

Studi Deskriptif Penyesuaian Kerja terhadap Sistem Kerja E-RK Pegawai Dinas X Kota Bandung

The Descriptive Study of Work Adjustment toward Employee's E-RK System on Dinas
X Kota Bandung

¹Sausan Fildzah Agustin, ²Ali Mubarak

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹fildzahsausan@gmail.com, ²mubarakpsi@gmail.com

Abstract. Basically every individual will experience change in the environment, especially in the work environment. The existence of changes in the work environment often makes employees must always be able to adjust to the existing work environment, including the work system and existing regulations. Beginning in 2016, the Bandung City Service X only made changes to the work system that had been determined by the Bandung City Government, the system was named the E-RK System. The existence of a new work system makes the performance of its employees to be down from the previous one. Performance has decreased due to adjustments to employee work that has not been maximized in employees. Adjustment of one's own work according to Dawis & Lofquist is the adjustment in working as a match between the individual and his work environment as a result of the interaction between individual personal characteristics, with a number of attributes in the work he lived. There are two adjustment models in work adjustment theory, predictive models and process models. In this study using a process model consisting of two adjustment styles found in the discretionary stage, namely the active and reactive adjustment styles. This study wants to get an overview of the work adjustments to the new work system at the Bandung City Office X employees. After calculating and processing data on 12 employees, obtained results that in 6 indicators of E-RK work system, obtained 4 indicators showed that most of the employees were in the active and low reactive adjustment style, one indicator of the E-RK work system showed most were in high active and reactive adjustment styles, and one indicator shows a low active adjustment force and a high reactive adjustment force.

Keywords: employee, work adjustment, theory of work adjustment

Abstrak. Pada dasarnya setiap individu akan mengalami perubahan lingkungan, khususnya lingkungan kerja. Adanya perubahan lingkungan kerja seringkali membuat pegawai harus selalu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada, termasuk sistem kerja dan peraturan-peraturan yang ada. Awal tahun 2016, Dinas X Kota Bandung baru melakukan perubahan sistem kerja yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Bandung, sistem tersebut diberi nama Sistem E-RK. Adanya sistem kerja baru membuat kinerja para pegawainya menjadi turun dari yang sebelumnya. Kinerja mengalami penurunan akibat penyesuaian kerja pegawai yang belum maksimal pada pegawai. Penyesuaian kerja sendiri menurut Dawis & Lofquist ialah penyesuaian diri dalam bekerja sebagai kecocokan antara individu dengan lingkungan kerjanya sebagai hasil interaksi antara karakteristik pribadi individu, dengan sejumlah atribut dalam pekerjaan yang dijalankannya. Terdapat dua model penyesuaian dalam teori penyesuaian kerja, model prediktif dan model proses. Dalam penelitian ini menggunakan model proses yang terdiri dari dua gaya penyesuaian yang terdapat pada tahap diskorespondensi, yaitu gaya penyesuaian aktif dan reaktif. Penelitian ini ingin mendapat gambaran mengenai penyesuaian kerja terhadap sistem kerja baru pada pegawai Dinas X Kota Bandung. Setelah melakukan perhitungan dan pengolahan data pada 12 pegawai, diperoleh hasil bahwa dalam 6 indikator sistem kerja E-RK, didapat 4 indikator menunjukkan sebagian besar pegawai berada dalam gaya penyesuaian aktif dan reaktif yang rendah, satu indikator sistem kerja E-RK menunjukkan sebagian besar berada pada gaya penyesuaian aktif dan reaktif yang tinggi, dan satu indikator menunjukkan gaya penyesuaian aktif yang rendah dan gaya penyesuaian reaktif yang tinggi.

Kata Kunci: pegawai, penyesuaian kerja, teori penyesuaian kerja

A. Pendahuluan

Dinas X Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan. Pada tahun 2016, Pemerintah Kota Bandung memiliki program kerja baru yang bernama Sistem E-RK. Program kerja tersebut dibuat khusus untuk Pegawai Negeri Sipil yang

bekerja dibawah Pemerintahan Kota Bandung. Tujuan adanya sistem tersebut ialah untuk menaikkan kinerja pegawai negeri sipil di Kota Bandung. Pada akhir tahun 2016 sudah adanya pemberitahuan mengenai Sistem E-RK yang akan berlaku bagi semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di bawah Pemerintahan Kota Bandung. Sehingga BKPP atau badan yang melakukan Sistem E-RK ini mengadakan sosialisasi bagi seluruh pegawai dinas yang berada di bawah Pemerintahan Kota Bandung salah satunya ialah Dinas X Kota Bandung. Sosialisasi yang diberikan dalam bentuk pengarahan yang disampaikan dalam waktu satu hari oleh pihak BKPP dan pihak kepegawaian dari tiap kantor dinas.

