

## HUBUNGAN PENYESUAIAN DIRI DENGAN WORK ENGAGEMENT PEGAWAI BKPSDM JOMBANG

Devita Lola Setiawan<sup>1\*</sup>, Riza Noviana Khoirunnisa<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

\*[devita.21037@mhs.unesa.ac.id](mailto:devita.21037@mhs.unesa.ac.id), [rizakhoirunnisa@unesa.ac.id](mailto:rizakhoirunnisa@unesa.ac.id)

### Abstract

*The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between self-adjustment and work engagement among BKPSDM Jombang employees. The sampling technique used random sampling, with 54 employees as subjects. This research instrument used a questionnaire that measured two variables, namely self-adjustment and work engagement. The data analysis technique used Spearman rank correlation. The results showed that there was a significant relationship between self-adjustment and work engagement. The analysis results showed a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ), which indicates a significant relationship between the two variables, so the hypothesis was accepted. The Pearson correlation coefficient of 0.714 indicates a strong relationship between self-adjustment and work engagement. The linear test also showed a significant linear relationship with a Sig. value of 0.212 ( $> 0.05$ ). This means that self-adjustment has a significant and strong influence on work engagement.*

**Keyword:** The Relationship Between Self-Adjustment, Work Engagement, BKPSDM Jombang.

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara penyesuaian diri dengan work engagement pada pegawai BKPSDM Jombang. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling, dengan subjek sebanyak 54 pegawai. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang mengukur dua variabel, yaitu penyesuaian diri dan work engagement. Teknik analisis data menggunakan korelasi rank spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dengan work engagement. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel, sehingga hipotesis diterima. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,714 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara penyesuaian diri dengan work engagement. Uji linear juga menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan dengan nilai Sig. sebesar 0,212 ( $> 0,05$ ). Artinya, penyesuaian diri memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap work engagement.*

**Kata kunci:** Penyesuaian Diri, Work Engagement, Pegawai, BKPSDM Jombang.

### Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Penyesuaian diri ialah kemampuan seseorang untuk beradaptasi mulai dari sikap, perilaku, dan emosinya terhadap lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Kemampuan ini menjadi aspek penting dalam dunia kerja, terutama bagi pegawai instansi pemerintahan seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), yang dituntut untuk mampu bekerja secara profesional dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik, peraturan yang terus berubah, serta dinamika organisasi. Penyesuaian diri yang baik memungkinkan pegawai untuk merespons tekanan kerja dengan lebih adaptif, menjaga relasi kerja yang harmonis, dan menunjukkan sikap terbuka terhadap perubahan serta pembelajaran baru. Dalam konteks ini, penyesuaian diri tidak hanya menjadi faktor pelindung terhadap stres kerja, tetapi juga berpotensi memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya atau dikenal sebagai *work engagement*.

*Work engagement* sendiri didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi lebih energik, terlibat secara emosional, dan berkomitmen tinggi terhadap tugas mereka. Dalam penelitian Jayanti (2022), disebutkan bahwa *work engagement* merupakan indikator penting yang menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan erat dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai. Pada pegawai BKPSDM yang berfungsi sebagai pelayan publik sekaligus pengelola kebijakan kepegawaian, tingkat *work engagement* yang tinggi sangat diperlukan agar tugas-tugas administratif maupun strategis dapat dilaksanakan dengan optimal.

Korelasi antara penyesuaian diri dan *work engagement* telah menjadi fokus kajian berbagai penelitian. Al Kaffi, Asj'ari, dan Arianto (2020) menyatakan penyesuaian diri memiliki pengaruh signifikan pada keterlibatan kerja serta komitmen organisasi. Pegawai yang dapat beradaptasi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan beban kerja dan iklim organisasi, sehingga dapat mempertahankan energi positif dalam bekerja. Hisbullah & Izzati (2021) juga mengungkapkan bahwa faktor optimisme sebagai bagian dari kemampuan penyesuaian diri berkorelasi positif terhadap *work engagement* pada guru, menunjukkan bahwa aspek psikologis personal memegang peranan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Sementara itu, penelitian (Natalia dan Runtu, 2024) menambahkan bahwa *psychological capital*, termasuk komponen seperti efikasi diri dan resiliensi yang erat kaitannya dengan penyesuaian diri, memberikan kontribusi signifikan terhadap keterlibatan kerja, khususnya di kalangan generasi muda.

