasi kerja yang jauh dari tempat tinggal, adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik, masalah keluarga, lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Namun penelitian ini hanya berfokus pada faktor internal, dikarenakan hal ini terkait dengan apa yang dikenal sebagai konsep diri.

Selain stres kerja, kepuasan kerja secara signifikan juga berpengaruh terhadap kecenderungan *turnover* pegawai di suatu perusahaan (Gumilang, 2016). Salah satu dimensi kepuasan kerja adalah komunikasi (Spector dalam Gumilang, 2016). Penelitian yang dilakukan Iswanto et al., (2023) memperlihatkan bahwa pegawai dengan kemampuan komunikasi yang buruk, berpeluang 2,5 kali lebih besar dalam kontribusi terhadap *turnover* perusahaan, dibandingkan dengan pegawai dengan kemampuan komunikasi yang baik. Lebih lanjut dikatakan bahwa 95% peneliti sepakat kemampuan komunikasi merupakan salah satu faktor penyebab *turnover* (Iswanto et al., (2023).

Berdasarkan paparan di atas, pegawai baru dengan konsep diri positif dan kemampuan komunikasi baik,

diprediksi akan beradaptasi dengan baik di lingkungan kerjanya, sementara pegawai baru dengan konsep diri negatif dan kemampuan komunikasi yang kurang baik, tidak atau kurang dapat beradaptasi di lingkungan kerjanya. Dengan demikian, seorang pegawai baru dapat memanfaatkan pengetahuan tentang konsep diri dan kemampuan komunikasi untuk meningkatkan kemampuan adaptasi di lingkungan perkerjaannya.

Rumusan Masalah

Pegawai baru dengan konsep diri positif akan mudah beradaptasi di lingkungan pekerjaan barunya, karena ia mengetahui sifat dan potensi diri yang dimilikinya dan juga mengetahui bagaimana ia harus berhubungan dengan rekan kerja di tempatnya bekerja. Hal ini dapat membantunya berinteraksi secara positif dengan rekan kerjanya di lingkungan pekerjaan yang baru. Selain itu, kemampuan komunikasi juga diperlukan oleh seorang pegawai baru agar dapat memaksimalkan kemampuan adaptasi di lingkungan pekerjaan barunya, sehingga ia dapat berinteraksi lebih baik dengan rekan kerjanya, yang pada akhirnya dapat membantu pegawai baru tersebut dalam mengerjakan tugasnya.

Realitanya, terdapat pegawai baru yang sulit beradaptasi di lingkungan pekerjaan barunya. Dari beberapa faktor

yang menyebabkan kesulitan tersebut, penelitian ini berfokus pada hal-hal yang terkait dengan konsep diri dan kemampuan komunikasi seorang pegawai baru yang diperlukannya agar dapat beradaptasi dalam lingkungan kerjanya yang baru.

Berdasarkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan tersebut, rumusan pertanyaan penelitian ini adalah: “Seberapa besar hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuannya beradaptasi di lingkungan pekerjaan yang baru?”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuannya beradaptasi di lingkungan pekerjaan yang baru.

Signifikansi Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada bidang kajian komunikasi organisasi yang akan dilakukan dengan mengkaji teori identitas sosial dan teori akomodasi komunikasi, serta menverifikasi teori tersebut dengan mengelaborasi hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuannya beradaptasi di lingkungan pekerjaan yang baru.

Secara praktis, penelitian ini berkontribusi bagi individu, khususnya

pegawai yang baru saja berkarir di lingkungan kerja, untuk memahami pentingnya konsep diri dalam membangun hubungan interpersonal yang baik. Hal ini dapat membantu mereka untuk mengevaluasi dan memperbaiki penilaian mereka terhadap konsep diri yang baik dalam beradaptasi di lingkungan pekerjaan yang baru, sehingga dapat menjalani tugasnya secara lebih harmonis dan sejahtera.

Secara sosial, penelitian ini berkontribusi bagi masyarakat secara luas, yaitu dapat membantu masyarakat dalam memahami pentingnya konsep diri dan kemampuan komunikasi untuk dapat beradaptasi di lingkungan sosial yang baru. Hal ini dapat membantu dalam membangun masyarakat yang lebih bersahabat, bersikap toleransi, dan sejahtera.

