**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA KARYAWAN SURAT KABAR X**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND CAREER ADAPTABILITY IN NEWSPAPER X EMPLOYEES***

***Leonardo Calvin Damian1, Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog2***

*Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*

[*leonardocalvinSoc@gmail.com*](mailto:leonardocalvinSoc@gmail.com)*,* [*fachmi@mercubuana-yogya.ac.id*](mailto:fachmi@mercubuana-yogya.ac.id)

**ABSTRAK**

Rotasi pekerjaan bertujuan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir dalam diri karyawan terkhususnya di Surat Kabar X. Dalam hal ini, setiap karyawan yang melakukan rotasi pekerjaan perlu kemampuan untuk beradaptasi agar dapat meningkatkan karirnya. Dalam hal ini, salah satu kemampuan yang harus dimiliki setiap karyawan ketika melakukan rotasi kerja adalah kemampuan adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan hal yang penting karena adaptabilitas karir dapat membuat seorang karyawan mampu beradaptasi dan bekerja sesuai dengan keadaannya lingkungannya maupun diluar lingkungan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada Karyawan Surat Kabar X. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya Hubungan yang positif antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada Karyawan Surat Kabar X. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada skala. Ada dua skala psikologis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala efikasi diri dan adaptabilitas karir. Analisis data dilakukan dengan bantuan program *software*. Hasil uji korelasi *product moment* dari pearson menunjukkan nilai rxy sebesar 0,614 (positif) dengan signifikansi 0,000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada Karyawan Surat Kabar X. Maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R2) diperoleh sebesar 0,377 yang artinya sumbangan efikasi diri dengan adaptabilitas karier sebesar 37,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 62,3% disebabkan oleh variabel yang lain**.**

Kata Kunci: Adaptabilitas Karir, Efikasi Diri, Karyawan Surat Kabar X

***Abstract***

*Job rotation aims to be able to improve career development in employees, especially at News Paper X Employees. In this case, every employee who rotates jobs needs the ability to adapt in order to improve his career. In this case, one of the abilities that every employee must have when doing a job rotation is the ability to adapt career.* *Career adaptability is important because career adaptability can make an employee able to adapt and work according to the circumstances of his environment and outside his work environment. This study aims to determine the relationship between self-efficacy and career adaptability in Newspaper X Employees. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between self-efficacy and career adaptability in Newspaper X Employees. The method of data collection in this study there is a scale. There are two psychological scales used in this study, namely the scale of self-efficacy and career adaptability.* *Data analysis is carried out with the help of software programs.* *The results of the product moment correlation test from Pearson showed an rxy value of 0.614 (positive) with a significance of 0.000 (p < 0.05). This shows that there is a positive relationship between self-efficacy and career adaptability in Newspaper X Employees. Thus, the hypothesis in this study was accepted.* *In addition, the value of the coefficient of determination (R2) was obtained at 0.377, which means that the contribution of self-efficacy with career adaptability was 37.7%. This shows that as much as 62.3% is caused by other variables.*

*Keywords: Career Adaptability, Self-Efficacy, Newspaper X Employees*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi ke arah serba digital saat ini semakin pesat, terlihat pada banyaknya penemuan – penemuan baru tentang teknologi. Di era digital sekarang ini, manusia secara umum memiliki gaya hidup baru yang tidak bisa dilepaskan dari perangkat yang namanya elektronik. Teknologi menjadi alat yang mampu membantu sebagian besar kebutuhan manusia. Teknologi ini telah dapat digunakan oleh manusia untuk mempermudah melakukan apapun tugas dan pekerjaan. Peran penting teknologi dapat membawa peradaban media cetak memasuki era digital. Era digital telah membawa berbagai perubahan yang baik sebagai dampak positif yang bisa digunakan sebaik – baiknya. Namun dalam waktu yang bersamaan, era digital juga membawa banyak dampak negatif, sehingga dapat menjadi tantangan baru maupun sebuah peluang baru dalam kehidupan manusia khususnya bagi media cetak di era digital (Biagi, 2010).

