

BAB I

PENDAHULUAN

BAB ini berisi pemaparan mengenai hal-hal yang mendasari penelitian, yaitu latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pasca lulus dari perguruan tinggi, *fresh graduate* berada di transisi kehidupan dari mahasiswa menjadi individu yang akan meniti karier di dunia kerja atau disebut *school work transition* (Koen, et al., 2012). Ketika memasuki dunia kerja untuk pertama kalinya, *fresh graduate* tentu menghadapi berbagai perubahan kondisi. Salah satu contohnya yaitu dalam perkuliahan mahasiswa dituntut untuk menguasai pengetahuan sedangkan ketika bekerja individu dituntut untuk mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaannya (Fitriani, 2018). Menurut Rahman dan Islam (2018) beberapa permasalahan karier yang dialami *fresh graduate* yang baru mulai bekerja diantaranya kurangnya ketanggapan dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya, belum mampu menyesuaikan diri di lingkungan kerja baru, kendala terkait komunikasi di tempat kerja, bahkan ada juga *fresh graduate* yang masih memiliki kendala dalam memilih bidang karier tertentu. Hal ini disebabkan karena dalam perkuliahan sebagian besar mahasiswa memperoleh praktik hanya pada saat semester akhir dan teori di semester lainnya (Arifin, et al., 2022). Dalam menghadapi masa transisi ini, *fresh graduate* yang baru mulai bekerja perlu beradaptasi dengan pekerjaannya untuk bisa bertahan dan mengembangkan kariernya di dunia kerja.

Fresh graduate juga harus memahami deskripsi pekerjaan supaya mereka bisa menjalankan pekerjaannya. Namun hal tersebut tidak selalu menjadi hal yang mudah bagi *fresh graduate*, kesulitan dalam memahami deskripsi pekerjaan dapat menyebabkan mereka kehilangan motivasi dalam bekerja atau bahkan munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan (Lestari & Darmawan, 2014).

Dursun dan Argan (2017) mengemukakan bahwa tidak semua individu berhasil menghadapi permasalahan adaptasi. Di antara *fresh graduate* yang baru

mulai bekerja ada yang mampu beradaptasi dengan baik dan ada juga yang kurang bisa beradaptasi (Agustini, 2022). *Fresh graduate* yang berhasil menyesuaikan diri dengan pekerjaannya akan terhindar dari *turnover*, khususnya *turnover* di kalangan *fresh graduate* (Mohammad, et al., 2018). Sedangkan, *fresh graduate* yang merasa tidak cocok dengan pekerjaannya dan gagal menyesuaikan diri dapat memicu fenomena *job hopping* yaitu kondisi ketika individu berpindah-pindah kerja dalam waktu yang singkat dan atas kemauannya sendiri (Lake, et al., 2018). Menurut Lake et al. (2018) salah satu motif individu melakukan *job hopping* adalah *the escape motive* yaitu alasan individu sering berpindah pekerjaan karena ingin melarikan diri dari pekerjaan yang tidak sesuai atau lingkungan kerja yang tidak disukai. Kondisi lain yang bisa menjadi pemicu individu berpindah-pindah pekerjaan akibat ketidakmampuan untuk beradaptasi di pekerjaannya adalah *hobo syndrome*. Ghiselli (dalam Lake, et al. 2018) pernah mengemukakan konsep serupa yang disebut *hobo syndrome* yaitu kecenderungan individu untuk berpindah-pindah tempat kerja dalam interval waktu yang singkat, hal ini bisa terjadi karena perilaku impulsif, kurang persisten, serta kurangnya *hardiness* dalam diri individu (Lake, et al., 2018).

Oleh karena itu, kemampuan beradaptasi terhadap karier penting bagi *fresh graduate* untuk mempertahankan minat mereka terhadap pekerjaannya dan minat akan menunjukkan komitmen mereka terhadap perusahaan (Ernawati, 2020). Penelitian Pradana dan Salehudin (2015) menunjukkan bahwa gaji dan imbalan uang bukanlah kriteria dominan untuk kepuasan *fresh graduate* yang baru bekerja. Pada tahap eksplorasi karier, kesesuaian pekerjaan dianggap lebih penting oleh *fresh graduate* daripada gaji atau imbalan keuangan lainnya (Pradana & Salehudin, 2015). Oleh karena itu, *fresh graduate* butuh mempelajari keterampilan dan perilaku baru untuk secara bertahap menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan posisi barunya (Kan, 2019). Kemampuan individu dalam beradaptasi di lingkungan kerja disebut *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012). Menurut Savickas dan Porfeli (2012) *career adaptability* adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dalam mengerjakan tugas-tugas, mengatasi masa transisi pekerjaan, serta trauma dalam pekerjaan. *Career*

adaptability merupakan kemampuan individu untuk mengatasi perubahan-perubahan di masa depan, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi (Rottinghaus, et al., 2005).