Kerangka Teori

Hubungan konsep diri pegawai baru dengan kemampuan adaptasi di lingkungan pekerjaan baru dapat dipahami dengan jelas melalui teori identitas sosial. Teori yang dikembangkan oleh Henri Tajfel menyatakan bahwa identitas sosial adalah pengetahuan seseorang tentang dirinya yang diperoleh dari lingkungan sosial atau kelompoknya (Hogg et al., 2004). Teori identitas sosial meng-akumulasikan nilai-nilai kelompok dan memasukkannya ke dalam konsep diri individu. Kelompok di

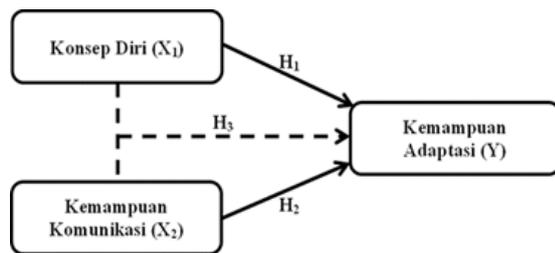
mana seseorang berada di dalamnya, merupakan sumber yang penting bagi kebanggaan (pride) dan harga diri (self-esteem) orang tersebut. Hal ini berkaitan dengan keterikatan, kepedulian, dan kebanggaan sebagai anggota suatu kelompok (Hogg et al., 2004).

Hubungan kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuan adaptasi di lingkungan pekerjaan baru dapat dijelaskan dengan teori akomodasi komunikasi. Giles & Ogay (2007) menjelaskan bahwa teori akomodasi komunikasi memberikan “*a wide-ranging framework aimed at predicting and explaining many of the adjustments individuals make to create, maintain, or decrease social distance in interaction*”. Teori akomodasi komunikasi memungkinkan seorang individu menyesuaikan caranya berkomunikasi dalam rangka mewujudkan, mempertahankan, ataupun mengurangi jarak sosial dalam interaksinya dengan individu lain (Giles & Ogay, 2007).

Menurut Schneiders (dalam Ulfa et al., 2022), “*self-adjustment aims to change individual behavior so that there is a more harmonious relationship between oneself and their environment*”. Lebih lanjut dikatakan, “*the adjustment process that occurs in each individual will be faced with a condition in a new environment that requires verbal and nonverbal responses*”.

Dengan demikian, konsep diri (*individual behavior*) dan kemampuan komunikasi (*verbal and nonverbal responses*) memiliki keterkaitan dengan kemampuan adaptasi (*self-adjustment*) seorang pegawai baru di lingkungan pekerjaan barunya.

Hipotesis



Grafik 1 Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat hubungan yang positif antara konsep diri dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru.

H2: Terdapat hubungan yang positif antara kemampuan komunikasi dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru.

H3: Terdapat hubungan yang positif antara konsep diri dan kemampuan komunikasi secara simultan dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru.

Definisi Konseptual

Konsep Diri: Persepsi dan impresi seseorang terhadap dirinya secara fisik, sosial, dan psikologi.

Kemampuan Komunikasi: Kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu dalam melakukan pengiriman dan penerimaan informasi, baik secara verbal maupun nonverbal.

Kemampuan Adaptasi: Kemampuan untuk menelaraskan diri terhadap kondisi lingkungan

Definisi Operasional

Konsep Diri:

1. Pemahaman mengenai penampilan diri
2. Kemampuan mengendalikan emosi
3. Kemampuan mengatasi masalah
4. Keinginan untuk bekerjasama

Kemampuan Komunikasi:

1. Kemampuan untuk bertanya (*questioning*)
2. Kemampuan membuat lawan bicara mengungkapkan lebih rinci (*reflecting*)
3. Kemampuan untuk memahami lawan bicara (*listening*)

Kemampuan Adaptasi:

1. Kemampuan menghadapi situasi yang tidak pasti atau tidak terduga
2. Kemampuan memecahkan masalah secara kreatif
3. Kemampuan penanganan stres kerja
4. Kemampuan mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur baru

5. Kemampuan menyesuaikan diri dengan budaya sekitar

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Tipe penelitian ini adalah eksplanatif karena mempunyai tujuan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dari suatu fenomena yang sedang diteliti (Sheppard, 2020). Kajian pada penelitian ini adalah fenomena pengaruh sulitnya proses adaptasi pegawai baru terhadap tingkat *turnover* perusahaan, dengan mengidentifikasi hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuan adaptasi di lingkungan pekerjaan baru.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang baru saja masuk ke dalam lingkungan pekerjaan yang baru atau bekerja selama kurang dari 12 bulan.

