



PENGARUH PERFEKSIONISME ADAPTIF DAN PESIMISME DEFENSIF TERHADAP PENGATURAN DIRI KARYAWAN DI TEMPAT KERJA

Suci Rahmani Oktaviani^{1*}, Nang Among Budiadi ^{2*}, Fidela Berliani P.P^{3*}

^{1*}Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Setia Budi, Surakarta, Indonesia

^{2*}Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Setia Budi, Surakarta, Indonesia

^{3*}Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Setia Budi, Surakarta, Indonesia

Email: 192105131@mhs.setiabudi.ac.id, nangamong@setiabudi.ac.id,

fidelaberliani@setia.budi.ac.id

Abstract

This study was conducted to understand how adaptive perfectionism and defensive pessimism influence employee self-regulation in the workplace. Self-regulation refers to an individual's ability to manage thoughts, emotions, and actions in order to stay focused on achieving goals. The research data were collected through questionnaires distributed to employees in the Surakarta area. The analysis results show that adaptive perfectionism has a negative effect on self-regulation. This means that the stronger the employees' desire to always appear perfect, the greater the pressure they experience, which ultimately reduces their ability to control their emotions and behavior. In contrast, defensive pessimism was found to have a positive effect on self-regulation. Employees with defensive pessimism tend to think about risks or possible negative outcomes beforehand, making them more cautious, better prepared, and more capable of regulating themselves when facing tasks. Overall, the study reveals that these two psychological characteristics have different directional influences on employees' self-regulation.

Keywords: Adaptive perfectionism; Defensive pessimism; Self-regulation; Employees; Workplace

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana perfeksionisme adaptif dan pesimisme defensif mempengaruhi pengaturan diri karyawan di tempat kerja. Pengaturan diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola pikiran, emosi, dan tindakan agar tetap terarah dalam mencapai tujuan. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan di wilayah Surakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa perfeksionisme adaptif memiliki pengaruh negatif terhadap pengaturan diri. Hal ini berarti bahwa semakin kuat keinginan karyawan untuk selalu tampil sempurna, semakin besar pula tekanan yang mereka rasakan, sehingga kemampuan mereka untuk mengendalikan emosi dan perilaku justru menurun. Sebaliknya, pesimisme defensif terbukti memberikan pengaruh positif terhadap pengaturan diri. Karyawan yang memiliki kecenderungan pesimisme defensif biasanya memikirkan risiko atau kemungkinan buruk terlebih dahulu, sehingga mereka lebih berhati-hati dan lebih siap dalam menghadapi tugas. Kondisi ini membantu mereka mengatur diri dengan lebih baik. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa dua karakteristik psikologis tersebut memberikan arah pengaruh yang berbeda terhadap pengaturan diri karyawan.

Kata Kunci: Perfeksionisme adaptif; Pesimisme defensif; Pengaturan diri; Karyawan; Tempat kerja.

Article info

Received 27 November 2025

Revised 1 Desember 2025

Accepted 5 Desember 2025

192105131@mhs.setiabudi.ac.id

Copyright@2025. Published by Jurnal Prima Manajemen – Al -Afif

1. PENDAHULUAN

Pengaturan diri merupakan kemampuan individu untuk mengontrol perilakunya sendiri dan mempengaruhi lingkungan sekitarnya melalui pengaturan kognitif, yaitu dengan melakukan pengamatan dan pemikiran, menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta menetapkan konsekuensi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga memungkinkan terjadinya interaksi timbal balik antara lingkungan, perilaku, dan kepribadian individu (Thakre & Sebastian, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa pengaturan diri memiliki peran penting dalam mencapai kesuksesan dan kesehatan, baik dalam bidang akademik, pekerjaan, maupun berbagai aspek kehidupan lainnya (Pichardo et al., 2014).

Globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi untuk tetap kompetitif, maka dari itu diperlukan karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang baik yang nantinya akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Karyawan yang berkualitas merupakan aset strategis bagi perusahaan, karena karyawan dapat memainkan peran kunci dalam meningkatkan dan mempertahankan produktivitas perusahaan (Ginting & Yuniasanti, 2025). Karyawan yang mempunyai pengaturan diri yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang dimana itu memerlukan kontrol diri yang tinggi pada karyawan. Pengaturan diri merupakan usaha individu untuk mengelola emosi dan mengendalikan diri sehingga dapat menjalankan tugas dengan optimal, menunda kepuasan pribadi untuk mencapai tujuan, dan pulih dari tekanan emosi (Sastrawinata, 2015).

Pengaturan diri merupakan pondasi penting dalam proses sosialisasi karena terkait dengan berbagai aspek perkembangan individu, meliputi fisik, kognitif, sosial, dan emosional (Fajrina & Hartati, 2014). Keperluan dalam dunia kerja pada karyawan yang merupakan kemampuan untuk mengatur dan mengelola diri sendiri seperti stres dan emosi, kesehatan mental, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan pengetahuan, dan mencapai pengaturan diri yang efektif dan efisien. Pengaturan diri merupakan kemampuan untuk mengelola diri secara efektif guna mempertahankan pola pikir, perilaku, dan emosi yang positif sehingga dapat mencapai tujuan (Fajrina & Hartati, 2014).