Sistem E-RK mulai berjalan di Dinas X Kota Bandung pada bulan Februari 2017, sampai sejauh ini setelah diberlakukannya Sistem E-RK, kinerja pegawai Dinas X Kota Bandung mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang bekerja masih kurang dari standar tuntutan Sistem kerja E-RK. Dari hasil wawancara kepada beberapa pegawai, diperoleh hasil bahwa masih banyak pegawai yang kurang mengerti cara menggunakan internet, terutama setelah masuk ke dalam website E-RK, sehingga seringkali mereka meminta bantuan kepada rekan kerjanya. Selain itupun terlihat dari perilaku pegawai yang menunjukkan sikap tidak sukanya terhadap Sistem E-RK yang berlaku. Sikap tersebut ditunjukkan dengan tidak peduli dan mengisi pekerjaan seadanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan para pegawai pun mengatakan bahwa pegawai masih lupa atau tidak mengisi penilaian perilaku dan lupa melakukan absen pulang. Setelah dilakukan wawancara mendalam kepada pegawai, mereka mengatakan bahwa beberapa dari mereka merasa tegang dalam bekerja setelah diberlakukannya Sistem E-RK. Beberapa dari pegawai pun belum bisa mandiri semenjak berlaku sistem kerja ini, mereka harus meminta bantuan jika terdapat pekerjaan yang tidak mampu mereka lakukan, akibatnya muncul ketergantungan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara masih ada beberapa pegawai yang berperilaku curang demi memenuhi tuntutan pekerjaan pada Sistem E-RK, seperti beberapa pegawai jika terlambat dalam melakukan absen pagi, pegawai membuat alasan yang masuk akal seperti ada pekerjaan diluar kantor sehingga tidak bisa melakukan absen pagi, dalam hal ini maka pegawai dapat dimaklumi dan keterlambatannya dicatat sebagai tugas luar. Pegawai mengatakan bahwa terdapat uraian jabatan yang mereka dapatkan, tidak sesuai apa yang biasanya sudah mereka lakukan sebelum adanya Sistem E-RK, sehingga beberapa pegawai ada yang bertindak tidak peduli terhadap pekerjaannya, seperti tidak peduli terhadap laporan yang harus di buat, minimal waktu kerja, dan absen. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dari bidang dan bagian, mengatakan bahwa mereka terkadang harus merubah kebiasaan yang lama agar memenuhi tuntutan sistem kerja baru, seperti beberapa pegawai menjadi datang lebih pagi dari biasanya dan mengatur jadwal kerja agar maksimal dan mencapai minimal waktu setiap harinya. Terkadang mereka juga meminta bantuan kepada teman dalam mengerjakan pekerjaan yang dirasa sulit, ataupun membuat pengingat agar selalu dapat mengingat pekerjaan-pekerjaan yang berubah dan baru ada pada Sistem E-RK.

Berdasarkan uraian fenomena di atas jika dilihat dari teori penyesuaian kerja menurut Dawis &Lofquist mendefinisikan istilah penyesuaian diri dalam bekerja

sebagai kecocokan antara individu dengan lingkungan kerjanya sebagai hasil interaksi antara karakteristik pribadi individu, dengan sejumlah atribut dalam pekerjaan yang dijalannya. Dari penjelasan mengenai penyesuaian kerja dapat dilihat bahwa individu dapat menyesuaikan diri apabila terdapat kecocokan antara atribut dalam pekerjaan dan dirinya. Namun jika dilihat dari fenomena menunjukkan bahwa belum terjalin kecocokan antara pegawai dengan sistem E-RK yang baru, maka dari itu rumusan masalah yang akan diteliti ialah, “Bagaimana gambaran penyesuaian kerja terhadap sistem kerja E-RK pada pegawai Dinas X Kota Bandung ?”