Sampel

Teknik pengambilan sample (*sampling*) yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probabilistic sampling* dengan tipe sampel *purposive sample*. Sampel pada penelitian ini, pegawai baru dengan kriteria warga negara Indonesia yang bekerja pada industri perbankan (PwC, 2014 dan Mercer dalam Fatimah,

2021) di Indonesia dengan masa kerja maksimal 12 bulan (Gallup, 2019).

Ukuran Sampel

Ukuran sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan:

- Berdasarkan formulasi Roscoe untuk penelitian perilaku, ukuran sampel yang dibutuhkan antara 30 sampai 500 orang.
- Berdasarkan formulasi Green untuk koefisien determinasi, ukuran sampel minimum dapat dihitung $50 + 8 \times 2$ (variabel bebas) = 66 orang
- Berdasarkan formulasi Cochran untuk jumlah populasi yang tidak diketahui (nilai $p = 0.5$), tingkat kepercayaan 95% (nilai $Z = 1.96$), dan margin kesalahan 10% (nilai $e = 0.1$), dapat dihitung ukuran sampel minimum $(1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5) \div (0.1)^2 = 96$ orang

Dengan demikian jumlah sampel minimum pada penelitian ini adalah 96 orang (dibulatkan keatas menjadi 100 orang).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dengan skala ordinal. Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari hasil survei terhadap responden dengan menggunakan kuesioner. Dengan demikian, sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer.

Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini, dipilih karena sudah sangat dikenal oleh masyarakat. Skala peringkat yang digunakan oleh kuesioner pada penelitian ini adalah skala Likert yang sudah umum digunakan dalam penelitian perilaku sosial. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei terhadap subjek penelitian atau responden.

Analisis Data

Penelitian ini mengkaji seberapa besar hubungan antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Khotari (2014) menjelaskan bahwa untuk mempelajari variasi bersama antar dua atau lebih variabel untuk menentukan seberapa besar hubungan antar variabel-variabel tersebut, digunakan analisis korelasi. Korelasi Kendall tau digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian antar dua atau lebih set peringkat (*rank*) (Khotari, 2014). Dengan demikian, untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara konsep diri (X1) dengan kemampuan adaptasi (Y) digunakan analisis korelasi Kendall tau. Sementara untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara konsep diri (X1) dan kemampuan komunikasi (X2) secara simultan dengan kemampuan adaptasi (Y), digunakan analisis korelasi berganda.

Analisis hubungan dimana terdapat dua atau lebih variabel bebas dikenal dengan korelasi berganda (Khotari, 2014).

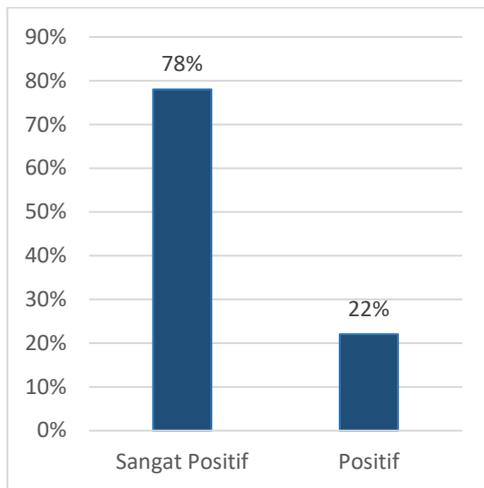
KONSEP DIRI, KEMAMPUAN KOMUNIKASI, DAN KEMAMPUAN ADAPTASI PEGAWAI BARU DI PERUSAHAAN PERBANKAN

Responden penelitian ini merupakan pegawai baru di perusahaan perbankan Indonesia, berusia antara 21 hingga 45 tahun, dengan masa kerja tidak lebih dari satu tahun (12 bulan). Hasil survei yang masuk berasal dari 113 responden, akan tetapi hanya 107 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan perhitungan ukuran sampel sebelumnya, ditetapkan jumlah responden penelitian ini sebanyak 100 orang.