Karyawan yang mengalami ketidakcocokan dengan pekerjaannya akan kesulitan dalam melakukan tugas-tugas dasar, dan mengabaikan keselamatan karena tidak bisa mengatur diri sendiri dengan baik (Flatau-Harrison et al., 2023). Pengaturan diri juga dapat membantu dalam mengelola stres dan tekanan kerja, meningkatkan motivasi semangat kerja, dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang dimana itu diperlukan di tempat kerja. Pengaturan diri merupakan kemampuan untuk mengatur standar, memantau diri, mengevaluasi diri, mengendalikan emosi, dan melakukan refleksi diri secara lebih baik (Fajrina & Hartati, 2014). Pengaturan diri diperlukan pada karyawan di tempat kerja, karena dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas diri melalui pengembangan diri.

Setiap orang berusaha mengatur dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan kemampuan pengaturan diri yang optimal, dengan menggunakan pengaturan diri yang optimal individu dapat mencapai tujuan secara maksimal, namun individu dengan kemampuan pengaturan diri yang kurang optimal akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan secara efektif (Fajrina & Hartati, 2014). Pengaturan diri yang kurang efektif dapat berdampak negatif pada kesehatan mental individu, sehingga meningkatkan risiko mengalami masalah psikologis seperti depresi dan gangguan kecemasan (Fajrina & Hartati, 2014).

Pengaturan diri merupakan faktor kunci dalam mengelola hasil kerja karyawan, oleh karena itu karyawan harus mengembangkan kemampuan pengaturan diri yang efektif untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja. Pengaturan diri

dapat dilakukan dengan mengelola berbagai aspek internal, seperti mengontrol pikiran dan perilaku, menstabilkan emosi, dan mengatur impuls (Fajrina & Hartati, 2014).

Studi literatur berhasil mengidentifikasi kesenjangan penelitian: Meskipun pengaturan diri telah diteliti secara luas, namun masih kurang implementasi pengaturan diri khususnya di tempat kerja. Pengaturan diri merupakan kemampuan untuk mengembangkan, menerapkan, dan secara fleksibel mempertahankan perilaku (Thakre & Sebastian, 2021). Hasil penelitian Zeshan et al., (2023) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan mempengaruhi kelelahan karyawan dengan cara mengganggu pengaturan adaptasi individu. Tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan karyawan kesusahan untuk mengatur pengaturan dirinya dengan baik, hal ini mengakibatkan karyawan belum mampu mengelola dirinya sendiri seperti stres, emosi, kesehatan mental, dan menurunnya produktivitas kerja. Tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat mengharuskan bagi para manajer untuk memiliki panduan strategis untuk mengurangi risiko kelelahan (burnout) pada bawahannya, terutama dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang semakin meningkat (Zeshan et al., 2023).

Pengaturan diri merupakan kemampuan yang sangat penting bagi karyawan untuk mengelola dirinya selama bekerja. Setiap individu berusaha mengatur dirinya dengan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan pengaturan diri yang optimal memungkinkan individu mencapai tujuan secara maksimal, sedangkan kurangnya pengaturan diri pada individu dapat menyebabkan pencapaian tujuan yang kurang optimal (Fajrina & Hartati, 2014). Karyawan harus menerapkan pengaturan diri yang baik dan optimal saat bekerja agar tercapainya hasil kerja yang berkualitas bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu dicari faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk mempunyai pengaturan diri yang baik.

Menurut penelitian Thakre & Sebastian (2021) pengaturan diri dipengaruhi oleh dua faktor yaitu perfeksionisme adaptif dan pesimisme defensif, sedangkan pesimisme defensif dipengaruhi oleh perfeksionisme adaptif.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut: (1) Apakah perfeksionisme adaptif berpengaruh terhadap pengaturan diri (2) Apakah perfeksionisme adaptif berpengaruh terhadap pesimisme defensif (3) Apakah pesimisme defensif berpengaruh terhadap pengaturan diri

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang akan dipecahkan melalui penelitian ini maka tujuan penelitian dapat dirumuskan: (1) Menguji pengaruh perfeksionisme adaptif terhadap pengaturan diri (2) Menguji pengaruh perfeksionisme adaptif terhadap pesimisme defensif (3) Menguji pengaruh pesimisme defensif terhadap pengaturan diri Penelitian diharapkan memberikan manfaat, baik praktis maupun teoritis

1) Manfaat Praktis

Karyawan yang mampu melakukan pengaturan diri dengan baik, maka ia akan mampu membangun kualitas kerja yang baik. Hasil kerja yang baik akan berakibat pada terciptanya keberhasilan organisasional yang baik. Oleh karena itu, hasil penelitian diharapkan mampu memberi kontribusi bagi para pengelola perusahaan untuk membangun strategi pengembangan karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.

2) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mengkonfirmasi secara signifikan hubungan kausalitas antara: (1) hubungan perfeksionisme adaptif dan pengaturan diri, (2) hubungan perfeksionisme adaptif dan pesimisme defensif (3) hubungan pesimisme defensif dan pengaturan diri. Konfirmasi dalam ketiga hubungan yang melibatkan perfeksionisme adaptif, pesimisme defensif, dan pengaturan diri diharapkan memberi sumbangan bagi pengembangan teori.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Pengaturan Diri

Pengaturan diri merupakan kemampuan individu untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan rencana dan tujuan pribadi tanpa memerlukan motivasi atau pengakuan dari luar, atau lebih spesifik pengaturan diri merupakan kemampuan untuk mewujudkan rencana dan tindakan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan pribadi (Zeshan et al., 2023). Pengaturan diri yang sukses akan membantu karyawan mencapai pemulihan dan penyesuaian diri dalam pekerjaannya, sedangkan pengaturan diri yang gagal dapat menyebabkan karyawan merasa lemah dan tidak mampu mengendalikan dirinya sendiri (Zeshan et al., 2023). Pengaturan diri merupakan upaya individu untuk mengelola emosi dan mengatasi perbedaan antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan hasil kerja di tempat kerja (Bouckenoghe et al., 2014).

Pengaturan diri merupakan upaya individu untuk mengontrol emosi, perilaku, dan pikirannya dengan menggunakan sumber daya internal, namun sumber daya ini memiliki keterbatasan dan dapat terkuras sehingga memerlukan pengelolaan yang efektif untuk mengatur impuls dan keinginan (Choi et al., 2016). Sebagai hasilnya setiap kali kita menggunakan kemampuan pengaturan diri, kapasitas diri kita akan semakin berkurang sehingga kemampuan kita untuk mengendalikan diri sendiri juga akan menurun secara bertahap (Choi et al., 2016). Kemampuan karyawan untuk mengatur diri sendiri seperti mengendalikan emosi, perilaku, dan pikiran mempunyai batasan dan dapat menurun jika terus digunakan, hal ini terjadi karena sumber daya internal yang digunakan untuk mengatur diri sendiri adalah terbatas dan dapat habis.

2.2 Perfeksionisme Adaptif

Perfeksionisme adaptif merupakan sikap yang seimbang antara berusaha mencapai kesempurnaan dan menerima keterbatasan diri sendiri, hal ini ditandai dengan rasa bangga dan puas atas pencapaian yang diperoleh melalui kerja keras, serta kemampuan untuk menerima dan toleransi terhadap kesalahan dan kekurangan (Aditomo & Retnowati, 2004). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perfeksionisme adaptif memiliki hubungan positif dengan berbagai aspek psikologis dan profesional, individu dengan perfeksionisme adaptif cenderung memiliki sifat yang lebih baik, tingkat stres dan kelelahan yang lebih rendah, serta menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, individu juga lebih berorientasi pada pencapaian dan memiliki sifat yang lebih teliti (Bousman, 2007).

Karyawan yang menerapkan sikap perfeksionisme adaptif akan memiliki pengaturan diri yang baik, standar tinggi, dan berusaha mencapai kesempurnaan dalam pekerjaannya, terutama untuk memuaskan diri sendiri (Thakre & Sebastian, 2021). Perfeksionisme adaptif dalam diri karyawan dapat menjadikan karyawan mempunyai pengaturan diri yang baik dan bermanfaat dalam mengelola hasil kerja. Perfeksionisme merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang ditandai dengan kecenderungan individu untuk melakukan usaha berlebihan, mengejar kesempurnaan, dan menetapkan target kerja yang sangat ambisius (Kanten & Yesiltas, 2015). Perfeksionisme adaptif yang tinggi berdampak pada pengaturan diri karyawan yang dapat memberikan efek positif pada kecanduan kerja, keterlibatan kerja, kenikmatan kerja, dan prestasi individu. Karyawan yang memiliki sikap perfeksionisme adaptif cenderung memiliki harga diri dan efikasi diri yang tinggi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan. Para peneliti menyarankan bahwa perfeksionisme positif merupakan suatu bentuk perfeksionisme yang normal, sehat, dan adaptif, hal ini memiliki hubungan positif dengan hasil yang diinginkan seperti perasaan bahagia, sikap positif, dan perilaku baik di tempat kerja (Kanten & Yesiltas, 2015).

Perfeksionisme adaptif dapat terjadi karena karyawan telah menerapkan sikap positif, seperti sikap efektif dan efisien yang berdampak baik di tempat kerja. Karyawan

yang menerapkan sikap perfeksionisme adaptif saat bekerja, maka akan mempunyai keyakinan yang tinggi terhadap kualitas kerjanya yang nantinya akan memotivasi keberhasilan dirinya. Karyawan yang merasa bahwa dirinya telah perfektis, maka dapat meningkatkan motivasi kerja yang juga berdampak pada pengaturan diri karyawan yang efektif dan efisien, hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki motivasi untuk dirinya sendiri (Thakre & Sebastian, 2021).