B. Landasan Teori

Dawis & Lofquist (dalam Griffin & Hesketh, 1999) mendefinisikan istilah penyesuaian diri dalam bekerja sebagai kecocokan antara individu dengan lingkungan kerjanya sebagai hasil interaksi antara karakteristik pribadi individu, dengan sejumlah atribut dalam pekerjaan yang dijalannya. Selain itu, teori penyesuaian kerja didasarkan pada “konsep korespondensi antara individu dan lingkungan”, hubungan harmonis yang timbal balik, saling melengkapi, dan saling responsif atau tidak responsif. Asumsi dasarnya ialah setiap individu berusaha untuk mencapai dan menjaga korespondensi dengan lingkungan. Teori ini sebenarnya terdiri dari dua model: model prediktif dan model proses (Dawis, 2005). Model prediktif berfokus pada variabel yang menjelaskan apakah individu puas dengan lingkungan kerja mereka dan apakah mereka memuaskan lingkungan kerjanya, yang pada akhirnya memprediksi individu di lingkungan kerja mereka. Model proses berfokus pada bagaimana kecocokan antara individu dan lingkungan mereka agar tercapai dan dipelihara.

Model Proses

Model proses yaitu untuk memprediksi penyesuaian kerja dengan berfokus pada bagaimana penyesuaian terjadi dan bagaimana itu dipertahankan. Ketidaksesuaian antara orang dan lingkungan mereka berfungsi untuk memotivasi perilaku. Bagian proses TWA mendefinisikan parameter dan hasil dari kekuatan motivasi itu. Ketidaksesuaian itu yang mengacu pada individu yang tidak puas dengan lingkungan kerja, individu menjadi tidak memuaskan bagi lingkungan kerja, atau keduanya. TWA model ini mengusulkan bahwa gaya penyesuaian individu mencirikan bagaimana mereka bereaksi terhadap terjadinya *discorrespondence*.

Dalam model proses ini terdapat 4 penyesuaian yang terdiri dari :

1. Fleksibilitas

Menentukan sejauh mana mereka dapat mentoleransi kurangnya korespondensi antara nilai dan perolehan atau kemampuan dan persyaratan. Fleksibilitas akan bervariasi dari individu ke individu dan dari lingkungan ke lingkungan. Individu bervariasi dalam jumlah fleksibilitas yang akan mereka tunjukkan sebelum ketidakcocokan mereka dengan lingkungan menjadi terlalu besar, tetapi akhirnya ketidaksesuaian dapat melebihi toleransi mereka dan individu pindah ke mode penyesuaian.

2. Penyesuaian aktif

Upaya mengurangi diskorespondensi yaitu mencoba mengubah yang tersedia atau mencoba mengubah apa yang dibutuhkan lingkungan. Seperti melakukan pelatihan, dan lain lain.

3. Penyesuaian reaktif

Bertindak pada dirinya sendiri untuk mengurangi kesalahpahaman yaitu

mengubah kebutuhan sendiri dan atau keterampilan.

4. Ketekunan

Sejauh mana individu atau lingkungan akan terus berusaha menyesuaikan sebelum menyerah. Bila tidak ada penyesuaian lebih lanjut yang mungkin dilakukan, sesuatu yang lebih dramatis terjadi seperti orang tersebut dapat meninggalkan pekerjaannya atau dipecat.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian ini berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari hasil pengambilan data berupa kuesioner. Penelitian ini dilakukan terhadap 12 orang pegawai dalam satu bidang di Dinas X Kota Bandung. Alat ukur dalam penelitian ini disusun berdasarkan pada indikator sistem kerja yang berada pada Sistem E-RK, yaitu :

1. Absen kedatangan 07.30 WIB
2. Absen pulang 16.30 WIB
3. Mengerjakan pekerjaan minimal 300 menit per-hari
4. Menyerahkan bukti setiap pekerjaan
5. Membuat laporan E-RK setiap harinya
6. Melaporkan pekerjaan melalui Website

