

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan dari penelitian yang akan dilakukan. Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

A. Latar Belakang Penelitian

Tantangan dan persaingan dalam dunia pekerjaan dari waktu ke waktu menjadi semakin kompleks (Kaban, 2016). Hal ini akan dirasakan pula oleh *fresh graduate* yang merupakan lulusan perguruan tinggi, baik itu jenjang diploma atau sarjana yang baru lulus atau orang yang memiliki pengalaman intelektual hanya dari pendidikan formal, sekolah atau kuliah, biasanya belum memiliki pengalaman kerja sekalipun (Iskandik, 2020). Sedangkan menurut Cohen (2018) yang merupakan seorang *Career Coach/HR Professional* mengungkapkan bahwa batas seseorang bisa dikatakan *fresh graduate* yaitu selama satu tahun. Syafiq dan Fikawati (2007) mengungkapkan bahwa kondisi yang kerap dialami oleh karyawan *fresh graduate* adalah berbagai macam tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi seperti diperlukannya kemampuan pengetahuan secara umum, keterampilan komunikasi, keterampilan personal, fleksibilitas dan motivasi untuk maju. Permasalahannya adalah relevansi antara tuntutan dalam dunia kerja dengan teori dalam perkuliahan sangatlah kurang (Syafiq & Fikawati, 2007).

Fresh graduate juga akan bersaing bukan hanya dengan sesama *fresh graduate* melainkan akan bersaing dengan angkatan kerja lainnya yang sudah memiliki pengalaman bekerja sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari data yang diunggah oleh Badan Pusat Statistik (2018) menyatakan bahwa Jawa Barat adalah salah satu provinsi yang memiliki penduduk angkatan kerja / bekerja terbanyak yaitu 87,72%. Begitu juga dengan kota Bandung yang merupakan ibu kota Jawa Barat, tingkat partisipasi angkatan kerja pada tahun 2017 sebanyak 63,11% (Badan Pusat Statistik Kota Bandung, 2017). Selain itu, Liputan 6 (2016) memaparkan bahwa Bandung merupakan kota kedua terfavorit yang paling diminati untuk mencari pekerjaan. Hal ini dikarenakan perekonomian di Bandung semakin membaik selama lima tahun terakhir.

Tetapi bukan berarti *fresh graduate* tidak mungkin untuk mendapat pekerjaan. Perusahaan akan terus mencari *fresh graduate* yang dapat dipekerjakan yang tidak hanya memiliki keterampilan kerja saja tetapi juga mampu memaksimalkan potensi mereka untuk menjadi sukses dalam pekerjaan mereka dan berdampak positif bagi perusahaan (Abas & Imam, 2016). Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang tertuang dalam visi misi perusahaan dimana cara mewujudkannya adalah dengan melibatkan seluruh elemen perusahaan, salah satunya adalah karyawan (Kopaneva, 2015; Babu & GV, 2016).

Permasalahan utamanya adalah transisi dari dunia perkuliahan terhadap dunia kerja dengan tuntutan yang berbeda membuat seorang *fresh graduate* harus memberikan *performance* terbaiknya sebagai bentuk perwujudan dari visi misi perusahaan, dimana tidak semua orang mampu memaksimalkan *work performancenya*, apalagi untuk karyawan *fresh graduate*. *Work Performance* ini dapat dilihat secara keseluruhan karyawan serta secara individual. Sedangkan sumber daya utama dari tercapainya tujuan perusahaan adalah berasal dari setiap individu dengan kata lain *individual work performance* dari setiap staf/karyawan dalam perusahaan (Mensah & Tawiah, 2016).

Individual work performance merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan perusahaan dimana *individual work performance* lebih berfokus pada perilaku atau tindakan karyawan, daripada hasil dari tindakan tersebut (Koopmans, et al., 2013). Contohnya adalah karyawan berkontribusi secara langsung dalam pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mampu berkolaborasi dengan karyawan lain, mampu menghadapi situasi yang sulit serta tidak pernah bolos bekerja (Koopmans L. , et al., 2011).