Berdasarkan deduksi ini maka dapat diajukan hipotesis:

H₁: Perfeksionisme adaptif berpengaruh positif terhadap pengaturan diri

Perfeksionisme adaptif merupakan kepribadian yang melibatkan keinginan untuk terlihat sempurna. Perfeksionisme ditandai dengan keinginan kuat untuk mencapai kesempurnaan, penilaian yang sangat kritis terhadap diri sendiri atau orang lain, kurangnya pengakuan atas pencapaian, tendensi untuk menghukum diri sendiri, dan rasa takut akan kegagalan (Al Farisi et al., 2024). Perfeksionisme adaptif merupakan kepribadian yang melibatkan keinginan untuk terlihat sempurna, sementara pesimisme defensif merupakan strategi yang digunakan oleh individu dengan cara menetapkan ekspektasi yang sangat rendah dalam situasi yang berisiko, dengan menetapkan ekspektasi yang sangat rendah tersebut, individu berharap dapat mengelola kecemasannya dengan baik (Thakre & Sebastian, 2021).

Dalam hal ini biasanya orang yang perfektis cenderung memiliki ekspektasi yang sangat tinggi terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar, sehingga ketika individu menghadapi kejadian-kejadian yang tidak sesuai dengan ekspektasi atau harapannya, individu akan merasa sangat kecewa dan sedih, namun untuk menghadapi kekecewaan tersebut individu perfektis menggunakan pesimisme defensif sebagai strategi, dimana individu akan menetapkan ekspektasi yang rendah terhadap situasi yang berisiko, dengan begitu individu tidak akan merasa terlalu kecewa jika hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Thakre & Sebastian, 2021).

Karyawan yang menerapkan sikap perfeksionisme adaptif juga memerlukan strategi pesimisme defensif sebagai mekanisme perlindungan terhadap dirinya, hal ini dilakukan agar karyawan tidak terlalu kecewa dan sedih jika hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkannya. Perfeksionisme merupakan suatu konsep yang kompleks yang mencerminkan kecenderungan individu untuk menetapkan standar pribadi yang sangat tinggi dan disertai rasa cemas berlebih terhadap kemungkinan melakukan kesalahan (Roy Chowdhury, 2016). Sikap perfeksionisme adaptif dapat membuat individu merasa cemas akan terjadinya kegagalan dalam dirinya, oleh sebab itu individu perlu menggunakan pesimisme defensif sebagai strategi. Pesimisme defensif dapat memotivasi individu yang cemas dengan rasa takut akan kegagalan, sehingga individu lebih berhati-hati dan berusaha keras untuk sukses (Roy Chowdhury, 2016).

Perfeksionisme adaptif memungkinkan pencapaian hasil yang tinggi, sementara pesimisme defensif membantu memastikan bahwa segala kemungkinan risiko telah diperhitungkan, maka karyawan perfektis-pesimis mungkin menjadi *realist strategic* yang mengelola risiko dengan baik tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja. Individu yang perfektis cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai standar yang sangat tinggi dalam pekerjaannya, hal tersebut membuat individu sangat teliti dan memiliki keinginan yang kuat untuk berhasil dan konsisten dalam mencapai tujuannya, selain itu individu juga sangat berdedikasi dan terfokus pada tugas dan kegiatan yang dijalani (Al Farisi et al., 2024). Dalam tim kerja perfektis-pesimis juga bisa berperan sebagai pengontrol kualitas atau penasehat risiko yang memandu kelompok menuju keputusan yang lebih bijak, oleh karena itu individu perfeksionisme adaptif memerlukan pesimisme defensif sebagai mekanisme perlindungan terhadap dirinya.

Berdasarkan deduksi ini maka dapat diajukan hipotesis:

H₂: Perfeksionisme adaptif berpengaruh positif terhadap pesimisme defensif

2.3 Pesimisme Defensif

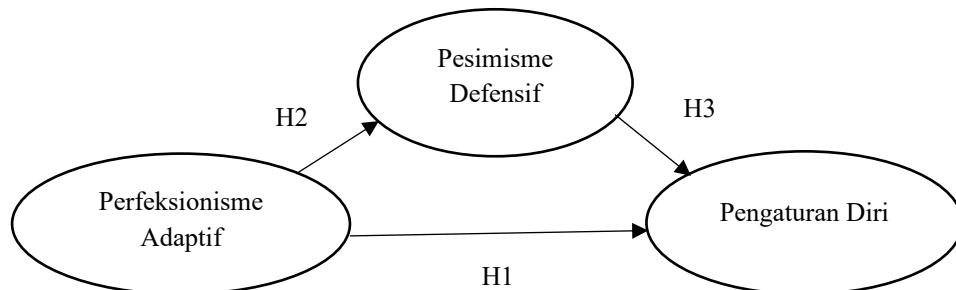
Pesimisme defensif bisa menjadi strategi yang digunakan oleh individu yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi dan sangat cemas dalam situasi yang menantang, dan juga sebagai strategi untuk menghadapi keinginan kuat untuk sukses dan ketakutan akan kegagalan (Lim, 2009). Kecemasan tidak selalu berdampak buruk pada pekerjaan, ada beberapa orang yang memanfaatkan kecemasan sebagai sarana untuk memotivasi dirinya sendiri guna mempersiapkan diri menghadapi tantangan, orang-orang seperti itu merupakan individu yang menggunakan strategi pesimisme defensif (Thakre & Sebastian, 2021). Karyawan yang menggunakan strategi pesimisme defensif dapat meningkatkan pengaturan dirinya, hal ini terjadi karena pesimisme defensif dapat meningkatkan motivasi pada karyawan dengan memanfaatkan kecemasan tersebut.