Dalam konteks pegawai BKPSDM, kemampuan beradaptasi terhadap birokrasi yang kompleks, kebijakan kepegawaian yang terus diperbarui, serta interaksi dengan berbagai stakeholder membutuhkan tingkat penyesuaian diri yang tinggi. Namun, belum banyak kajian yang secara spesifik mengeksplorasi sejauh mana penyesuaian diri pegawai BKPSDM berkontribusi terhadap keterlibatan kerja mereka. Maka itu, penelitian ini penting guna mengisi kesenjangan tersebut, serta memberikan rekomendasi kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Dengan memahami hubungan antara penyesuaian diri (X) dan *work engagement* (Y), institusi seperti BKPSDM dapat merancang program pengembangan diri yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Pentingnya memahami hubungan antara penyesuaian diri dan *work engagement* dalam konteks pegawai BKPSDM tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga berkaitan erat dengan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Dalam lingkungan kerja birokratis yang sarat regulasi dan tanggung jawab publik, pegawai dituntut untuk bekerja dengan profesionalisme tinggi, menjaga integritas, serta mampu merespons perubahan regulasi kepegawaian yang kerap terjadi seiring dinamika kebijakan nasional maupun daerah. Tanpa kemampuan penyesuaian diri yang memadai, pegawai cenderung mengalami tekanan psikologis, konflik peran, bahkan disengagement yang dapat berdampak pada buruknya

kualitas layanan publik. Oleh karena itu, kemampuan menyesuaikan diri menjadi landasan yang krusial dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kesejahteraan psikologis individu.

Penyesuaian diri mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan mengelola emosi, menerima kritik, bekerja sama dalam tim, dan menghadapi perubahan organisasi secara positif. Ketika pegawai memiliki tingkat penyesuaian diri yang tinggi, mereka lebih mungkin untuk terlibat aktif dalam pekerjaan, merasa memiliki kontrol atas tugas-tugas yang dijalankan, serta menunjukkan komitmen terhadap keberhasilan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan studi milik (S. Al Kaffi, Asj'ari, dan Arianto, 2020) yang menunjukkan bahwa penyesuaian diri tidak hanya meningkatkan keterlibatan kerja, tetapi juga berperan dalam memperkuat loyalitas dan komitmen pegawai terhadap institusi. Dalam jangka panjang, keterlibatan kerja yang tinggi akan menciptakan budaya kerja yang positif, menurunkan tingkat absensi, serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan SDM.

Sementara itu, *work engagement* sebagai variabel dependen juga dipengaruhi oleh banyak faktor psikologis lainnya, seperti efikasi diri, job crafting, serta *psychological capital*. (Jayanti, 2022) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri besar, yaitu keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik cenderung memiliki *work engagement* yang lebih kuat. Ini menunjukkan bahwa penyesuaian diri yang menyangkut kemampuan untuk percaya diri dan menghadapi tantangan, merupakan fondasi penting dalam membangun keterlibatan kerja. Penelitian (Natalia & Runtu, 2024) juga menegaskan bahwa generasi muda, termasuk generasi Zoomers yang kini mulai banyak mengisi posisi di instansi pemerintahan, sangat dipengaruhi oleh dimensi *psychological capital*, di mana kemampuan adaptasi dan daya juang menjadi faktor pendorong utama terhadap keterikatan kerja mereka.

