

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pada saat menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), tingkatan persaingan untuk dapat dan mampu berkarir ataupun bekerja sangatlah ketat. Persaingan untuk memperoleh pekerjaan yang cocok dengan kemampuan bukan cuma dengan orang-orang dari Indonesia saja, melainkan wajib sanggup bersaing pula dengan para orang-orang luar negeri. Fenomena ini sebenarnya dapat menjadi peluang untuk para calon pekerja buat terus berupaya mendesak diri untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan yang dimiliki sehingga jadi individu-individu yang sanggup bersaing dalam masa MEA. Dengan meningkatnya persaingan dalam mendapatkan dunia pekerjaan, para karyawan baru pun dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuan beradaptasi dalam mengatasi tantangan dan transisi kerja yang akan terus berlanjut dalam perkembangan karir mereka (Hou, dkk., 2012).

Terlebih di dalam era MEA, para karyawan baru mungkin akan menghadapi beberapa perbedaan budaya, agama, dan bahasa. Selain itu beberapa tantangan yang harus dihadapi karyawan baru adalah beban kerja yang tinggi, menghadapi atasan, dan menghadapi tekanan dari atasan sehingga akan dibutuhkan adaptasi untuk dunia kerja yang baru. Bagi mereka yang tidak mampu untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan

juga kemampuan untuk beradaptasi mungkin akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan (Hardianto & Sucihayati, 2019).

Karir merupakan suatu keseluruhan kehidupan seseorang dalam perwujudan diri untuk menjalani hidup dan mencapai tujuan (Atmaja, 2014). Patton dan McMahon (dalam Masuna & Indianti, 2015), karir dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang dilakukan seseorang ketika ia tidak bekerja secara formal, juga pekerjaan yang dilakukan tetapi tidak menerima bayaran seperti seorang pelajar. Karir adalah suatu arah kemajuan profesional, kata yang penggunaannya terbatas pada pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal, seperti halnya manajer dan profesional. Karir diartikan juga sebagai serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan (Widyanti, 2018).

Isaacson dan Brown (dalam Hartono & Gunawan, 2017), mengungkapkan bahwa di masa yang akan datang akan banyak pekerjaan yang berubah dan berbeda secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan baru yang muncul dan menggeser pekerjaan-pekerjaan yang lama, bahkan akan banyak pula pekerjaan yang akan mengubah orientasi pekerjaannya, misalnya pada era digitalisasi seperti sekarang ini, khususnya di bidang konstruksi mulai banyak terjadi perubahan orientasi pekerjaan. Seperti adanya pengurangan tenaga kerja dalam proses pembangunan suatu proyek. Penggunaan terobosan baru yang tengah populer di wilayah Eropa dan Amerika Utara, yaitu *Prefabrikasi*. Dengan menggunakan teknologi ini memungkinkan para pekerja mengetahui

informasi lebih banyak mengenai proses pembangunan suatu proyek secara lebih detail tentang tahap yang harus dikerjakan dari awal hingga akhir yang dapat diakses melalui *smartphone*. Kemudian dengan teknologi *Augmented Reality* dapat mengubah cara pekerja konstruksi mengerjakan pekerjaannya, dengan memungkinkan pekerja menganalisis masalah yang ditemukan dalam suatu proses pembangunan dan memperbaikinya. Perangkat *Augmented Reality* telah berkembang secara pesat dan telah digunakan di berbagai perusahaan di Indonesia, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan di lapangan. Sehingga karyawan cenderung menghadapi tantangan yang lebih besar pada saat memasuki masa transisi di dunia kerja. Fenomena tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lyons, Schweitzer & Ng, 2015), yang membuktikan bahwa telah terjadi perubahan berarti dalam pekerjaan dari tahun-tahun sebelumnya.

Oleh karena itu setiap karyawan harus mengembangkan keterampilan profesional yang berbeda dari pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja di era MEA seperti saat ini. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keberhasilan karyawan dalam menghadapi masa transisi di dunia kerja adalah dengan cara mempersiapkan karir secara tepat. Persiapan yang tepat memungkinkan individu sukses dalam mencari dan menemukan pekerjaan serta meningkatkan karir. Kesiapan individu untuk menghadapi rintangan dalam kondisi transisi karir adalah adaptabilitas karir (Koen, Klehe & Van Vianen, 2012).

Adaptabilitas karir didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi dalam kaitannya dengan perubahan pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir juga merupakan bagian dari teori konstruksi karir, di mana keduanya memiliki pandangan yang sama, yaitu bagaimana individu dapat membangun karirnya sendiri (Brown & Lent, 2013).

Adaptabilitas karir dapat pula didefinisikan sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumber penyesuaian individu terhadap tugas-tugas, transisi, dan tekanan pekerjaan baik besar maupun kecil sebagai bagian dari integrasi sosialnya (Savickas & Porfeli, 2012).

Teori konstruksi karir mengungkapkan bahwa kemampuan adaptasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan individu di lingkungan pekerjaan. Kemampuan ini terlihat dari perilaku individu dalam merencanakan tindakan, mengeksplorasi situasi lingkungan, dan membuat keputusan atas informasi yang telah diperolehnya mengenai suatu karir (S. D. Brown & Lent, 2013).