Savickas dan Porfeli (2012) mengemukakan empat kemampuan beradaptasi atau disingkat menjadi 4C yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. *Concern* berarti individu merencanakan masa depan dan mempersiapkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi selanjutnya. *Fresh graduate* yang memiliki *career concern* akan peduli terhadap tujuan kariernya dan mempersiapkan diri untuk menghadapi apa yang akan terjadi di masa depan. *Control* mencerminkan tanggung jawab individu terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Dalam hal ini, *Fresh graduate* yang memiliki *career control* akan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan tekun dan disiplin. *Curiosity* mendorong individu untuk berpikir tentang kemungkinan diri sendiri dalam berbagai situasi dan peran. *Career curiosity* pada *fresh graduate* dapat dilihat dari keingintahuannya dalam mencari informasi terkait karier yang diminati. *Confidence* membangun kepercayaan individu bahwa individu tersebut mampu mengambil pilihan dan mencapai tujuan mereka. *Fresh graduate* yang memiliki *career confidence* akan memiliki keyakinan dalam mengambil keputusan dan menghadapi hambatan untuk mencapai keberhasilan karier.

Peneliti melakukan wawancara terhadap lima karyawan *fresh graduate* di Kota Bandung pada tanggal 2- 9 Agustus 2023. Hasil wawancara mengungkap bahwa 4 dari 5 karyawan *fresh graduate* di Kota Bandung melakukan *job hopping*, mereka berpindah pekerjaan sebanyak 2-4 kali yang mana pada tiap pekerjaan bertahan selama 1-4 bulan. Berikut merupakan alasan empat orang karyawan *fresh graduate* melakukan *job hopping* yang telah peneliti rangkum, (1) merasa belum berpengalaman dan masih membutuhkan bimbingan, (2) kurang cocok dengan budaya kerja di tempat kerja, (3) diberi tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan tambahan di luar bidangnya, (4) belum bisa menentukan tujuan kariernya fokus kemana sementara cakupan keilmuan yang dipelajari di jurusan kuliahnya luas. Alasan pada poin (1) menunjukkan bahwa

career curiosity dan *career confidence* pada *fresh graduate* masih cenderung rendah. *Fresh graduate* yang dengan *career curiosity* yang tinggi akan berpikir mengenai perannya dalam berbagai kemungkinan situasi dan mencari informasi terkait pekerjaannya meskipun pengalamannya masih sedikit. *Career confidence* yang rendah ditunjukkan dari kurangnya keyakinan *fresh graduate* pada dirinya sendiri dalam menghadapi hambatan pekerjaannya. Alasan pada poin (3) menunjukkan bahwa *fresh graduate* belum memiliki *career control* yang tinggi karena belum bisa mencerminkan perilaku tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya dengan tekun dan disiplin. Alasan pada poin (4) menunjukkan bahwa *career concern* yang dimiliki *fresh graduate* cenderung rendah karena belum bisa menentukan dan mempersiapkan tujuan kariernya, hal ini juga menunjukkan kepedulian *fresh graduate* terhadap tujuan kariernya masih rendah. Selain itu, alasan pada poin (4) juga menunjukkan kurangnya *career curiosity* yang dimiliki *fresh graduate*, hal ini terbukti dari *fresh graduate* yang tidak mencari informasi terkait karier yang diminatinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti paparkan di atas, dapat diketahui bahwa *fresh graduate* di Kota Bandung mengalami permasalahan *career adaptability*. Berhasil atau tidaknya *fresh graduate* menghadapi masalah adaptasi dapat bergantung pada kemampuan individu dalam beresiliensi. Penelitian Buyukgoze-Kavas (2016) menemukan bahwa faktor dari dalam diri individu yang bisa meningkatkan keberhasilan beradaptasi dalam pekerjaannya adalah resiliensi. Menurut Reivich dan Shatte (2002) resiliensi merupakan kemampuan individu dalam mengatasi atau merespon kesulitan dengan baik dan kembali ke kondisi semula. Adanya resiliensi dalam diri individu dapat mengubah kesulitan menjadi tantangan yang harus dihadapi untuk menjadi individu yang lebih berkembang (Reivich & Shatte, 2002). Resiliensi juga dapat diartikan sebagai ketahanan yang dimiliki individu untuk menghadapi situasi yang sulit (Cutuli et al., 2020).