Pesimisme defensif dapat menjadi strategi efektif untuk mengelola kecemasan dengan cara memikirkan skenario terburuk, sehingga individu dapat lebih siap menghadapi situasi yang tidak terduga (Norem, 2001). Karyawan yang menggunakan strategi pesimisme defensif dapat ter dorong untuk lebih waspada dan mempersiapkan diri secara matang, sehingga dapat meningkatkan pengaturan diri dan motivasi. Penelitian menunjukkan bahwa pesimisme defensif yaitu strategi kognitif yang melibatkan penetapan ekspektasi rendah, dan pemikiran tentang kemungkinan hasil yang dapat terjadi, sehingga dapat membantu individu merasa lebih terkendali dan siap menghadapi situasi yang tidak pasti, selain itu juga bisa membantu individu mengurangi kecemasan saat melakukan tugas dan pada akhirnya meningkatkan hasil kerja (Lim, 2009). Individu yang menggunakan strategi pesimisme defensif dapat berfungsi sebagai mekanisme dalam mengatur dirinya (Thakre & Sebastian, 2021). Individu yang menggunakan strategi pesimisme defensif dapat meningkatkan pengaturan dirinya, hal ini disebabkan karena pesimisme defensif dapat digunakan untuk bernegosiasi dengan emosi yang tidak diinginkan sehingga dapat meningkatkan motivasi (Thakre & Sebastian, 2021). Karyawan yang menggunakan strategi pesimisme defensif maka akan dapat mengelola emosinya dengan baik, hal ini menyebabkan karyawan akan kembali pulih dari tekanan kerjanya, dan karyawan akan mampu dalam mengatur pengaturan dirinya karena telah menerapkan strategi pesimisme defensif untuk menstabilkan emosi.

Berdasarkan deduksi ini maka dapat diajukan hipotesis:

H₃: Pesimisme defensif berpengaruh positif terhadap pengaturan diri

2.4 Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian
Sumber: Thakre & Sebastian (2021)

Gambar diatas menjelaskan bahwa pengaturan diri dipengaruhi secara langsung oleh perfeksionisme adaptif dan pesimisme defensif. Pesimisme defensif dipengaruhi oleh perfeksionisme adaptif.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena metode ini memungkinkan peneliti mengumpulkan data numerik secara langsung dari karyawan dan menguji hubungan antar variabel secara objektif (Noeraini & Sugiyono, 2016). Model penelitian disusun berdasarkan teori yang menjelaskan bahwa perfeksionisme adaptif dan pesimisme defensif berpengaruh terhadap pengaturan diri (Thakre & Sebastian, 2021). Penelitian ini melibatkan tiga variabel laten yaitu perfeksionisme adaptif, pesimisme defensif, dan pengaturan diri. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin yaitu dari sangat setuju (5) hingga sangat tidak setuju (1).

Instrumen diuji melalui validitas dan reliabilitas, dimana item dinyatakan valid jika memiliki *factor loading* $\geq 0,50$ (Damayanti, 2016) dan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ (Noeraini & Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di wilayah Kota Surakarta, dan sampel sebanyak 119 responden dipilih menggunakan pendekatan *non probability sampling* dimana setiap anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama untuk masuk menjadi anggota sampel. Teknik penyampelan yang digunakan adalah *purposive*. Teknik penyampelan *purposive* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Wahana, 2018). Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung.

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program AMOS, karena SEM dapat menguji hubungan antar variabel secara simultan dan memberikan hasil yang lebih akurat (Habibi, 2022). Model penelitian dinyatakan layak apabila memenuhi beberapa indikator kesesuaian seperti GFI, CFI, TLI $\geq 0,90$, RMSEA $< 0,08$, serta CMIN/DF < 2 (Wahana, 2018).

Tabel 3. 1 Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis kelamin | Jumlah | Presentase |
|-----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 35 | 29,41% |
| 2 | Perempuan | 84 | 70,58% |
| | Total | 119 | 100% |

Sumber: (Data primer yang diolah, 2025)

Tabel 3.1 menunjukkan hasil 119 responden yang didapat tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan mendapatkan persentase yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Responden laki-laki dengan persentase 29,41% dengan jumlah 35 orang. Responden perempuan dengan persentase 70,58% dengan jumlah 84 orang dari keseluruhan responden pada studi ini. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa lebih banyak karyawan berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki-laki.