Tabel 1. Absen Kedatangan 07.30 WIB

AKTIF/REAKTIF	TINGGI	RENDAH
TINGGI	6	1
RENDAH	2	3

6 pegawai melakukan penyesuaian aktif dan reaktif yang tinggi. Seperti, membuat alarm agar bangun lebih pagi, meminta bantuan rekan kerja dan orang rumah untuk membangunkan, berusaha sendiri untuk bangun lebih pagi, tidak tidur setelah melaksanakan ibadah, pergi lebih cepat dari sebelumnya. 3 pegawai berada pada penyesuaian aktif dan reaktif yang rendah. Pegawai kurang memanfaatkan sumber daya yang ada dilingkungannya dan pegawai tidak memiliki keinginan untuk berusaha agar bekerja sesuai dengan sistem kerja baru (Sistem E-RK). 2 pegawai berada pada penyesuaian aktif rendah dan reaktif tinggi. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang ada pada dirinya tanpa merubah lingkungannya dalam mengurangi diskorespondensi yang terjadi. Seperti, berusaha bangun sendiri, tidak tidur setelah melaksanakan ibadah dan pergi lebih cepat dari sebelumnya. Satu pegawai berada pada penyesuaian aktif tinggi dan reaktif rendah. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang tersedia dilingkungan tanpa bisa merbah apa yang ada pada diri sendiri dalam mengurangi diskorespondensi. Seperti, mencoba membuat alarm, meminta rekan atau orang rumah untuk membangunkan.

Tabel 2. Absen Pulang 16.30

AKTIF/REAKTIF	TINGGI	RENDAH
TINGGI	4	1
RENDAH	2	5

5 pegawai berada pada penyesuaian aktif dan reaktif yang rendah. Pegawai kurang memanfaatkan sumber daya yang ada dilingkungannya dan pegawai tidak memiliki keinginan untuk berusaha dalam mengubah apa yang ada pada dirinya agar bekerja sesuai dengan sistem kerja baru (Sistem E-RK). 4 pegawai melakukan penyesuaian aktif dan reaktif yang tinggi. Seperti, meminta bantuan kepada rekan kerja

agar mengingatkan absen pulang, memasang alarm untuk absen pulang, mengatur waktu kerja agar selesai tepat waktu, mengecek meja tamu agar selalu ingat absen, mengingat kembali poin-poin pekerjaan yang dilakukan. 2 pegawai berada pada penyesuaian aktif rendah dan reaktif tinggi. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang ada pada dirinya tanpa merubah lingkungannya dalam mengurangi diskorespondensi yang terjadi. Seperti, mengatur waktu kerja agar selesai tepat waktu, mengecek meja tamu agar selalu ingat absen, mengingat kembali poin-poin pekerjaan yang dilakukan. Satu pegawai berada pada penyesuaian aktif tinggi dan reaktif rendah. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang tersedia dilingkungan tanpa bisa merbah apa yang ada pada diri sendiri dalam mengurangi diskorespondensi. Seperti, meminta bantuan kepada rekan kerja agar mengingatkan absen pulang, memasang alarm untuk absen pulang.

Tabel 3. Pekerjaan Minimal 300 Menit Per-hari

AKTIF/REAKTIF	TINGGI	RENDAH
TINGGI	3	1
RENDAH	3	5

5 pegawai berada pada penyesuaian aktif dan reaktif yang rendah. Pegawai kurang memanfaatkan sumber daya yang ada dilingkungannya dan pegawai tidak memiliki keinginan untuk berusaha dalam mengubah apa yang ada pada dirinya agar bekerja sesuai dengan sistem kerja baru (Sistem E-RK). 4 pegawai melakukan penyesuaian aktif dan reaktif yang tinggi. Seperti, membuat rencana dengan rekan kerja agar tidak bebrincang saat bekerja, meminta pihak kantor untuk mengecek capaian bekerja, meminta rekan kerja agar membantu pekerjaan, mengatur waktu dalam bekerja, memaksimalkan dengan mengurangi berbincang, membuat rencana kegiatan sebelum bekerja dimulai. 3 pegawai berada pada penyesuaian aktif tinggi dan reaktif rendah. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang tersedia dilingkungan tanpa bisa merbah apa yang ada pada diri sendiri dalam mengurangi diskorespondensi. Seperti, membuat rencana dengan rekan kerja agar tidak bebrincang saat bekerja, meminta pihak kantor untuk mengecek capaian bekerja, meminta rekan kerja agar membantu pekerjaan. Satu pegawai berada pada penyesuaian aktif rendah dan reaktif tinggi. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang ada pada dirinya tanpa merubah lingkungannya dalam mengurangi diskorespondensi yang terjadi. Seperti, mengatur waktu dalam bekerja, memaksimalkan dengan mengurangi berbincang, membuat rencana kegiatan sebelum bekerja dimulai.