Dalam konteks ini, penyesuaian diri bukan sekadar kemampuan bertahan dalam lingkungan kerja, tetapi juga menjadi kekuatan psikologis yang mendorong seseorang untuk berkembang, berkontribusi maksimal, dan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya. Pegawai BKPSDM yang mampu menyesuaikan diri secara efektif akan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, dapat dinikmati, dan memberikan ruang bagi pertumbuhan pribadi maupun profesional. Dengan demikian, upaya peningkatan *work engagement* melalui penguatan penyesuaian diri perlu menjadi bagian dari strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan. Selain pelatihan teknis dan manajerial, organisasi juga perlu menyediakan dukungan psikososial, seperti pelatihan pengelolaan stres, coaching, mentoring, serta lingkungan kerja yang inklusif, agar potensi pegawai dapat berkembang secara optimal.

## 2. Metodologi

Penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi serta mendeskripsikan sejauh mana tingkat penyesuaian diri dan *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai BKPSDM Jombang. Sasaran utama dari metode ini adalah menyajikan gambaran yang objektif dan terstruktur mengenai karakteristik spesifik dari variabel-variabel yang diteliti dalam populasi tersebut. Untuk menganalisis data, studi ini memanfaatkan statistik deskriptif, meliputi perhitungan frekuensi, persentase, nilai rata-rata, dan standar deviasi. Seluruh proses analisis data dilaksanakan dengan dukungan perangkat lunak statistik *SPSS versi 25.0 for Windows*.

*Sampel/populasi*

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di BKPSDM Jombang, yang berjumlah 54 orang. Untuk pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Namun, karena seluruh populasi yang berjumlah 54 pegawai tersebut dijadikan subjek penelitian, hal ini juga dapat diartikan sebagai penggunaan sampel jenuh. Selain 54 pegawai yang menjadi sampel data penelitian, sebanyak 30 pegawai lainnya juga dilibatkan sebagai kelompok uji coba (*try-out*) untuk instrumen penelitian.

#### *Pengumpulan data*

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner ini merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono & Noeraini, 2016). Dalam penelitian ini, jawaban menggunakan skala Likert yang dimodifikasi. Pilihan jawaban yang tersedia mencakup: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Setiap pilihan jawaban diberikan nilai, di mana pernyataan *favourable* (positif) memiliki skor 4 untuk SS, 3 untuk S, 2 untuk TS, dan 1 untuk STS, sedangkan pernyataan *unfavourable* (negatif) memiliki skor 1 untuk SS, 2 untuk S, 3 untuk TS, dan 4 untuk STS.

#### *Analisis data*

Dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji apakah setiap instrumen yang digunakan mewakili setiap aspek atau tidak. Uji ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, untuk instrumen Penyesuaian Diri, dari 10 item yang diujikan, 10 item valid dan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.614. Untuk instrumen *Work Engagement*, dari 11 item yang diujikan, 11 item valid dan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.752. Selanjutnya, data dianalisis dengan analisis deskriptif, yang mencakup perhitungan nilai rata-rata (mean), nilai minimum (minimum), nilai maksimum (maximum), dan standar deviasi (*standard deviation*). Perhitungan ini juga dilakukan menggunakan SPSS 25.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Peneliti menghitung nilai statistik deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui *mean*, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Adapun hasil data statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
Penyesuaian Diri	54	25	40	32.22	4.307
<i>Work Engagement</i>	54	30	44	37.52	3.932

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 54 Pegawai. Tabel diatas menunjukkan statistik deskriptif dari kedua variabel penelitian. Rata-rata skor variabel Penyesuaian Diri, diperoleh nilai rata-rata 32.22, dengan skor terendah 25, tertinggi 40, serta standar deviasi 4.307. Sedangkan Rata-rata skor variabel *Work Engagement*, diperoleh nilai rata-rata 37.52, dengan skor terendah 30, tertinggi 44, serta standar deviasi 3.932

#### Pembahasan

Penyesuaian diri merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan perilaku, sikap, dan emosi mereka terhadap tuntutan lingkungan yang berubah-ubah, termasuk di tempat kerja. Dalam konteks organisasi, kemampuan penyesuaian diri menjadi penting ketika pegawai dihadapkan pada dinamika tugas, perubahan kebijakan, dan interaksi sosial yang kompleks. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri di antaranya adalah kepribadian, tingkat kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Individu dengan kepercayaan diri yang tinggi serta fleksibilitas kognitif dan emosional biasanya mampu beradaptasi lebih cepat terhadap tekanan kerja atau perubahan struktural organisasi.