Individual work performance akan terwujud salah satunya adalah apabila individu berhasil menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja atau disebut sebagai *work adjustment*. *Work Adjustment* merupakan suatu keadaan individu dengan lingkungan saling memberikan kebutuhan masing-masing atau memiliki hubungan yang seimbang antara individu dengan lingkungan (Dawis & Lofquist, 1984 dalam Bretz, Robert D & Judge, Timothy A, 1994). Individu memiliki persyaratan atau kebutuhan tertentu dan dalam persepsi individu tersebut lingkungan atau organisasi kerja mampu memenuhi semua kebutuhannya begitupun sebaliknya, secara bersamaan lingkungan atau organisasi kerja memiliki persyaratan atau kebutuhan yang menurutnya dapat dipenuhi oleh individu (Dawis, 1980).

Selain itu, *work adjustment* juga dapat menciptakan keadaan atau hubungan antara karakteristik individu dengan lingkungan yang akhirnya mampu menghasilkan sebuah kesuksesan dalam pekerjaan (Dawis & Lofquist, 1984 dalam Bretz, Robert D & Judge, Timothy A, 1994). Oleh karena itu, *work adjustment* sangat diperlukan oleh setiap karyawan. Ketika seorang karyawan dapat melakukan *work adjustment* maka kemungkinan besar akan menimbulkan *performance* yang diinginkan seperti produktivitas yang tinggi, kinerja yang baik, serta menghasilkan kepuasan karyawan (Hesketh & Griffin, 2008). Contoh perilaku karyawan yang memiliki *work adjustment* yang baik adalah mereka mampu menghadapi masalah yang tiba-tiba muncul dari luar dirinya serta melakukan pekerjaan dengan sukarela (Choirunnisa, Justita, & Wahyuni 2014; Febriyanti, Listiara, & Kahija, 2015).

Walaupun *work adjustment* dianggap penting, tapi tidak setiap orang mampu melakukannya dalam dunia pekerjaan, apalagi bagi karyawan baru ataupun *fresh graduate* yang baru pertama kali bekerja. Sangat membutuhkan *effort* lebih bagi mereka yang pertama kali bekerja, namun akan begitu mudah bagi mereka yang memiliki ketangguhan dalam menyikapi suatu peristiwa menekan atau disebut juga *hardiness*.

Hardiness merupakan suatu kondisi dari sikap dan strategi yang membuat seseorang dapat mengubah kehidupan dari keadaan yang penuh tekanan menjadi potensi untuk bertumbuh (Maddi, 2015). Individu yang tinggi dalam *hardiness* akan memiliki keyakinan kuat pada kemampuan mereka sendiri untuk mengendalikan atau memengaruhi jalannya suatu peristiwa kehidupan, dan melihat tantangan dan peristiwa baru sebagai peluang potensial untuk pertumbuhan dan pembelajaran pribadi (Thomassen, Hystad, Johnsen, Johnsen, & Bartone, 2018). Adapun contoh perilaku karyawan yang memiliki *hardiness* di tempat kerja adalah ketika mereka mengalami suatu perubahan, hal tersebut tidak dilihat sebagai ancaman melainkan sebagai kesempatan atau peluang untuk mengembangkan potensi diri (Pradita, Widodo, & Rusmawati, 2013).

Berdasarkan paparan sebelumnya dapat diketahui bahwa *work adjustment* dan *hardiness* menjadi sangat penting dimiliki oleh karyawan *fresh graduate* dikarenakan *fresh graduate* yang sering kali dianggap kurang memiliki tiga kualifikasi utama yaitu pemikiran yang kurang kritis, kurangnya inisiatif, serta kemampuan keterampilan komunikasi efektif yang masih sangat minim (Serhan C., Tsangari, Bengoa, & Mekdessi, 2016). Dengan anggapan demikian, perusahaan tidak berani mengambil

risiko dengan tidak langsung memberikan jabatan dan gaji yang tinggi, sehingga banyak *fresh graduate* yang lebih memilih *resign* dengan anggapan bahwa dirinya mampu mendapatkan gaji yang lebih tinggi di tempat kerjanya yang baru (Chen J., 2015). Ketika karyawan *fresh graduate resign*, hal tersebut justru menambah citra tidak baik karyawan *fresh graduate* di tempat kerja dengan dianggap tidak *loyal*.

