

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masa sekarang adalah masa yang penuh dengan persaingan dalam berbagai bidang dan aspek kehidupan (Daulay & Rola, 2009). Salah satu persaingan yang sangat ketat yaitu persaingan dalam mendapatkan pekerjaan (Handianto & Johan, 2006). Kesempatan mendapatkan pekerjaan akan lebih besar dan mudah jika seorang pencari kerja memiliki latar belakang pendidikan tinggi (Daulay & Rola, 2009). Maka dari itu banyak mahasiswa menuntut ilmu dalam sebuah perguruan tinggi untuk mengembangkan pola pikir dan menyelesaikan kuliah tepat waktu (Purwanto, Syah, Rani, 2013). Jenjang pendidikan perguruan tinggi diharapkan mampu membekali mahasiswa dalam mempersiapkan karirnya di masa depan (Upadianti & Indrawati, 2018).

Pada zaman sekarang ini, biaya pendidikan sangatlah mahal sehingga hal tersebut memunculkan suatu fenomena yang berkembang, yaitu banyak mahasiswa yang kuliah sambil bekerja (Handianto & Johan, 2006). Fenomena mahasiswa yang memiliki peran ganda, yakni kuliah sambil bekerja sudah banyak ditemukan (Robert & Saar, 2012). Manfaat yang didapatkan oleh mahasiswa dengan bekerja, yaitu finansial, pengembangan keterampilan, pemahaman tentang dunia kerja dan peningkatan kepercayaan diri (Curtis & Shani, 2002). Mahasiswa menyadari

Persaingan dalam dunia kerja semakin ketat, sehingga mahasiswa memilih untuk kuliah sambil bekerja agar mendapatkan pengalaman (Purwanto, Syah, Rani, 2013). Pada umumnya mahasiswa memilih bekerja dengan sistem kontrak dalam jangka pendek (*short-term contract*) dan kerja paruh waktu (*part-time job*) (Meer & Wielers, 2001). Menurut Daulay dan Rola (2009) mahasiswa yang bekerja paruh waktu dilatarbelakangi oleh masalah ekonomi, mengisi waktu luang, hidup mandiri dan mencari pengalaman.

Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, mulai dari manajemen waktu antara kuliah dan bekerja, kedisiplinan baik dalam pekerjaan maupun perkuliahan, serta menjaga kesehatan fisik (Mardelina& Muhson, 2017). Mahasiswa yang mampu mengelola waktu dengan optimal dapat memberikan dampak yang baik, seperti memiliki prioritas dalam bekerja, mengurangi keterlambatan dan kesalahan dalam bekerja serta memiliki konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya (Forsyth, 2009). Selain itu, di tempat kerja, seorang pekerja tentunya harus memiliki kinerja yang baik dan stabil (Amira, 2018).

Pada kenyataannya, adanya konflik peran antara kuliah dan bekerja dapat menjadi sumber stres, absensi, dan produktivitas yang menurun (Lenaghan & Sengupta, 2007). Jamal (dalam Muhdar 2012) berpendapat bahwa stres dapat menurunkan kinerja dengan menurunnya energi, konsentrasi dan waktu seseorang. Memiliki dua peran sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa dan pekerja seringkali menimbulkan stres kerja karena kewajiban dan beban kerja yang dimiliki lebih banyak dengan waktu yang terbatas (Amira, 2018).

Mahasiswa memilih untuk bekerja paruh waktu biasanya dilatarbelakangi oleh masalah ekonomi, sehingga mahasiswa melakukan pekerjaan apa saja yang menghasilkan uang (Daulay & Rola, 2009). Masih banyak mahasiswa yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kemampuan, minat dan kepribadiannya dalam memilih pekerjaan (Lestari & Raharjo, 2013). Minat merupakan salah satu faktor penting untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik (Krumboltz, dalam Munandir, 2001). Fakta lain menunjukkan bahwa terkadang pekerjaan seseorang tidak sesuai dengan minatnya, biasanya hal ini dipengaruhi oleh keadaan ekonomi keluarga yang kurang memadai sehingga mendesak seseorang untuk mendapat pekerjaan yang tidak sesuai minatnya (Harjanto, 2013). Menurut Sutrisno (2016) jika seseorang bekerja tidak sesuai minatnya, maka individu tersebut cenderung kurang puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat menimbulkan kejenuhan, ditambah dengan beban kerja yang berat dapat memicu stress pada individu (Puspitadewi, 2012).