Konsep Diri

Konsep diri pegawai baru adalah pandangan seorang pegawai baru mengenai dirinya secara menyeluruh, yang melibatkan kondisi tubuh, perasaan, kepandaian, sosial, dan kerohanian. Secara umum, konsep diri pegawai baru merupakan persepsi dan impresi seorang pegawai baru terhadap dirinya secara fisik, sosial, dan psikologi. Pengukuran konsep diri pegawai baru mengacu pada komponen konsep diri Hurlock (2002), yaitu pemahaman mengenai penampilan diri,

kemampuan mengendalikan emosi, kemampuan mengatasi masalah, dan keinginan untuk bekerjasama.



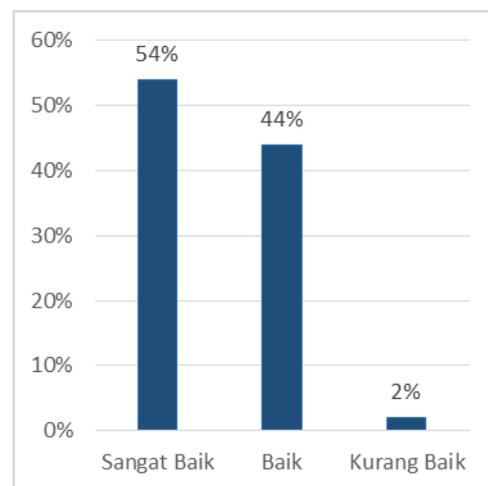
Gambar 1 Skor responden variabel konsep diri

Skor responden tersebut menunjukkan bahwa konsep diri mayoritas responden pada penelitian ini sangat positif. Responden sangat baik dalam hal pemahaman mengenai penampilan diri, kemampuan mengendalikan emosi, kemampuan mengatasi masalah, dan keinginan untuk bekerjasama. Pegawai baru perbankan dengan konsep diri seperti ini, diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan budaya kerja yang cukup ketat, penuh resiko dan menuntut tingkat kompetensi tinggi.

Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi pegawai baru adalah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai baru dalam melakukan pengiriman dan penerimaan informasi, baik secara verbal maupun nonverbal. Efektivitas seorang pegawai baru dalam

berkomunikasi merupakan acuan dalam kemampuannya berkomunikasi. Pengukuran kemampuan komunikasi pegawai baru mengacu pada pokok-pokok kemampuan komunikasi Hartley (2001), yaitu kemampuan untuk bertanya, kemampuan membuat lawan bicara mengungkapkan lebih rinci, dan kemampuan untuk memahami lawan bicara.



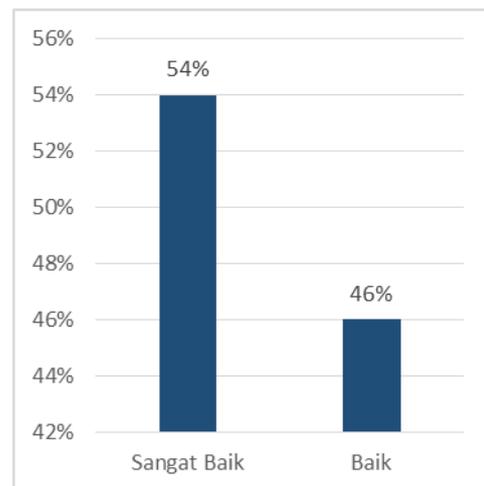
Gambar 2 Skor responden variabel kemampuan komunikasi

Skor responden tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini secara umum mampu berkomunikasi sangat baik dengan atasan, rekan kerja dan nasabah. Responden mampu untuk bertanya, mampu untuk membuat lawan bicara mengungkapkan lebih rinci, serta mampu untuk memahami lawan bicara. Pegawai baru perbankan dengan kemampuan komunikasi seperti ini, diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan baik di lingkungan pekerjaannya sesuai kompetensi bidang komunikasi yang

telah ditetapkan oleh LSPP, yaitu mengikuti instruksi yang bersifat rutin, menindaklanjuti pesan, menterjemahkan dokumen, menggunakan komunikasi verbal dan non-verbal di tempat kerja, serta menyiapkan rekaman dan catatan rutin pekerjaan.

