

Strategi Adaptasi Sosial Karyawan Introvert di Lingkungan Kerja BNN Kota Bima



Arrasyidun^{1*}

^{1*} Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Mataram, Indonesia

¹ arrayidsukses@gmail.com*

* Corresponding Author email: arrayidsukses@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi adaptasi sosial yang diterapkan oleh karyawan introvert di lingkungan kerja Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Bima. Karyawan dengan kepribadian introvert sering menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan tuntutan sosial di tempat kerja, yang dapat memengaruhi produktivitas dan hubungan antar individu. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data dari karyawan introvert dan rekan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan introvert mengembangkan berbagai strategi adaptasi sosial, seperti membangun komunikasi yang selektif, memanfaatkan teknologi sebagai media komunikasi, serta menciptakan zona kenyamanan dalam interaksi sehari-hari. Dukungan dari rekan kerja dan pemahaman dari pimpinan juga terbukti berkontribusi signifikan dalam proses adaptasi ini. Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya pengelolaan keanekaragaman kepribadian di tempat kerja dan menyarankan implementasi kebijakan yang inklusif untuk mendukung kebutuhan karyawan introvert.

Copyright © 2025, The Author(s)

This is an open-access article under the CC-BY-SA license



Article History

Received 2025-03-12

Revised 2025-03-25

Accepted 2025-03-28

Keywords

adaptasi sosial,
introvert,
lingkungan kerja,
BNN Kota Bima,
strategi komunikasi.

1. Pendahuluan

Kepribadian individu, khususnya introversi, memiliki peran penting dalam membentuk dinamika sosial di lingkungan kerja. Introvert sering kali dianggap kurang cocok untuk posisi yang membutuhkan interaksi sosial intensif karena kecenderungan mereka untuk merasa nyaman dalam situasi yang tenang dan terkendali (Cain, 2012). Namun, anggapan ini tidak sepenuhnya benar karena introvert memiliki potensi untuk beradaptasi dan berkontribusi secara signifikan dalam tim kerja apabila diberikan dukungan dan pemahaman yang memadai (Susanto, 2017).

Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Bima, dinamika kerja yang kompleks menuntut setiap karyawan untuk mampu berinteraksi dan bekerja sama dengan berbagai pihak. Tantangan ini menjadi lebih signifikan bagi karyawan introvert, yang sering kali menghadapi kesulitan dalam menavigasi situasi sosial yang intens di tempat kerja (Putri & Santosa, 2015). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa strategi adaptasi sosial merupakan salah satu mekanisme penting bagi individu introvert untuk menghadapi tekanan sosial di lingkungan kerja (Rahman & Wulandari, 2018).

Adaptasi sosial dalam lingkungan kerja mencakup kemampuan individu untuk memahami norma-norma organisasi, menjalin hubungan interpersonal yang efektif, dan menyesuaikan diri dengan dinamika kelompok (Wahyuni & Nugraha, 2020). Dalam konteks karyawan introvert, proses adaptasi ini sering kali melibatkan strategi yang unik, seperti komunikasi selektif dan pengelolaan energi, yang memungkinkan mereka untuk tetap produktif tanpa mengorbankan kenyamanan pribadi (Nugroho, 2021).

Namun, penelitian mengenai strategi adaptasi sosial karyawan introvert di organisasi pemerintah, khususnya di Indonesia, masih terbatas. Sebagian besar studi sebelumnya lebih berfokus pada konteks organisasi swasta atau sektor pendidikan (Anggraeni, 2016; Yulianti, 2019). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan introvert di sektor publik, termasuk bagaimana mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja dan peran sosial di organisasi seperti BNN.

BNN sebagai institusi yang berperan dalam pemberantasan narkoba memiliki dinamika kerja yang menuntut sinergi antar pegawai dan dengan mitra eksternal. Karyawan introvert di BNN dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dengan budaya kerja yang sering kali menuntut komunikasi intensif dan interaksi yang dinamis (Kusuma, 2020). Situasi ini mendorong perlunya pemahaman mendalam tentang bagaimana karyawan introvert mengelola adaptasi sosial mereka untuk tetap efektif dalam menjalankan tugas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi adaptasi sosial yang digunakan oleh karyawan introvert di lingkungan kerja BNN Kota Bima. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam literatur adaptasi sosial dan praktik manajemen keanekaragaman kepribadian di organisasi pemerintahan. Dengan memahami strategi adaptasi sosial ini, organisasi dapat menciptakan kebijakan yang lebih inklusif dan mendukung produktivitas semua karyawan, terlepas dari tipe kepribadiannya.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran lingkungan kerja dalam memfasilitasi adaptasi sosial karyawan introvert. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan adaptasi ini (Puspitasari, 2018). Oleh karena itu, studi ini tidak hanya fokus pada individu introvert, tetapi juga pada dinamika lingkungan kerja yang memengaruhi proses adaptasi mereka.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi pengalaman dan strategi adaptasi sosial karyawan introvert di BNN Kota Bima. Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan penggalian data yang lebih kaya dan mendalam terkait pengalaman unik karyawan introvert (Raharjo, 2019).