Hasil survey dari *Student Affairs* Universitas Buffalo pada tahun 2005 menyatakan bahwa mahasiswa yang bekerja juga sering mengalami stres. Stres yang dialami mahasiswa yang bekerja biasanya karena adanya tekanan dan tuntutan pekerjaan (Puspitadewi, 2012). Selain itu, individu tidak berdaya menghadapi tuntutan pekerjaan menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami kelelahan emosi (Pines & Arosen, dalam Churiyah, 2011). Kelelahan emosi dapat menimbulkan dampak negatif seperti pekerjaan tidak selesai tepat waktu, *performance* kurang baik dan sebagainya. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja cenderung belum mampu

beradaptasi dengan situasi dan tuntutan dalam pekerjaannya. Kemampuan adaptasi dalam pekerjaan biasa disebut *career adaptability* (Savickas, 2013).

Menurut Porfeli dan Savickas (2012) *career adaptability* adalah konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karir, transisi pekerjaan, dan pengalaman kerja pada tingkat tertentu, dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan mampu mempersiapkan karir untuk masa depan. Menurut Ferreira (2012) *career adaptability* adalah kemampuan adaptif yang memungkinkan individu mampu mengatasi transisi karir dalam masa yang penuh tekanan dan ketidakpastian. Selain itu *career adaptability* adalah kemampuan adaptasi dalam segala tuntutan dan berpartisipasi pada peran dalam pekerjaan dan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga pada kondisi pekerjaan (Savickas,2013).

Career adaptability terdiri dari empat aspek, yakni (a) kepedulian (*concern*), yaitu perhatian individu tentang masa depan pekerjaannya dan mempersiapkan apa yang terjadi selanjutnya; (b) pengendalian (*control*), yaitu tanggung jawab individu untuk membangun karirnya sendiri; (c) keingintahuan (*curiosity*), yaitu rasa ingin tahu yang mendorong individu untuk berpikir tentang kemampuan diri dalam berbagai situasi dan peran; serta (d) keyakinan (*confidence*), yaitu kepercayaan diri yang terbangun setelah mengeksplorasi dan mencari informasi untuk dapat mengaktualisasikan pilihannya dalam kehidupan (Savickas & Porfeli, 2012).

Hasil penelitian Azhar dan Aprilia (2018) tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh, menunjukkan bahwa 54,9% sarjana berada dalam kategorisasi adaptabilitas karir sedang dan 3,5% sarjana berada pada kategori rendah. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Ramdhani, Budiamin dan Budiman (2018) tentang adaptabilitas karir dewasa awal, menunjukkan bahwa 70,8% mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis sebagai subjek penelitiannya memiliki adaptabilitas karir pada kategori sedang. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *career adaptability* pada mahasiswa cenderung kurang baik sehingga perlu ditingkatkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 10 mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta pada tanggal 3-4 April 2020, terdapat 7 dari 10 mahasiswa yang bekerja memiliki *career adaptability* yang cenderung rendah. Wawancara yang dilakukan berlandaskan pada empat aspek *career adaptability* menurut Porfeli dan Savickas (2012). 5 dari 10 subjek menunjukkan bahwa subjek cenderung belum mampu sepenuhnya beradaptasi dengan pekerjaannya karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan minat. Selain itu, subjek belum mempersiapkan karirnya lebih matang untuk masa depan, subjek hanya menjalani pekerjaan dan perkuliahan yang subjek jalani saat sekarang. Selain itu, subjek-subjek tersebut cenderung belum memiliki pandangan yang jelas dan belum merencanakan karir di masa mendatang. Subjek menyatakan bahwa subjek hanya menjalani apa yang sedang subjek lakukan tanpa merencanakan lebih jauh mengenai masa depan.