Kemampuan Adaptasi

Kemampuan beradaptasi pegawai baru adalah kemampuan seorang pegawai baru untuk menyelaraskan diri terhadap lingkungan pekerjaan barunya. Adaptasi yang dilakukan oleh pegawai baru, pada prinsipnya merupakan upaya untuk memanfaatkan perilaku rekan kerja serta upaya agar dapat bersosialisasi demi terhindar dari konflik. Pengukuran kemampuan adaptasi pegawai baru mengacu pada eight-dimensional construct (Pulakos et al., 2000) yaitu kemampuan menghadapi situasi yang tidak pasti atau tidak terduga (*uncertainty*), kemampuan memecahkan masalah secara kreatif (*creativity*), kemampuan penanganan stres kerja (*work stress*), kemampuan mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur baru (*learning*), serta kemampuan menyesuaikan diri dengan budaya sekitar (*culture*).



Gambar 3 Skor responden variabel kemampuan adaptasi

Skor responden tersebut menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi mayoritas responden penelitian ini sangat baik, yang meliputi kemampuan menghadapi situasi yang tidak pasti atau tidak terduga, kemampuan memecahkan masalah secara kreatif, kemampuan penanganan stres kerja, kemampuan mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur baru, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan budaya sekitar. Pegawai baru perbankan dengan kemampuan adaptasi seperti ini, diharapkan mampu untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja perbankan yang cukup ketat dan penuh resiko.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara Konsep Diri dengan Kemampuan Adaptasi Pegawai Baru di Lingkungan Pekerjaan Baru

			Konsep Diri	Kemampuan Adaptasi
Kendall's tau_b	Konsep Diri	Correlation Coefficient	1.000	.482**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	100	100
Kemampuan Adaptasi	Kemampuan Adaptasi	Correlation Coefficient	.482**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 1 Hasil Analisis Korelasi untuk Hipotesis 1

Hasil analisis korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang signifikan pada taraf signifikansi 1% dan nilai koefisien korelasi positif (0.482). Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel konsep diri (X1) dengan variabel kemampuan adaptasi (Y). Hasil analisis ini sesuai dengan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara konsep diri dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru, dan dengan demikian hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Hubungan antara Kemampuan Komunikasi dengan Kemampuan Adaptasi Pegawai Baru di Lingkungan Pekerjaan Baru

			Kemampuan Komunikasi	Kemampuan Adaptasi
Kendall's tau_b	Kemampuan Komunikasi	Correlation Coefficient	1.000	.490**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	100	100
Kemampuan Adaptasi	Kemampuan Adaptasi	Correlation Coefficient	.490**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2 Hasil Analisis Korelasi untuk Hipotesis 2

Hasil analisis korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang signifikan pada taraf signifikansi 1% dan nilai koefisien korelasi positif (0.490). Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel kemampuan komunikasi (X2) dengan variabel kemampuan adaptasi (Y). Hasil analisis ini sesuai dengan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kemampuan komunikasi dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru, dan dengan demikian hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Hubungan antara Konsep Diri dan Kemampuan Komunikasi Secara Simultan dengan Kemampuan Adaptasi Pegawai Baru di Lingkungan Pekerjaan Baru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.734 ^a	.538	.529	3.41674	.538	56.510	2	97	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Komunikasi, Konsep Diri

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien untuk Hipotesis 3

Hasil uji koefisien determinasi tersebut menunjukkan korelasi yang signifikan pada taraf signifikansi 1% dan nilai koefisien korelasi ganda positif (0.734). Dengan demikian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel konsep diri (X1) dan variabel kemampuan komunikasi (X2) secara simultan dengan variabel kemampuan adaptasi (Y). Hasil analisis ini sesuai dengan hipotesis ketiga (H3) yang

menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara konsep diri dan kemampuan komunikasi secara simultan dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di lingkungan pekerjaan baru, dan dengan demikian hipotesis ketiga (H3) **diterima**.

PEMBAHASAN HASIL HIPOTESIS

Hubungan antara Konsep Diri dengan Kemampuan Adaptasi Pegawai Baru di Lingkungan Pekerjaan Baru