Perkembangan konsep adaptabilitas karir berawal dari empat segmen dalam *Life-Span & Life-Space Theory* (Super, 1980) yaitu *individual differences, development, self dan context*. Keempat hal ini merupakan perspektif tentang penyesuaian dalam berbagai peran kehidupan. Kemampuan adaptasi merupakan konstruk yang sesuai untuk menjembatani keempat segmen tersebut menggeser konsep *Career Maturity* atau kematangan karir (Savickas, 1997).

Adaptabilitas karir merupakan konseptualisasi tertinggi, konstruk hierarki yang terdiri dari beberapa dimensi. Dimensi-dimensi tersebut menggambarkan indikator yang menggabungkan keseluruhan adaptasi karyawan terhadap karirnya. Dimensi yang ada dalam adaptabilitas karir tersebut terdiri dari *Concern, Control, Curiosity, dan Confidence (4Cs)*. Dimensi tersebut merupakan cerminan dari regulasi diri individu (Savickas & Porfeli, 2012).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan secara daring oleh peneliti kepada 7 orang karyawan baru di lapangan pada 11 April 2021 dan 12 April 2021, menunjukkan indikasi-indikasi bahwasanya karyawan baru memiliki adaptabilitas karir yang cenderung rendah. Pada dimensi kepedulian (*concern*) karyawan baru cenderung kurang peduli terhadap jenjang karir yang akan mereka miliki ke depannya. Terdapat 5 orang subjek (subjek P, G, dan D divisi Pemeliharaan, dan subjek R dan U divisi *Supply Chain*) yang menyatakan bahwa para subjek tidak memperdulikan jenjang karir yang ada mereka jalani, hal tersebut dikarenakan sulitnya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dienyam sebelumnya. Pada dimensi kontrol (*control*) terdapat 3 orang karyawan baru yang cenderung kurang memiliki kontrol dalam pemilihan karir yang akan mereka jalani, karena adanya penunjukkan karir oleh orang terdekat. Seperti yang terjadi pada subjek D dan G yang berada pada divisi Pemeliharaan menyatakan bahwasanya subjek tersebut menjalani karir yang sekarang berdasarkan arahan dari orang tua, agar menjadi lebih dekat dengan domisili orang tua.

Kemudian pada subjek A yang berada pada divisi *Supply Chain* menyatakan bahwa subjek memilih karir tersebut dikarenakan arahan dari saudara subjek.

Pada dimensi keingintahuan (*curiosity*) karyawan baru cenderung kurang memiliki keinginan untuk mencoba hal baru dan mengembangkan *softskill* yang mereka miliki. Seperti yang terjadi pada subjek R divisi *Bridge Engineering* yang menyatakan bahwa ia merasa cukup dan cenderung kurang memiliki keinginan untuk mengembangkan *softskill* yang dimiliki. Dan pada dimensi keyakinan (*confidence*) terdapat beberapa karyawan baru yang cenderung kurang memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Subjek R divisi *Bridge Engineering* dan subjek U divisi *Supply Chain* cenderung kurang memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya terlebih saat mendapatkan pekerjaan dari atasannya yang dirasa cukup sulit.

Dari hasil wawancara di atas, peneliti menemukan beberapa karyawan baru memiliki tingkat adaptabilitas karir yang cenderung rendah. Hal tersebut disimpulkan berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh (Savickas & Porfeli, 2012).

Patton & Lokan (2001), dalam penelitiannya menemukan bahwa adaptabilitas karir dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Skorikov dan Patton (dalam Hirschi, 2009) menemukan bahwa jenis kelamin perempuan, usia lebih tua, etnis asli latar belakang, pendidikan orang tua yang lebih tinggi, dan institusi pendidikan akan berhubungan positif dengan pengembangan kemampuan

beradaptasi karir dari waktu ke waktu. Lebih lanjut Hirschi (2009) mengungkapkan bahwa *positive emotional dispositions*, *goal decidedness*, *capability beliefs (self efficacy)*, dan *social context beliefs* merupakan variabel yang dapat menentukan keberhasilan adaptabilitas karir pada individu.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan di atas, peneliti memilih efikasi diri sebagai variabel bebas. Pemilihan variabel efikasi diri sebagai variabel bebas setelah didapatkan data awal bahwasanya beberapa subjek cenderung mengalami kurangnya kepercayaan diri dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, dikarenakan beberapa subjek cenderung merasa tugas-tugas yang diberikan cukup sulit dan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dienyam sebelumnya. Sehingga dapat mengakibatkan kurang maksimalnya proses adaptabilitas karir pada subjek. Sejalan dengan hal tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2009) yang menyatakan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh terhadap keberhasilan adaptabilitas karir individu.

Efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang akan kemampuan-kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu hal (Bandura, Freeman & Lightsey, 1999). Individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah cenderung menghindari pekerjaan yang banyak tugasnya, khususnya untuk pekerjaan-pekerjaan yang menantang, sedangkan individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan pekerjaannya.