Permasalahan lain yang sering terjadi dalam suatu perusahaan adalah tidak semua karyawan mampu memaksimalkan *performancenya*, termasuk karyawan *fresh graduate*. Ternyata, terdapat keterkaitan antara *work adjustment* dengan *performance* karyawan ditempat kerja (Kartika, 2018). Hal ini didukung dengan pernyataan Audrey Gabriella (2016) yang menyatakan bahwa karyawan *fresh graduate* memiliki permasalahan ditempat kerja yaitu dalam hal penyesuaian, yang membutuhkan waktu maksimal 6 bulan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya yang mana akan menghambat *performance* karyawan *fresh graduate*. Namun dalam hal ini, kemampuan setiap orang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja berbeda-beda, tergantung pada masing-masing individu serta jenis pekerjaan (Chen J. , 2015).

Tetapi ketika karyawan mampu melakukan *work adjustment* serta memiliki *hardiness* yang baik, kemungkinan besar karyawan tersebut akan memberikan *performance* yang baik dalam pekerjaannya. Secara tidak langsung hal tersebut berhubungan dengan *individual work performance*. Selain itu, *work adjustment* akan mudah untuk dilakukan apabila individu atau karyawan memiliki *hardiness* yang tinggi. Dimana mereka akan lebih melihat masalah itu sebagai peluang dan tantangan. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki *individual work performance* yang baik yaitu didukung dengan *hardiness* yang tinggi serta memiliki *work adjustment*.

Selain itu, berdasarkan penelitian sebelumnya permasalahan yang sering dialami oleh karyawan *fresh graduate* adalah kecemasan yang disebabkan oleh *irrational believe* yang memengaruhi kognitif, perasaan, dan gangguan perilaku di tempat kerja berupa perilaku menghindar (Rachmady & Aprilia, 2018). Kemudian, sebagian besar subjek yang dipilih dalam penelitian sebelumnya terkait *individual work performance* adalah karyawan yang sudah pernah bekerja sebelumnya atau justru karyawan lama, sehingga sudah memiliki beberapa pengalaman. Berbeda dengan *fresh graduate*, mereka hanya memiliki pengalaman sebatas teori, kehidupan organisasi di lingkungan kampus ataupun magang. Dimana hal tersebut masih belum cukup. Oleh karena itu,

peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *work adjustment* dan *hardiness* dengan *individual work performance* pada karyawan *fresh graduate*.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, penelitian ini berupaya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *work adjustment* dengan *individual work performance* pada karyawan *fresh graduate*?
2. Apakah terdapat hubungan antara *hardiness* dengan *individual work performance* pada karyawan *fresh graduate*?
3. Apakah terdapat hubungan antara *work adjustment* dan *hardiness* dengan *individual work performance*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan antara *work adjustment* terhadap *individual work performance* pada karyawan *fresh graduate*.
2. Mengetahui hubungan antara *hardiness* terhadap *individual work performance* pada karyawan *fresh graduate*.
3. Mengetahui hubungan antara *work* dan *hardiness* dengan *individual work performance*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat tersebut sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoretis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terutama dalam bidang psikologi industry dan organisasi yang berkaitan dengan *work adjustment*, *hardiness* serta *individual work performance*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan *fresh graduate* diharapkan penelitian ini mampu memotivasi karyawan untuk tetap memberikan *individual work performance* maksimal di tempat kerja.
- b. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi mengenai *work adjustment*, *hardiness*, serta *individual work performance*.