Adanya hubungan antara konsep diri dengan kemampuan adaptasi sejalan dengan teori identitas sosial yang menjelaskan adanya keterkaitan antara konsep diri dengan kemampuan adaptasi. Henri Tajfel menyatakan bahwa identitas sosial adalah pengetahuan seseorang tentang dirinya yang diperoleh dari lingkungan sosial atau kelompoknya (Hogg et al., 2004). Menurut Robert E. Kleine dan Susan Schultz Kleine (dalam Weismann, 2009), pembentukan identitas sosial pada seorang individu melibatkan beberapa tahapan, yaitu prasosialisasi, penemuan, konstruksi, pemantapan, latensi, dan penyusunan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pembentukan identitas sosial merupakan proses penyesuaian (adaptasi) dari identitas diri individu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa responden dengan konsep diri sangat positif memiliki kemampuan adaptasi yang sangat baik (61.54%). Hal ini sesuai dengan fakta

bahwa perusahaan perbankan berskala besar memiliki *training center* mereka sendiri, sebagai contoh: Mandiri University, BCA Learning Institute, dan BRI Corporate University. Salah satu tujuannya adalah meningkatkan konsep diri dan kemampuan adaptasi pegawai baru mereka dalam menghadapi lingkungan kerja perbankan yang cukup ketat dan penuh risiko.

Hubungan antara Kemampuan Komunikasi dengan Kemampuan Adaptasi Pegawai Baru di Lingkungan Pekerjaan Baru

Adanya hubungan antara kemampuan komunikasi dengan kemampuan adaptasi sejalan dengan teori akomodasi komunikasi yang menjelaskan adanya keterkaitan antara kemampuan komunikasi dengan kemampuan adaptasi. Teori akomodasi komunikasi memungkinkan seorang individu menyesuaikan caranya berkomunikasi (beradaptasi) dalam rangka mewujudkan, mempertahankan, ataupun mengurangi jarak sosial dalam interaksinya dengan individu lain (Giles & Ogay, 2007). Temuan penelitian menunjukkan bahwa responden dengan kemampuan komunikasi yang sangat baik memiliki kemampuan adaptasi yang sangat baik pula (77.78%). Hal ini sesuai dengan fakta bahwa banyak perusahaan, termasuk perusahaan

perbankan, yang mengadakan on job training bagi pegawai baru mereka. Salah satu tujuan diadakannya on job training ini agar pegawai baru dapat berkomunikasi secara lebih baik dengan rekan kerja barunya. Sehingga, ia dapat lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru.

Hubungan antara Konsep Diri dan Kemampuan Komunikasi Secara Simultan dengan Kemampuan Adaptasi Pegawai Baru di Lingkungan Pekerjaan Baru

Adanya hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi secara simultan dengan kemampuan adaptasi sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Schneiders (dalam Ulfa et al., 2022) yang menjelaskan adanya keterkaitan antara *individual behaviour* (konsep diri) dan *verbal and nonverbal responses* (kemampuan komunikasi) dengan *self-adjustment* (kemampuan adaptasi). Ulfa et al. (2022) menyatakan bahwa konsep diri seseorang merupakan akumulasi dari penyesuaian diri yang dialaminya. Selain itu, penyesuaian terhadap lingkungan sosial dan budaya baru, juga memerlukan komunikasi antar individu yang baik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa responden dengan konsep diri yang sangat positif dan kemampuan komunikasi yang sangat baik memiliki kemampuan adaptasi

yang sangat baik pula (78.43%). Konsep diri seseorang merupakan akumulasi dari penyesuaian diri yang dialaminya. Selain itu, penyesuaian terhadap lingkungan sosial dan budaya baru, juga memerlukan komunikasi antar individu yang baik. Dua hal inilah yang diperoleh para pegawai baru saat mereka mengikuti pelatihan di training center dan on job training, yaitu penyesuaian terhadap lingkungan pekerjaan dan budaya perusahaan, serta intensitas komunikasi antar pegawai di lingkungan pekerjaan baru.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian untuk hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, dimana uji hipotesis menunjukkan hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri pegawai baru dengan kemampuannya beradaptasi di lingkungan pekerjaan baru. Adanya hubungan positif yang sangat signifikan ini mengindikasikan kemampuan beradaptasi yang baik dari pegawai baru dengan konsep diri positif. Dengan demikian, walaupun pegawai baru dituntut untuk bekerja di lingkungan kerja baru yang ketat dan penuh resiko, mereka dapat beradaptasi dengan baik dan cepat apabila mempunyai konsep diri yang positif.