Sementara itu, *work engagement* atau keterlibatan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, serta peresapan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dan komitmen dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menyalurkan energi mereka untuk kepentingan organisasi. *Work engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan yang suportif, keseimbangan kehidupan kerja, kejelasan peran, serta kesempatan untuk berkembang. Selain itu, karakteristik personal seperti motivasi intrinsik dan resiliensi juga turut mendukung keterlibatan kerja secara konsisten.

Kaitan antara penyesuaian diri dan *work engagement* menjadi relevan ketika kita melihat bagaimana kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dapat menentukan sejauh mana mereka mampu terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Pegawai yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis akan lebih mudah menerima tanggung jawab baru, bekerja dalam tim, serta menangani konflik secara konstruktif. Hal ini pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat keterlibatan mereka terhadap tugas dan organisasi. Dengan kata lain, penyesuaian diri menjadi fondasi penting bagi terbentuknya *work engagement* yang berkelanjutan.

Penelitian terdahulu oleh Kaffi (2020) serta Al Kaffi, Asj'ari, dan Arianto (2020) menemukan bahwa penyesuaian diri dan *work engagement* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan penyesuaian diri, maka semakin besar kemungkinan seorang pegawai menunjukkan engagement yang tinggi, dan pada akhirnya memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Dalam konteks CV. Mega Jaya Surabaya, keterlibatan kerja meningkat ketika karyawan merasa mampu menyesuaikan diri dengan nilai dan budaya organisasi. Temuan ini relevan dengan konteks BKPSDM Jombang yang memiliki karakteristik birokrasi dan layanan publik.

Data deskriptif dari penelitian ini memperlihatkan bahwa rata-rata penyesuaian diri pegawai BKPSDM Jombang berada pada kategori sedang menuju tinggi dengan nilai mean sebesar 32,22. Hal ini menandakan bahwa secara umum pegawai mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan maupun tekanan kerja yang mereka hadapi. Meski demikian, standar deviasi yang cukup besar (4,307) menunjukkan adanya variasi tingkat penyesuaian diri antarpegawai. Sebagian dari mereka mungkin memiliki kemampuan adaptif yang lebih tinggi karena faktor usia kerja atau pengalaman menghadapi dinamika organisasi publik. Begitu pula pada variabel *work engagement*, nilai rata-rata sebesar 37,52 dengan standar deviasi 3,932 menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM Jombang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang cukup baik. Mereka secara umum menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Namun, masih terdapat perbedaan antar individu dalam hal keterlibatan kerja yang bisa dikaitkan dengan perbedaan dalam hal motivasi personal, beban kerja, serta persepsi terhadap dukungan organisasi.

Hasil uji normalitas mengindikasikan bahwa data kedua variabel mengikuti distribusi normal. Hal ini memungkinkan dilakukan pengujian statistik lanjutan yang valid untuk melihat keterkaitan antara penyesuaian diri dengan keterlibatan kerja. Keberadaan distribusi data yang normal juga menandakan bahwa persebaran tingkat penyesuaian diri dan keterlibatan kerja cenderung merata dan tidak ekstrem, yang memperkuat reliabilitas hasil penelitian ini. Uji linearitas mengindikasikan adanya hubungan linear antara variabel penyesuaian diri dan keterlibatan kerja. Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,212 ( $> 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat deviasi signifikan dari linearitas. Dengan kata lain, peningkatan dalam penyesuaian diri akan sebanding dengan peningkatan dalam *work engagement*. Temuan ini menyiratkan bahwa strategi peningkatan penyesuaian diri pegawai, misalnya melalui pelatihan soft skills atau program mentoring, dapat memberikan kontribusi langsung terhadap keterlibatan kerja mereka.