Efikasi diri dapat pula didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri untuk belajar dan melakukan tindakan pada situasi yang diperlukan (Schunk, 2012). Apabila individu tersebut memiliki keyakinan dengan kemampuan yang dimilikinya, maka individu tersebut dapat menerapkan dan menggunakan keterampilan dan pengetahuannya secara efektif dalam mengatasi keadaan yang sedang dihadapi.

Efikasi diri sangat diperlukan oleh karyawan untuk mempengaruhi optimisme terhadap pencapaian karir di tempat kerja. Efikasi diri dapat menumbuhkan keyakinan diri, memupuk harapan-harapan positif dalam diri karyawan. Efikasi diri dapat mendorong karyawan untuk tetap merasa yakin terhadap karirnya di tempat kerja. Memiliki ketenangan dalam menjalani karirnya di tempat kerja meskipun dengan sistem karir yang terbatas. Karyawan tetap menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari tanpa melihat ketidaknyamanan pada sistem karir di dalam organisasi (Higgins, Dobrow & Roloff, 2010). Karyawan dapat memelihara harapan-harapan positif untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan juga memiliki pandangan masa depan yang cerah untuk dapat bekerja dengan baik untuk karirnya di perusahaan sekarang ataupun di tempat lain nantinya.

Efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda-beda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan empat dimensi (Barbaranelli, 2018), yaitu: efikasi diri tugas (*task self efficacy*), efikasi diri emosi negatif (*negative emotional self efficacy*), efikasi diri asertif (*assertive self efficacy*), dan efikasi diri empatik (*emphatic self efficacy*).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan secara daring oleh peneliti kepada 7 orang karyawan baru di lapangan pada 24 Mei 2021 dan 25 Mei 2021, menunjukkan indikasi-indikasi bahwasanya karyawan baru memiliki efikasi yang cenderung rendah. Pada dimensi efikasi diri tugas (*Task SE*) karyawan baru cenderung menghindari tugas yang sulit dan cenderung kurang yakin dengan hasil pekerjaannya. Seperti yang terjadi pada subjek R divisi *Bridge Engineering* dan subjek U divisi *Supply Chain* cenderung menghindari tugas yang sulit dan cenderung kurang yakin dengan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan. Pada dimensi efikasi diri emosi negatif (*Negative Emotional SE*) beberapa karyawan baru cenderung kurang dapat mengekspresikannya dengan baik. Seperti yang terjadi pada subjek D, G, dan P divisi Pemeliharaan cenderung kurang dapat mengekspresikannya dengan baik, sehingga cenderung menimbulkan stress kerja. Kemudian pada dimensi efikasi diri asertif (*Assertive SE*) karyawan baru cenderung kurang mampu mempertahankan pendapat dan sudut pandangnya. Seperti yang terjadi pada subjek D divisi Pemeliharaan, subjek U dan R divisi *Supply Chain* cenderung kurang dapat mempertahankan pendapatnya terlebih saat subjek merasa tertekan.

Dari hasil wawancara di atas, peneliti menemukan beberapa karyawan baru memiliki tingkat efikasi diri yang cenderung rendah. Hal tersebut disimpulkan berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Barbaranelli (2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Zacher, 2014) menemukan adanya kaitan antara *Career Adaptability* dengan *Core Self-Evaluation*. *Core Self-Evaluation* merupakan integrasi antara empat dimensi yaitu *Self-Esteem*, *Self-Efficacy*, *Locus of Control* dan *Emotional Stability*. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa secara keseluruhan hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan dan berkorelasi positif. Namun tidak semua aspek dari *career adaptability* signifikan terhadap *Core Self-Evaluation*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Guan, dkk. (2013), yang menyatakan bahwa adaptabilitas karir memiliki hubungan positif yang signifikan dengan efikasi diri. Guan, dkk. (2013) juga mengungkapkan bahwa hanya dua dimensi adaptabilitas karir yang signifikan terhadap efikasi diri dalam mencari pekerjaan, dua dimensi tersebut adalah *career concern* ( $\beta = 0,25, p < 0,01$ ) dan *career control* ( $\beta = 0,37, p < 0,001$ ), sedangkan dua dimensi lainnya, yaitu *career curiosity* dan *career confidence* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan efikasi diri dalam mencari pekerjaan.

Berkaitan dengan hal-hal yang telah dijabarkan tersebut, peneliti mencoba menghubungkan efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada karyawan baru. Individu dengan adaptabilitas karir yang tinggi, disebabkan oleh efikasi diri yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memungkinkan dapat mempengaruhi adaptabilitas karir karyawan baru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan antara Efikasi Diri dengan Adaptabilitas Karir pada Karyawan Baru.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah efikasi diri berhubungan dengan adaptabilitas karir karyawan baru ?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir karyawan baru.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan terhadap perkembangan dan pendalaman studi ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan hubungan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Menambahkan literatur, pengetahuan, dan pemahaman bagi karyawan untuk memperhatikan hubungan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir karyawan baru.