2. Hasil penelitian untuk hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kemampuan komunikasi pegawai baru dengan kemampuannya beradaptasi di lingkungan pekerjaan baru. Adanya hubungan positif yang sangat signifikan ini mengindikasikan kemampuan beradaptasi yang baik dari pegawai baru dengan kemampuan komunikasi yang baik. Dengan demikian, walaupun pegawai baru dituntut untuk bekerja di lingkungan kerja baru yang ketat dan penuh resiko, mereka dapat beradaptasi dengan baik dan cepat apabila mempunyai kemampuan komunikasi yang baik.
3. Hasil penelitian untuk hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi pegawai baru secara simultan dengan kemampuannya beradaptasi di lingkungan pekerjaan baru. Adanya hubungan positif yang sangat signifikan ini mengindikasikan kemampuan beradaptasi yang baik dari pegawai baru dengan konsep diri positif dan kemampuan komunikasi yang baik. Dengan demikian, walaupun pegawai baru dituntut untuk bekerja di

lingkungan kerja baru yang ketat dan penuh resiko, mereka dapat beradaptasi dengan baik dan cepat apabila mempunyai konsep diri yang positif dan kemampuan komunikasi yang baik.

Rekomendasi

Atas dasar temuan penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator dalam kemampuan adaptasi yang masih belum optimal dan juga masih menjadi isu bagi pegawai baru di perusahaan perbankan, yaitu kemampuan memecahkan masalah dengan kreatif; kemampuan menghadapi situasi yang tidak pasti atau tidak terduga; dan kemampuan dalam menangani stres kerja, maka peneliti merekomendasikan beberapa hal-hal berikut ini:

1. Pegawai baru di perusahaan perbankan dapat, mentoring dengan pegawai senior, kerjasama dalam tim, evaluasi dan umpan balik, serta memiliki keinginan untuk belajar dari berbagai sumber untuk meningkatkan kemampuan memecahkan masalah secara kreatif.
2. Pegawai baru di perusahaan perbankan dapat meningkatkan rasa *self-efficacy*, dengan membuat simulasi scenario untuk berbagai situasi dan kondisi, melakukan manajemen risiko, serta menyusun rencana cadangan untuk pekerjaan penting untuk meningkatkan

kemampuan mereka dalam menghadapi situasi yang tidak pasti atau tidak terduga.

3. Pegawai baru di perusahaan perbankan dapat merencanakan manajemen waktu dengan baik, menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), serta membuat skala prioritas dalam pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan dalam menangani stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatihah, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.
- Gallup. (2019). *Gallup's Perspective on Creating an Exceptional Onboarding Journey for New Employees*. Washington: Gallup, Inc.
- Giles, H., & Ogay, T. (2007). *Communication accommodation theory. Explaining Communication: Contemporary Theories and Exemplars, 293-310* (editor: B. B. Whaley & W. Samter). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Gumilang, M. N. K. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover. *Tazkiya Journal of Psychology, 4*(1), 129–145.
- Hartley, P. (2001). *Interpersonal Communication, 2nd Edition*. Routledge. Routledge, Taylor & Francis e-Library.
- Hogg, M. A., Abrams, D., Otten, S., & Hinkle, S. (2004). The social identity perspective: Intergroup relations, self-conception, and small groups. *Small Group Research, 35*(3), 246–276.
- Iswanto, I., Najmah, N., & Syakurah, R. A. (2023). Hubungan Employee Retention terhadap Turnover. *Jurnal Kesehatan, 14*(1), 144–147.
- Michael Page. (2015). *2015 Employee Intentions Report – Indonesia*. Jakarta: Michael Page Indonesia.
- Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia, 10*(2), 99–105.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612.
- PwC. (2014). *Indonesian Banking Survey 2014*. Jakarta: PT. PricewaterhouseCoopers Indonesia Advisory.
- PwC. (2023). *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023*. Jakarta: PT. PricewaterhouseCoopers Indonesia Advisory.
- Raharjo, S. T. (2014). Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Keunggulan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Proses untuk Meningkatkan Kinerja Kualitas Produk Pada Usaha Kecil dan Menengah di Jawa Tengah. *Sustainable Competitive Advantage (SCA), 4*(1).
- Ubaidillah, U. (2021). Meminimalisir Stres Kerja Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pegawai Perbankan Kota Jambi). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 12*(2), 248–252.
- Ulfa, U., Zainal, A., Mayasari, R., & Rezki, A. (2022). The Relationship Between Self-Concept, Interpersonal Communication and

Self-Adjustment in Students. *KnE Social Sciences*, 469–475.

Weismann, I. T. J. (2009). Siklus Identitas sosial Sebagai Adaptasi Identitas Diri Dari Peran yang dipandang Sebagai Penyimpangan. *Jurnal Jaffray*, 7(1), 64–87.