Selanjutnya, hasil uji korelasi Spearman memperlihatkan terdapat hubungan positif kuat serta signifikan diantara penyesuaian diri dan *work engagement*, dengan nilai koefisien korelasi 0,714. Ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan penyesuaian diri seorang pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Hubungan yang kuat ini mengonfirmasi bahwa penyesuaian diri adalah prediktor yang penting bagi tingkat *engagement* pegawai dalam lingkungan birokrasi seperti BKPSDM. Hubungan tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut melalui teori interaksi sosial dan teori *person-environment fit*. Dalam teori interaksi sosial, individu yang mampu beradaptasi dengan norma dan nilai organisasi akan lebih mudah membangun relasi yang positif dengan kolega maupun atasan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya mendorong individu untuk terlibat lebih dalam dalam pekerjaan mereka. Sementara teori *person-environment fit* menjelaskan bahwa kecocokan antara individu dengan lingkungan kerja akan menghasilkan kenyamanan psikologis dan peningkatan kinerja.

Dengan mengacu pada hasil penelitian dan temuan statistik, dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat penyesuaian diri tinggi akan lebih mampu memahami peran dan ekspektasi organisasi, sehingga mampu menunjukkan perilaku kerja yang proaktif. Keterlibatan kerja yang tinggi kemudian menjadi hasil dari proses adaptasi yang baik tersebut. Dalam konteks BKPSDM Jombang, hal ini menjadi penting karena pegawai dituntut untuk melayani masyarakat dengan profesional, fleksibel, dan responsif terhadap kebijakan daerah yang terus berkembang.

Penyesuaian diri juga erat kaitannya dengan kesehatan mental di tempat kerja. Pegawai yang gagal beradaptasi cenderung mengalami stres, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi. Sebaliknya, mereka yang mampu menyesuaikan diri akan lebih tangguh menghadapi tekanan pekerjaan dan lebih mudah bangkit dari kegagalan. Hal ini memberi mereka energi psikologis untuk tetap terlibat dan produktif dalam tugas-tugas yang diberikan. Strategi organisasi dalam meningkatkan penyesuaian diri pegawai dapat mencakup program orientasi kerja yang komprehensif, pengembangan budaya organisasi yang inklusif, serta pemberian ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan. Ketika pegawai merasa dihargai dan dilibatkan, mereka akan lebih cepat menyesuaikan diri dan membentuk koneksi emosional dengan pekerjaan mereka. Ini pada akhirnya menciptakan siklus positif yang memperkuat *work engagement*.

Hasil penelitian ini memberi implikasi praktis bagi manajemen SDM di instansi pemerintah, khususnya dalam merancang kebijakan yang mendukung pengembangan pribadi pegawai. Dengan memahami pentingnya penyesuaian diri terhadap keterlibatan kerja, pengambil kebijakan dapat memprioritaskan pelatihan adaptabilitas dan peningkatan resiliensi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja dan pelayanan publik. Penting pula untuk memperhatikan perbedaan individual dalam merespon lingkungan kerja. Beberapa pegawai mungkin memerlukan intervensi tambahan seperti coaching atau konseling agar

mampu mengembangkan strategi penyesuaian yang sehat. Pendekatan yang personal dan berbasis kebutuhan individu akan meningkatkan efektivitas program peningkatan engagement secara menyeluruh. Temuan penelitian ini mempertegas posisi penyesuaian diri sebagai faktor kunci dalam membangun engagement kerja yang sehat di lingkungan birokrasi. Dalam menghadapi era transformasi digital dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, kemampuan pegawai untuk beradaptasi tidak hanya mendukung produktivitas kerja, tetapi juga menjaga stabilitas organisasi secara keseluruhan.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penyesuaian diri memiliki peran krusial dalam meningkatkan *work engagement* pegawai BKPSDM Jombang. Kemampuan beradaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan tingkat antusiasme, dedikasi, dan komitmen pegawai. Dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,714 dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dari 54 responden, terbukti bahwa semakin baik penyesuaian diri pegawai, semakin tinggi pula *work engagement* mereka. Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan penyesuaian diri, didukung oleh pelatihan, mentoring, dukungan sosial, dan kepemimpinan yang suportif, sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik di BKPSDM Jombang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyampaikan sejumlah saran kepada pihak-pihak terkait yang dapat dijadikan bahan pertimbangan ke depan. Bagi Instansi (BKPSDM Jombang), disarankan untuk merancang program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan penyesuaian diri pegawai, termasuk manajemen stres dan keterampilan komunikasi, guna membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Selain itu, instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan meningkatkan komunikasi antar pegawai, menyediakan fasilitas yang memadai, dan menciptakan suasana yang kondusif agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi. BKPSDM juga sebaiknya menerapkan sistem umpan balik yang memungkinkan pegawai memberikan masukan tentang kondisi kerja dan kebijakan yang ada, sehingga manajemen dapat membuat keputusan yang lebih baik dan meningkatkan *work engagement*.

Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi *work engagement*, seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Penting juga untuk menggunakan berbagai metode penelitian, baik kualitatif maupun kuantitatif, untuk memperoleh data yang lebih mendalam, karena pendekatan kualitatif dapat memberikan wawasan tentang pengalaman pegawai terkait penyesuaian diri dan *work engagement*.

### Daftar Referensi

Adiningtiyas, S. W. (2016). Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Penyesuaian Diri Siswa di Sekolah. *KOPASTA: Jurnal Program Studi Bimbingan Konseling*, 2(2), 91-96. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/kop.v2i2.304>

- Amarta, R., & Nugroho, R. A. (2022). Hubungan Speed Dan Agility Terhadap Keterampilan Menggiring Bola Ekstrakurikuler Futsal. *Journal Of Physical Education*, 3(1), 17-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.33365/joupe.v3i1.1753>
- Anjani, D. (2019). *Hubungan antara regulasi diri dengan penyesuaian diri pada siswa jurusan pemasaran di tempat magang*. Skripsi: Universitas Semarang.
- Berg, van den, T. G. C., Kroesen, M., & Chorus, C. G. (2020). Does morality predict aggressive driving? A conceptual analysis and exploratory empirical investigation. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 74, 259-271. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.trf.2020.08.017>
- Cohen, J. (2013). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. In *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2013. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- Dewi, S., & Noorhya, E. (2022). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 22(2), 49-57.
- Fajar, P., & Aviani, Y. I. (2022). Hubungan Self-Efficacy dengan Penyesuaian Diri: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 2186-2194.
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 7-20.
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan Efikasi Diri dan Job Crafting dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(16), 1333-1340.
- Laksarini, R. F. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018*. Doctoral dissertation, STIKES Bhakti Husada Mulia).
- Mayasakti, S. (2012). *Hubungan Antara Penyesuaian Diri dengan Work Engagement Karyawan The Sunan Hotel Surakarta*. Retrieved from [https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/28071%0Ahttps://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/28071/NTkzMzQ=/Hubungan-Antara-Penyeseuaian-Diri-dengan-Work-Engagement-Karyawan-the-Sunan-Hotel-Surakarta-Sekar-Mayasakti\\_G0108094.pdf](https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/28071%0Ahttps://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/28071/NTkzMzQ=/Hubungan-Antara-Penyeseuaian-Diri-dengan-Work-Engagement-Karyawan-the-Sunan-Hotel-Surakarta-Sekar-Mayasakti_G0108094.pdf)
- Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Literasi Nusantara.
- Natalia, N., & Runtu, J. (2024). Pengaruh Dimensi Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Zoomers (Gen Z) Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 13(1), 71-80.
- Novia, D., Husaeni, A., Gintara, A. R., & Nabila, G. F. (2025). Mengungkap Pentingnya Uji Normalitas dan Homogenitas dalam Penelitian: Studi Kasus dan Aplikasinya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2011), 829-839.
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Sugiyono, & Noeraini, I. A. (2016). Pengaruh Tingkat Kepercayaan, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*

(JIRM), 5(5).

- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2020). *Instrumen penelitian*. Retrieved from <https://penerbitdeepublish.com/instrumen-penelitian/>
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136-145. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Utami, F. T. (2016). Penyesuaian Diri Remaja Putri Yang Menikah Muda. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 11-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/psikis.v1i1.553>