Connor dan Davidson (2003) mengemukakan bahwa resiliensi adalah kualitas diri yang membuat individu berkembang dalam menghadapi kesulitan. Setiap individu memiliki resiliensi, kemampuan mengatasi kesulitan ini

dipengaruhi oleh keberhasilan dan kegagalan ketika menghadapi kesulitan yang pernah terjadi sebelumnya. Tingkat keberhasilan individu dalam beresiliensi dapat menimbulkan salah satu dari empat hasil berikut (1) kesulitan yang dihadapi memberikan peluang untuk meningkatkan resiliensi dan mengembangkan diri, (2) mampu kembali ke keadaan semula setelah menghadapi kesulitan (3) menurunnya kemampuan menghadapi kesulitan (4) munculnya perilaku maladaptif sebagai respon menghadapi kesulitan.

Connor dan Davidson (2003) membagi resiliensi menjadi lima dimensi yaitu (1) kompetensi pribadi, standar yang tinggi, dan kegigihan; (2) kepercayaan terhadap insting, toleran terhadap efek negatif, kekuatan menghadapi tekanan; (3) penerimaan terhadap perubahan dan kedekatan dengan orang lain; (4) kontrol diri dan (5) pengaruh spiritual. Lima dimensi ini menjadikan resiliensi berperan bagi *fresh graduate* untuk mengatasi kesulitan yang ditemui, tidak membiarkan permasalahan kecil menghalangi pekerjaannya, membangkitkan kembali semangatnya setelah menghadapi kesulitan, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri.

Bagi *fresh graduate* yang baru memasuki dunia kerja, resiliensi penting untuk dimiliki. *Fresh graduate* yang memiliki resiliensi yang tinggi dapat menuntaskan pekerjaan dengan tekun, fokus, dan penuh semangat meskipun dalam kondisi yang kurang mendukung. Resiliensi juga dapat memicu antusias dalam diri *fresh graduate* untuk mempelajari hal baru sehingga mereka mampu beradaptasi terhadap perubahan dan mampu menghadap hal yang tidak pasti dalam pekerjaannya (Steven & Prihatsanti, 2017).

Menurut Antara dalam Sugaepi (2013) lokasi penelitian ditentukan secara sengaja berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pemilihan lokasi di Kota Bandung didasarkan atas beberapa pertimbangan yaitu (1) Kota Bandung merupakan tempat tinggal peneliti sehingga akan memudahkan proses penelitian; (2) berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan lima orang karyawan *fresh graduate* di Kota Bandung, 4 dari 5 diantaranya melakukan *job hopping* dalam kurun waktu 1-4 bulan di pekerjaannya; (3) dilansir dari jatimnetwork.com (2023), Kota Bandung merupakan daerah dengan perguruan tinggi terbanyak di

Jawa Barat, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kota Bandung juga memiliki jumlah *fresh graduate* terbanyak di Jawa Barat; (4) berdasarkan berita resmi statistik yang dirilis oleh BPS Kota Bandung pada Agustus 2021 sebesar 57,82% penduduk Kota Bandung adalah pekerja (Badan Pusat Statistik Kota Bandung, 2021). Kondisi-kondisi tersebut yang melatarbelakangi peneliti memilih lokasi sampel penelitian untuk penelitian ini.

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti paparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai *career adaptability* dan resiliensi sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Resiliensi terhadap *Career Adaptability* pada *Fresh Graduate* di Kota Bandung.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh resiliensi terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate* di Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh resiliensi terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate* di Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a) Menambah pengetahuan tentang resiliensi dan *career adaptability* pada *fresh graduate*.
- b) Menambah hasil penelitian dengan topik resiliensi dan *career adaptability* khususnya pada *fresh graduate*.
- c) Menambah kajian dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Membantu *fresh graduate* untuk mengetahui salah satu faktor dalam diri mereka yang dapat memengaruhi *career adaptability*.