Tabel 3. 2 Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia

| No. | Rentang Usia | Jumlah | Presentase |
|-----|--------------|--------|------------|
| 1 | 19-23 Tahun | 66 | 55,46% |
| 2 | 24-28 tahun | 28 | 23,52% |
| 3 | 29-33 tahun | 25 | 21,00% |
| | Total | 119 | 100% |

Sumber: (Data primer yang diolah, 2025)

Tabel 3.2 diatas menunjukkan hasil dari 119 responden yang didapat, responden berada dalam kisaran usia 19-23 tahun dengan persentase 55,46% atau 66 orang dari keseluruhan responden. Usia 24-28 tahun dengan persentase 23,52% atau 28 orang, dan usia 29-33 tahun pada persentase 21,00% atau 25 orang. Distribusi penyebaran kuesioner ini mendapatkan respon terbanyak pada golongan usia 19-23 tahun.

3.1 Uji Validitas CFA

Penelitian ini terlebih dahulu dilakukan menggunakan analisis faktor sebagai uji awal untuk melihat pola hubungan antar indikator dalam menguji validitas. Setelah struktur konstruk teridentifikasi, proses pengujian validitas selanjutkan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Pada tahap CFA, indikator dianggap valid apabila memiliki nilai loading faktor di atas 0,5 yang diperoleh dari *standardized regression weights* (Wahana, 2018).

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner
Rotated Component Matrix^a

| | Component | | |
|-------|-----------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| PA1 | | .817 | |
| PA2 | | .843 | |
| PA3 | | .767 | |
| PA4 | | .640 | |
| PDEF5 | .698 | | |
| PDEF6 | .802 | | |
| PDEF7 | .827 | | |
| PDEF8 | .793 | | |
| PD9 | | | ,501 |
| PD10 | | | .811 |
| PD11 | | | .765 |
| PD12 | | | .809 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: (Data primer yang diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan *loading factor* untuk masing-masing indikator variabel berkelompok di kolom yang sama dengan nilai lebih besar dari 0,5 artinya, semua item kuesioner valid untuk variabel yang diukur.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas CFA

| Estimate | | | |
|----------|------|------------------------|------|
| PA4 | <--- | Perfeksionisme Adaptif | ,552 |
| PA3 | <--- | Perfeksionisme Adaptif | ,597 |
| PA2 | <--- | Perfeksionisme Adaptif | ,826 |
| PA1 | <--- | Perfeksionisme Adaptif | ,908 |
| PDEF5 | <--- | Pesimisme Defensif | ,900 |
| PDEF6 | <--- | Pesimisme Defensif | ,703 |
| PDEF7 | <--- | Pesimisme Defensif | ,942 |
| PDEF8 | <--- | Pesimisme Defensif | ,739 |
| PD9 | <--- | Pengaturan Diri | ,638 |
| PD10 | <--- | Pengaturan Diri | ,668 |
| PD11 | <--- | Pengaturan Diri | ,897 |
| PD12 | <--- | Pengaturan Diri | ,797 |

Sumber: (Data primer yang diolah, 2025)

Pada tabel diatas diperoleh nilai estimate lebih besar dari 0,5 maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh indikator telah valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan konsistensi suatu instrumen dalam mengukur objek yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan apabila nilai *Alpha* setiap variabel lebih dari 0,6, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel (Noeraini & Sugiyono, 2016).

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

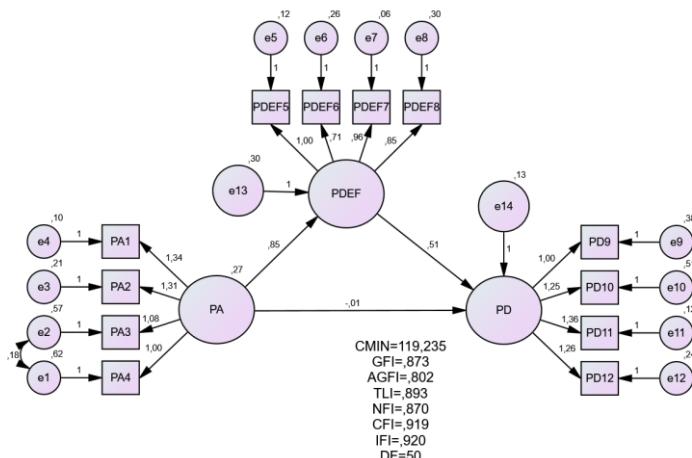
| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------|----------------|------------|
| Perfeksionisme Adaptif | 0,817 | Reliabel |
| Pesimisme Defensif | 0,887 | Reliabel |
| Pengaturan Diri | 0,831 | Reliabel |

Sumber: (Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 3.5 di atas diperoleh hasil nilai *cronbach alpha* seluruh variabel telah berada di atas 0,7 maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel telah reliabel untuk digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model diagram jalur menunjukkan bahwa *goodness of fit* yang sudah memenuhi. Model jalur ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel layak digunakan karena sudah memenuhi kriteria *goodness of fit*.