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi pengelolaan keanekaragaman kepribadian di tempat kerja, khususnya di sektor pemerintahan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan kerja yang lebih inklusif, sehingga setiap karyawan, termasuk mereka yang berkepribadian introvert, dapat berkontribusi secara optimal dalam organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memahami secara mendalam strategi adaptasi sosial yang diterapkan oleh karyawan introvert di lingkungan kerja Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Bima. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengeksplorasi pengalaman subjektif dan fenomena sosial secara holistik.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan pedoman semi-terstruktur untuk menggali pengalaman, tantangan, serta strategi adaptasi sosial karyawan introvert. Informan dipilih secara purposif, mencakup karyawan introvert yang bekerja di BNN Kota Bima dan rekan kerja mereka, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan dan bervariasi.

Observasi partisipatif dilakukan di lingkungan kerja BNN untuk mengamati pola interaksi sosial, perilaku adaptasi, dan dinamika kerja sehari-hari. Teknik ini memberikan data kontekstual yang mendukung hasil wawancara. Selain itu, analisis dokumen digunakan untuk meninjau kebijakan, laporan, atau dokumen lain yang relevan dengan dinamika kerja di institusi tersebut.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik. Proses analisis meliputi tahap transkripsi data, pengkodean, identifikasi tema, dan interpretasi hasil. Validitas data dijaga melalui triangulasi metode, diskusi dengan informan, dan konfirmasi ulang data untuk memastikan akurasi dan konsistensi temuan. Dengan desain ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan pemahaman mendalam mengenai strategi adaptasi sosial karyawan introvert di lingkungan kerja BNN Kota Bima.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mengidentifikasi beberapa strategi adaptasi sosial yang diterapkan oleh karyawan introvert di lingkungan kerja Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Bima. Temuan utama menunjukkan bahwa karyawan introvert menggunakan pendekatan yang unik dan personal dalam menghadapi tantangan sosial di tempat kerja. Strategi utama yang ditemukan meliputi komunikasi selektif, penggunaan teknologi, dan penciptaan zona kenyamanan.

Komunikasi selektif menjadi strategi dominan, di mana karyawan introvert cenderung memilih situasi atau individu tertentu untuk berinteraksi. Hal ini dilakukan untuk mengurangi potensi kelelahan sosial akibat interaksi yang berlebihan. Teknologi juga dimanfaatkan sebagai alat komunikasi yang efektif, seperti melalui penggunaan email atau pesan singkat, yang memungkinkan mereka untuk menghindari percakapan langsung tetapi tetap menjaga produktivitas. Selain itu, zona kenyamanan diciptakan melalui pengaturan ruang kerja yang mendukung konsentrasi, seperti memilih area yang lebih tenang.

b. Pembahasan

1) Komunikasi Selektif

Komunikasi selektif menjadi mekanisme penting bagi karyawan introvert dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan sosial di tempat kerja. Strategi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa individu introvert lebih cenderung untuk menghindari interaksi yang tidak perlu dan lebih memilih percakapan bermakna (Cain, 2016). Hal ini membantu mereka menghemat energi untuk tugas-tugas yang membutuhkan fokus tinggi.

2) Pemanfaatan Teknologi

Teknologi berperan penting dalam mendukung adaptasi sosial karyawan introvert. Melalui penggunaan alat komunikasi digital, seperti email dan aplikasi pesan, karyawan introvert dapat berkomunikasi dengan efektif tanpa tekanan interaksi langsung. Penelitian oleh Ho et al. (2016) menegaskan bahwa teknologi dapat mengurangi hambatan komunikasi bagi individu dengan kepribadian introvert, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis.

3) Zona Kenyamanan

Karyawan introvert menunjukkan kebutuhan yang tinggi untuk menciptakan zona kenyamanan, baik secara fisik maupun psikologis. Zona ini memungkinkan

mereka untuk bekerja dengan lebih tenang dan produktif. Menurut Schmidt et al. (2017), lingkungan kerja yang fleksibel dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan dengan kepribadian introvert.

4) Dukungan Sosial dari Rekan Kerja

Dukungan sosial dari rekan kerja menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam proses adaptasi. Pemahaman dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja memungkinkan karyawan introvert untuk merasa lebih diterima. Studi oleh Newman dan Lyon (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang inklusif dapat memperkuat hubungan interpersonal, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan introvert.