Tabel 4. Melampirkan Bukti Setiap Pekerjaan

AKTIF/REAKTIF	TINGGI	RENDAH
TINGGI	2	3
RENDAH	2	5

5 pegawai berada pada penyesuaian aktif dan reaktif yang rendah. Pegawai kurang memanfaatkan sumber daya yang ada dilingkungannya dan pegawai tidak memiliki keinginan untuk berusaha dalam mengubah apa yang ada pada dirinya agar bekerja sesuai dengan sistem kerja baru (Sistem E-RK). 3 pegawai berada pada penyesuaian aktif tinggi dan reaktif rendah. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang tersedia dilingkungan tanpa bisa merbah apa yang ada pada diri sendiri dalam mengurangi diskorespondensi. Seperti, meminta rekan kerja untuk mengecek bukti pekerjaan, meminta hasil kegiatan kpd pihak penyelenggara (rapat atau dinas luar), meminta resume dari rekan kerja sebagai bukti. 2 pegawai berada pada penyesuaian

aktif rendah dan reaktif tinggi. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang ada pada dirinya tanpa merubah lingkungannya dalam mengurangi diskorespondensi yang terjadi. Seperti, berusaha mengambil gambar setiap kerjaan, menyimpan beberapa salinan dokumen, dan merekan setiap pekerjaan yang dilakukan. 2 pegawai melakukan penyesuaian aktif dan reaktif yang tinggi. Seperti, meminta rekan kerja untuk mengecek bukti pekerjaan, meminta hasil kegiatan kpd pihak penyelenggara (rapat atau dinas luar), meminta resume dari rekan kerja sebagai bukti, berusaha mengambil gambar setiap kerjaan, menyimpan beberapa salinan dokumen, dan merekan setiap pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 5. Membuat Laporan Kerja E-RK

AKTIF/REAKTIF	TINGGI	RENDAH
TINGGI	3	1
RENDAH	2	6

6 pegawai berada pada penyesuaian aktif dan reaktif yang rendah. Pegawai kurang memanfaatkan sumber daya yang ada dilingkungannya dan pegawai tidak memiliki keinginan untuk berusaha dalam mengubah apa yang ada pada dirinya agar bekerja sesuai dengan sistem kerja baru (Sistem E-RK). 3 pegawai melakukan penyesuaian aktif dan reaktif yang tinggi. Seperti, meminta untuk diingatkan oleh orang rumah, meminta rekan kerja untuk mengingatkan, meminta rekan kerja untuk membantu membuat laporan kerja, langsung mengerjakan laporan saat sampai rumah, berusaha meluangkan waktu dirumah, merelakan waktu istirahat dirumah untuk membuat laporan. 3 pegawai berada pada penyesuaian aktif tinggi dan reaktif rendah. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang tersedia dilingkungan tanpa bisa merbah apa yang ada pada diri sendiri dalam mengurangi diskorespondensi. Seperti, meminta untuk diingatkan oleh orang rumah, meminta rekan kerja untuk mengingatkan, meminta rekan kerja untuk membantu membuat laporan kerja. 2 pegawai melakukan penyesuaian aktif rendah dan reaktif yang tinggi. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang ada pada dirinya tanpa merubah lingkungannya dalam mengurangi diskorespondensi yang terjadi. Seperti, langsung mengerjakan laporan saat sampai rumah, berusaha meluangkan waktu dirumah, merelakan waktu istirahat dirumah untuk membuat laporan.

Tabel 6. Pekerjaan Melalui Website E-RK

AKTIF/REAKTIF	TINGGI	RENDAH
TINGGI	3	0
RENDAH	7	2

7 pegawai melakukan penyesuaian aktif rendah dan reaktif yang tinggi. Dimana pegawai hanya dapat mengubah apa yang ada pada dirinya tanpa merubah lingkungannya dalam mengurangi diskorespondensi yang terjadi. Seperti, mempelajari sendiri mengenai seluk-beluk website E-RK, mempelajari sendiri cara penggunaan dan cara pengumpulan laporan. 3 pegawai melakukan penyesuaian aktif dan reaktif yang tinggi. Seperti, mempelajari sendiri mengenai seluk-beluk website E-RK, mempelajari sendiri cara penggunaan dan cara pengumpulan laporan, meminta pihak kantor untuk melakukan sosialisasi ulang, membuat pelatihan dan meminta rekan kerja untuk mengajari cara mengumpulkan laporan. 2 pegawai berada pada penyesuaian aktif dan reaktif yang rendah. Pegawai kurang memanfaatkan sumber daya yang ada dilingkungannya dan pegawai tidak memiliki keinginan untuk berusaha dalam

mengubah apa yang ada pada dirinya agar bekerja sesuai dengan sistem kerja baru (Sistem E-RK).