Sebagian besar subjek merasa bahwa tuntutan pekerjaan terkadang membuatnya kelelahan, belum lagi tugas perkuliahan yang menumpuk. Selanjutnya, 7 dari 10 subjek mengatakan bahwa subjek cenderung sulit untuk menerapkan disiplin dalam pekerjaan maupun kuliahnya karena kesulitan membagi waktu. Selain itu subjek tersebut masih bingung dalam menentukan karir, sehingga dalam melakukan pekerjaannya terkadang subjek cenderung tidak maksimal. 4 dari 10 subjek sudah mampu berpikir tentang kemampuan diri yang berkaitan dengan karirnya, dan cenderung antusias mengumpulkan informasi mengenai karir yang diinginkan. Sedangkan 6 subjek lainnya cenderung belum sepenuhnya mengetahui kemampuan diri sendiri, selain itu subjek juga cenderung malas mencari tahu informasi mengenai karir untuk masa depannya karena fokus pada apa yang subjek lakukan sekarang saja.

5 dari 10 subjek cenderung belum memiliki keyakinan atau kepercayaan diri mengenai karir yang akan dibangun di masa depan. Subjek cenderung belum mampu mengatasi permasalahan-permasalahan seputar karirnya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek belum memenuhi aspek-aspek *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012), yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan keyakinan (*confidence*).

Mahasiswa yang bekerja seharusnya memiliki *career adaptability*, karena *career adaptability* berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi terwujudnya tujuan yang ingin diraih (Savickas & Profeli, 2013). Selain itu, *career adaptability* juga merupakan bentuk persiapan yang memungkinkan individu sukses dalam mencari dan menemukan

pekerjaan serta meningkatkan karir (Creed & Hughes dalam Koen, Klehe & Vianen, 2013). Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu yang mampu beradaptasi dalam karir akan lebih mampu menemukan kesempatan kerja yang lebih baik dan mendapatkan pekerjaan yang berkualitas (Klehe, dkk, dalam Tolentino, Garcia, Lu, Restubod, Bordia & Plewa, 2014).

Menurut *M.Ford's Motivational Systems Theory* (dalam Hirschi, 2009) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *career adaptability* yaitu disposisi emosional yang positif, keyakinan pada kemampuan, keyakinan dalam konteks sosial dan tujuan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability* adalah disposisi emosional positif yang meliputi stabilitas emosi, tingkat energi yang tinggi dan pengaruh positif (Hirschi, 2009). Menurut Rogers, Creed, dan Ian (2008) stabilitas emosi berhubungan dengan perencanaan dan eksplorasi karir pada individu.

Kemampuan untuk mengendalikan suasana hati atau , memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, dan menjaga agar beban yang dihadapi tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa merupakan pengertian dari kecerdasan emosi menurut Goleman (2009). Selanjutnya Goleman (2009) menyebutkan bahwa terdapat lima aspek kecerdasan emosi, yaitu (a) mengenali emosi diri, (b) mengelola emosi, (c) memotivasi diri sendiri, (d) mengenali emosi orang lain (empati), (e) membina hubungan. *Career adaptability* berkaitan erat dengan perencanaan dan orientasi masa depan (Savickas, 2013). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam melakukan perencanaan yang baik dan

memanfaatkan peluang di masa depan adalah kecerdasan emosi (Salovey & Mayer, 1990).

Masa transisi yang dialami mahasiswa yang bekerja, yaitu dari dunia perkuliahan ke dunia kerja dapat mendorong mahasiswa untuk mampu menggunakan potensi mereka dan mengendalikan emosinya secara mandiri. Peran emosi dalam diri individu dianggap sebagai energi yang mengontrol dan mengatur semua tindakan (Young, Paseluikho, & Valach dalam Coetzee & Harry 2013). Dalam mengambil keputusan karir, pengalaman emosional, ekspresi dan komunikasi memiliki peran penting (Kidd, 1998).

Selain itu, dalam membangun dan mengembangkan narasi tentang karir, individu menggunakan kemampuan emosionalnya (Brown, George-Curran, & Smith., 2003). Dalam merespon transisi karir yang efektif, individu harus memiliki kecerdasan emosi dan *career adaptability* (Coetzee & Harry, 2013). Hal tersebut disebabkan dalam memecahkan masalah dan menghadapi berbagai rintangan yang berkaitan dengan karir memerlukan peran dari kecerdasan emosi (Brown, dkk., 2003).

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja.

2. Manfaat Penelitian :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap ilmu psikologi khususnya yang berkaitan dengan *career adaptability* dan kecerdasan emosi.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *career adaptability*, sehingga kecerdasan emosi dapat dipertimbangkan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan *career adaptability*.