Gambar 4. 1 Model Diagram Jalur

Berdasarkan gambar di atas didapatkan hasil *goodness of fit* yang sudah memenuhi. Pada model terdapat garis *error* e1 dan e2, garis *error* tersebut diperoleh dari modification indices pada gambar sebelum final.

4.1 Pengujian Kesesuaian Model (Goodness Of Fit)

Pengujian kesesuaian model (*goodness of fit*) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana model penelitian sesuai dengan data yang digunakan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa model yang dibangun mampu merepresentasikan hubungan antar variabel secara akurat berdasarkan data. Berikut hasil analisa AMOS:

Tabel 4.1 Uji Kesesuaian Model

| Goodness Of Fit Index | Cut Of Value | Hasil Model SEM | Keterangan |
|---------------------------------------|--------------|-----------------|------------|
| Chi-Square | p> 0.05 | 119,235 | Fit |
| Goodness of fit index (GFI) | > 0.90 | 0.873 | Marginal |
| Adjusted goodness fit of index (AGFI) | > 0.90 | 0.802 | Marginal |
| Tucker Lewis Index (TLI) | > 0.90 | 0.893 | Marginal |
| Normed fit index (NFI) | > 0.90 | 0.870 | Marginal |
| Comparative fit index (CFI) | > 0.90 | 0.919 | Fit |
| Incremental fit index (IFI) | > 0.90 | 0.920 | Fit |
| CMIN/DF | < 2.00 | 2.385 | Fit |

Sumber: (Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan hasil *goodness of fit*, diketahui bahwa model telah memenuhi syarat sebagai model SEM yang baik. Dari 8 kriteria kesesuaian model, 4 kriteria menunjukkan hasil fit, sementara 4 kriteria lainnya berada pada kategori marginal, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu tahap pengujian hipotesis.

4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas atau signifikansi dari keterkaitan masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4. 2 Uji Hipotesis Secara Langsung

| | | Estimate | S.E. | C.R. | P |
|------------------------|------|----------|------|-------|------|
| Perfektionisme_Adaptif | ---> | .850 | ,171 | 4,974 | *** |
| Pesimisme_Defensif | ---> | ,512 | ,100 | 5,138 | *** |
| Perfektionisme_Adaptif | ---> | -,010 | ,108 | -,092 | ,927 |

Sumber: (Data primer yang diolah, 2025)

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Perfektionisme Adaptif terhadap Pengaturan Diri

Perfektionisme adaptif berpengaruh negatif terhadap pengaturan diri. Hasil analisis menunjukkan nilai probabilitas 0,927 yang menunjukkan bahwa perfektionisme adaptif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengaturan diri.

4.3.2 Pengaruh Perfektionisme Adaptif terhadap Pesimisme Defensif

Perfektionisme adaptif berpengaruh positif terhadap pesimisme defensif. Nilai probabilitas sebesar 0,000 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat perfektionisme adaptif pada karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan menggunakan strategi pesimisme defensif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

4.3.3 Pengaruh Pesimisme Defensif terhadap Pengaturan Diri

Pesimisme defensif berpengaruh positif terhadap pengaturan diri. Nilai probabilitas sebesar 0,000 terbukti bahwa pesimisme defensif dapat membantu karyawan mengelola kecemasan dan tekanan dengan lebih baik, sehingga mendorong peningkatan kemampuan pengaturan diri di lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- 1) Kesimpulan pertama hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa perfektionisme adaptif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengaturan diri, sehingga individu yang memiliki sifat perfektionisme adaptif yang terlalu tinggi dapat menyebabkan perfeksionis yang neurotik yang menyebabkan pengaturan diri tidak efektif, hal ini terjadi karena individu cenderung menetapkan

- standar yang terlalu tinggi dan tidak realistik untuk diri sendiri yang menyebabkan pengaturan diri tidak efektif.
- 2) Kesimpulan kedua hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa perfeksionisme adaptif berpengaruh signifikan terhadap pesimisme defensif, dimana individu perfeksionisme adaptif menggunakan pesimisme defensif sebagai strategi untuk mengurangi resiko kecewa, dimana individu perfeksionisme adaptif akan menetapkan harapan yang sangat rendah pada situasi yang berisiko tersebut, dengan begitu individu perfeksionis tidak akan merasa terlalu kecewa dan sedih jika ekspektasinya tidak sesuai dengan realitanya.
 - 3) Kesimpulan ketiga hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pesimisme defensif berpengaruh signifikan terhadap pengaturan diri, hal ini dikarenakan pesimisme defensif merupakan strategi yang digunakan oleh individu dengan cara menetapkan harapan yang sangat rendah pada situasi yang berisiko, dengan menetapkan harapan yang sangat rendah tersebut individu berharap dapat mengelola kecemasan dan tekanannya dengan baik, dimana hal ini dapat menyebabkan pengaturan diri yang efektif dan efisien karena individu mampu mengelola kecemasan dan tekanannya dengan baik.