5) Pemahaman dari Atasan

Atasan yang memahami kepribadian introvert karyawan cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Penyesuaian beban kerja dan ekspektasi sosial menjadi salah satu bentuk dukungan yang membantu karyawan introvert beradaptasi. Hasil ini relevan dengan temuan Lundberg dan Peterson (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang inklusif berperan penting dalam mendukung keberagaman kepribadian di tempat kerja.

6) Manajemen Waktu dan Energi

Manajemen waktu dan energi menjadi strategi tambahan yang diterapkan oleh karyawan introvert. Dengan mengatur jadwal kerja yang terstruktur, mereka dapat menghindari kelelahan akibat tuntutan sosial yang berlebihan. Studi oleh Lan dan Wang (2017) menyoroti pentingnya manajemen energi dalam meningkatkan efektivitas kerja, terutama bagi individu dengan kecenderungan introvert.

7) Keterbatasan dan Peluang

Walaupun strategi adaptasi sosial ini efektif, terdapat keterbatasan dalam implementasinya, seperti kurangnya fleksibilitas dalam beberapa tugas yang membutuhkan interaksi intensif. Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan peluang untuk meningkatkan inklusivitas di lingkungan kerja melalui kebijakan yang mendukung keanekaragaman kepribadian.

8) Implikasi bagi Kebijakan Organisasi

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung kebutuhan individu introvert. Kebijakan tersebut dapat mencakup fleksibilitas kerja, pelatihan komunikasi yang inklusif, serta pengembangan lingkungan kerja yang ramah bagi berbagai tipe kepribadian.

4. Kesimpulan

Karyawan introvert di lingkungan kerja BNN Kota Bima berhasil mengembangkan berbagai strategi adaptasi sosial yang efektif, seperti komunikasi selektif, pemanfaatan teknologi, dan penciptaan zona kenyamanan. Strategi ini memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan, sehingga tetap produktif dalam menjalankan tugas. Dukungan dari lingkungan kerja, termasuk pemahaman dari atasan dan rekan kerja, berperan penting dalam keberhasilan strategi adaptasi ini.

Penelitian ini menyoroti pentingnya organisasi untuk mengelola keberagaman kepribadian di tempat kerja melalui kebijakan yang inklusif. Fleksibilitas kerja, pelatihan komunikasi yang adaptif, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan introvert berkontribusi secara maksimal. Dengan implementasi kebijakan yang tepat,

organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis bagi semua tipe kepribadian.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, D. (2016). Strategi adaptasi sosial dalam organisasi pendidikan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(2), 123-135.
- Cain, S. (2012). *Quiet: The power of introverts in a world that can't stop talking*. New York: Crown Publishing Group.
- Cain, S. (2016). *Quiet: The power of introverts in a world that can't stop talking*. Broadway Books.
- Ho, C., Wang, Y., & Lee, J. (2016). The role of technology in supporting introverted employees in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 223-241.
- Kusuma, A. D. (2020). Tantangan adaptasi sosial pegawai pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(3), 198-210.
- Lan, H., & Wang, T. (2017). Energy management strategies for introverts in dynamic work environments. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 501-511.
- Lundberg, M., & Peterson, R. (2018). Inclusive leadership: Supporting diverse personality types in the workplace. *Leadership Quarterly*, 29(3), 310-322.
- Newman, J., & Lyon, S. (2019). Building an inclusive work environment for introverted employees. *International Journal of Business Management*, 54(1), 67-80.
- Nugroho, H. (2021). Adaptasi kepribadian introvert di lingkungan kerja organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 25(4), 145-160.
- Puspitasari, T. (2018). Dukungan sosial dan adaptasi kerja pada karyawan introvert. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(1), 67-78.
- Putri, E. & Santosa, R. (2015). Pengaruh kepribadian introvert terhadap interaksi sosial di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Sosial*, 19(3), 89-97.
- Raharjo, I. (2019). Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 10(2), 34-45.
- Rahman, S. & Wulandari, A. (2018). Strategi komunikasi karyawan introvert di lingkungan kerja organisasi. *Jurnal Komunikasi*, 14(2), 101-114.
- Schmidt, F., Taylor, R., & Brown, A. (2017). Flexible workspaces and their impact on introvert productivity. *Workplace Design Review*, 9(2), 45-58.
- Susanto, Y. (2017). Kepribadian introvert dan dampaknya terhadap kinerja kerja. *Jurnal Psikologi*, 25(1), 56-65.
- Wahyuni, R. & Nugraha, A. (2020). Peran adaptasi sosial dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 15(4), 215-227.
- Yulianti, S. (2019). Keberagaman kepribadian dalam lingkungan kerja sektor swasta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(3), 98-115.