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah di olah data dan pembahasan, maka kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini ialah :

1. Berdasarkan hasil dari 12 orang pegawai dalam satu bidang di Dinas X Kota Bandung, dilihat ke 6 indikator sistem kerja E-RK, diperoleh bahwa 4 indikator fenomena diantaranya menunjukkan sebagian besar pegawai berada pada gaya penyesuaian aktif dan gaya penyesuaian reaktif yang rendah. Artinya, sebagian besar pegawai kurang atau bahkan tidak mampu untuk mencoba mengubah apa yang tersedia dilingkungan dan tidak mencoba mengubah kebutuhan sendiri atau keterampilan yang dimilikinya. Ke 4 indikator fenomena tersebut ialah absen pulang 16.30, bekerja 300 menit per-hari, melampirkan bukti pekerjaan, dan membuat laporan kerja E-RK setiap harinya.
2. Berdasarkan hasil terdapat satu indikator fenomena yaitu absen kedatangan 07.30, dimana sebagian besar pegawainya atau sekitar 50% pegawai berada pada gaya penyesuaian aktif yang tinggi dan gaya penyesuaian reaktif yang tinggi. Artinya, sebagian besar pegawai sudah mampu untuk mencoba mengubah apa yang tersedia dilingkungan dan mencoba mengubah kebutuhan sendiri atau keterampilan yang dimilikinya, sehingga dapat mengurangi diskorespondensi yang dirasakan.
3. Berdasarkan hasil terdapat satu indikator fenomena yaitu pekerjaan melalui website, dimana sebagian besar pegawainya atau sekitar 58% pegawai berada pada gaya penyesuaian aktif yang rendah dan gaya penyesuaian reaktif yang tinggi. Artinya, sebagian besar pegawai tidak mampu untuk mencoba mengubah apa yang tersedia dilingkungan, tetapi mereka mampu untuk mengubah kebutuhan sendiri atau keterampilan yang dimilikinya.

Saran

1. Bagi pegawai yang sudah berada pada gaya penyesuaian aktif dan reaktif yang tinggi, disarankan untuk terus melakukan penyesuaian agar diskorespondensi yang dirasakan dapat menurun dan dapat mencapai kepuasan kerja terhadap Sistem E-RK.
2. Bagi Dinas X Kota Bandung hendaknya melakukan sosialisasi atau pelatihan kembali mengenai Sistem kerja E-RK.
3. Bagi peneliti lain yang akan meneruskan penelitian ini, disarankan untuk mencari variabel lain yang dapat melihat apa yang mendasari pegawai untuk cenderung melakukan gaya penyesuaian aktif, reaktif, atau keduanya.

Daftar Pustaka

Buku

- As'ad, MOH. Psikologi Industri (Edisi Revisi). Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Brown D, Steven, Robert W.Lent.(2012). Second Edition Career Development And Counseling.Canada. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Dawis, Rene, Lloyd, Davis. (1968). A Theory Of Work Adjustment (A Revision).Washington, D.C.
- Dawis, Rene, Lloyd, Davis. (1968). Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire.Washington, D.C.

- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory Of Work Adjustment: An Individual-Differences Model And Its Applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dawis, Rene, Lloyd, Davis. (1981). *Job Satisfaction And Work Adjustment: Implications For Vocational Education*. Columbus. The Ohio State University.
- Munandar, Ashar. S. (2006). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta. UI-Pres.
- Skinner, Jessie Monica. (1993). *Relationship Among Work Adjustment Variables*. Massey University Library.
- Wijoyono, Sutarto. (2012). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Salatiga. Kencana.

Jurnal

- Choirunnisa, Siti Chodijah, DKK. *Gambaran Penyesuaian Kerja Siswa Yang Menjalankan Praktek Kerja Industri Di PT GM*. Jakarta.
- Eggerth, E Donald. (2008). *From Theory Of Work Adjustment to Person Environment Correspondence Counseling: Vocational Psychology as Positive Psychology*. National Institute for Occupational Safety and Health.
- Minchel, Renfro L Edina, Larry, Tracey. (2009). *The Interaction Of Work Adjustment And Attachment Theory : Employment Counseling Implication*. ACA.