5.2 Saran

Penelitian menghasilkan hubungan tidak signifikan antara variabel perfeksionisme adaptif dan pengaturan diri. Keterbatasan lain adalah faktor demografi yang kurang luas seperti tingkat pendapatan, pendidikan, dan pekerjaan karyawan. Atas dasar sejumlah keterbatasan maka saran untuk penelitian serupa dimasa mendatang yakni menambahkan faktor lain yang mempengaruhi pengaturan diri karyawan di tempat kerja, serta memperluas faktor demografi responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditomo, A., & Retnowati, S. (2004). Perfeksionisme, harga diri, dan kecenderungan depresi pada remaja akhir. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–14.
- Al Farisi, S. Y., Arpandy, G. A., & Fitriah, A. (2024). Hubungan antara *fear of failure* dengan perfeksionisme pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 1–19. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2818>
- Bouckenoghe, D., Raja, U., & Abbas, M. (2014). How does self-regulation of emotions impact employee work engagement: The mediating role of social resources. *Journal of Management & Organization*, 20(4), 508–525. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.43>
- Bousman, L. A. (2007). *The fine line of perfectionism: Is it a strength or a weakness in the workplace?* (Doctoral dissertation, University of Nebraska–Lincoln). University of Nebraska–Lincoln, DigitalCommons. <https://digitalcommons.unl.edu/psychdiss/4>
- Choi, H. J., Lee, S., No, S.-R., & Kim, E. I. (2016). Effects of compassion on employees' self-regulation. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(7), 1173–1190. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.7.1173>
- Damayanti, S. (2016). Pengaruh pandangan Islam, pelayanan, dan keamanan terhadap minat nasabah untuk menabung di Bank Syariah Mandiri Cabang X. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 17–34.
- Fajrina, A., & Hartati, S. (2014). Hubungan antara semangat kerja dengan regulasi diri pada perawat Rumah Sakit Jiwa Dr Amino Gondohutomo Semarang. Universitas Diponegoro.
- Flatau-Harrison, H., Wilson, M. K., & Vleugels, W. (2023). The reciprocal relationship between safety behaviour and person-job fit: A self-regulation perspective. *Safety Science*, 168, 106289. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106289>

- Ginting, S. B. A., & Yuniasanti, R. (2025). Hubungan antara regulasi diri dengan perilaku cyberloafing pada karyawan generasi Z. *Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.26486/intensi.v3i1.4416>
- Habibi, A. (2022). Analisis structural equation models (SEM) pada data HBAT non missing untuk mendapatkan pengujian kausalitas manajemen kinerja. *Variance: Journal of Statistics and Its Applications*, 4(2), 55–70. <https://doi.org/10.30598/variancevol4iss2page55-70>
- Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367–1375. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00522-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00522-5)
- Lim, L. (2009). A two-factor model of defensive pessimism and its relations with achievement motives. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 143(3), 318–336. <https://doi.org/10.3200/JRLP.143.3.318-336>
- Noeraini, I. A., & Sugiyono. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan harga terhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(5), 1–17.
- Norem, J. K. (2001). *The positive power of negative thinking: Using defensive pessimism to harness anxiety and perform at your peak*. Basic Books.
- Pichardo, M. C., Justicia, F., de la Fuente, J., Martínez-Vicente, J. M., & Berbén, A. B. G. (2014). Factor structure of the Self-Regulation Questionnaire (SRQ) at Spanish universities. *The Spanish Journal of Psychology*, 17(e62), 1–8. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.63>
- Porath, C. L., & Bateman, T. S. (2006). Self-regulation: From goal orientation to job performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 185–192. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.185>
- Roy Chowdhury, S. (2016). The relationship between defensive pessimism and perfectionism. *International Journal of Innovative Research & Development*, 5(9), 319–323.
- Sastrawinata, H. (2015). Pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Palembang. *Politeknik Negeri Sriwijaya*.
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130–145.
- Thakre, N., & Sebastian, S. (2021). The role of perfectionism on self regulation and defensive pessimism at workplace. *Journal of Psychosocial Research*, 16(1), 75–84. <https://doi.org/10.32381/JPR.2021.16.01.8>
- Wahana, N. E. (2018). *Pengaruh kualitas pelayanan dan persepsi harga terhadap loyalitas pelanggan dengan kepuasan pelanggan sebagai variabel intervening* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Zeshan, M., Khatti, S. T., Afzidi, F., & de La Villarmois, O. (2023). Control yourself or someone else will control you: Effect of job demands on employee burnout: A perspective from self-regulation theory. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 236–254. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2022-3534>
- Zulfa, M. M. (2022). *Pengaruh pengalaman dan keterikatan emosional terhadap loyalitas merek pada pengguna aplikasi Islami di smartphone* (Skripsi). Universitas Islam Indonesia.