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam media cetak dan *online* adalah Surat Kabar X. Surat Kabar X merupakan salah satu bagian dari Harian Jawa Pos Grup yang merupakan bagian media cetak dan *online* dan wilayah edar di daerah Yogyakarta dan sekitarnya yang merupakan naungan dari induk perusahaan Jawa Pos Grup. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Surat Kabar X pada tanggal 18 April 2022. Surat kabar Jawa Pos berdiri sejak 1 Juli 1945 yang bernama PT Java Pos Concern Ltd. Surat kabar tertua di Jawa Timur ini didirikan oleh Soesono Tedjo (The Chung Sen) yang dimana merupakan seorang pengusaha dalam media cetak dan online. Surat Kabar X terdiri dari 3 NPWP yaitu Radar sleman yang berlokasi di Ringroad Utara, Radar Bantul dan Rada kota dengan NPWP domisil kota Yogyakarta. Adapun jumlah karyawan pada Surat Kabar X memiliki 70 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap, kontrak, training dan *freelance*. Saat ini, karyawan Surat Kabar X membuka beberapa lowongan pekerjaan seperti halnya menjadi wartawan. Beberapa karyawan di Surat Kabar X khususnya wartawan bekerja sesuai dengan jurusan kuliah yaitu ilmu komunikasi dan ada juga bekerja tidak sesuai dengan jurusannya seperti akuntasi, manajemen dll.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti di tanggal 18 Mei 2022 menunjukkan bahwa Setiap karyawan di Surat Kabar X juga melakukan rotasi pekerjaan yang dimana perpindahan dari satu kota ke kota yang lainnya. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta karyawan mampu beradaptasi saat bekerja (Saravani & Abbasi, 2013). Rotasi pekerjaan di Surat Kabar X diharapkan dapat mengurangi kebosanan kerja, karyawan mampu beradaptasi secara karir, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja, dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Jamil, 2016).

Rotasi pekerjaan secara tidak langsung memberikan manfaat bagi organisasi karena karyawan yang mempunyai banyak keterampilan memberi manajemen lebih banyak dalam merencanakan pekerjaan, menyesuaikan diri terhadap perubahan dan pengembangan karir (Salih & Al.Ibed, 2017). Rotasi pekerjaan tersebut bertujuan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir dalam diri karyawan terkhususnya di Surat Kabar X. Dalam hal ini, setiap karyawan yang melakukan rotasi pekerjaan perlu kemampuan untuk beradaptasi agar dapat meningkatkan karirnya (Hasibuan, 2003). Dalam hal ini, salah satu kemampuan yang harus dimiliki setiap karyawan ketika melakukan rotasi kerja adalah kemampuan adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan hal yang penting karena adaptabilitas karir dapat membuat seorang karyawan mampu beradaptasi dan bekerja sesuai dengan keadaannya lingkungannya maupun diluar lingkungan kerjanya (Lent & Brown, 2013).

Menurut Porfeli dan Savicas (2012) adaptabilitas karir adalah kontruksi psikososial yang menujukan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan pengalaman kerja tingkat tertentu, dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan mampu mempersiapkan karir untuk masa depan. Adaptabilitas karir (*career adaptability)* terdiri dari empat aspek yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012) yaitu (a) kepedulian (*concern*), yaitu tantang bagaimana perhatian individu terhadap masa depan; (b) pengendalian (*control*), yaitu kemampuan individu untuk dapat mengendalikan masa depan karir mereka dengan bertanggung jawab; (c) keingintahuan (*couriousity*), yaitu rasa ingin tahu yang mendorong individu untuk berfikir tentang kemampuan diri dalam berbagai situasi dan peran; serta (d) keyakinan (*confidence*) yaitu kepercayaan diri yang terbangun setelah eksplorasi dan mencari informasi untuk dapat mengaktualisasikan pilihan dalam kehidupannya.

Fenomena mengenai adaptabilitas karir masih rendah. Hal ini dibuktikan dari penelitian Hardianto dan Sucihayati (2018) diketahui bahwa karyawan yang termasuk memiliki tingkat *career adapatability* yang tinggi berjumlah 24 orang (36,9%), 23 orang (35,4%) termasuk pada kategori career adaptability sedang, dan 18 orang (27,7%) termasuk pada kategori adaptabilitas karir rendah. Selain itu, hasil penelitian Azhar dan Aprilia (2018) adaptabilitas pada sarjana di Banda Aceh, menunjukan bahwa 54,9% sarjana berada pada kategori adaptabilitas karir sedang dan 3,5% sarjana berada pada kategori rendah. Maka, adaptabilitas karir pada Karyawan perlu ditingkatkan.

Selain itu, peneliti melakukan wawancara pada 26 Mei 2022 melalui telepon atau via *call* kepada 10 Karyawan Surat Kabar X. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, menunjukkan bahwa 8 dari 10 karyawan memiliki adaptabilitas karir yang rendah. Hasil wawancara ini mengacu pada aspek dari Savickas dan Porfeli (2012). Pada aspek kepedulian (*concern*), yaitu 8 dari 10 karyawan kurang tertantang dalam menghadapi masa depannya. Subjek hanya mementingkan dirinya dan juga belum memperhatikan bagaimana karir kedepannya. Pada aspek pengendalian (*control*), yaitu 8 dari 10 karyawan kurang mampu mengendalikan dirinya dalam kesiapannya akan masa depan dan karir. Hal ini dikarenakan bahwa subjek takut untuk memulai kerja yang bukan sesuai dengan jurusannya. Pada aspek keingintahuan (*couriousity*), 8 dari 10 karyawan kurang memiliki dorongan untuk berpikir tentang dirinya. Hal ini dikarenakan bahwa subjek kurang tahu dalam kesiapan karirnya dan hanya ingin tahu terkait apa keinginan dari subjek tersebut. Pada aspek keyakinan (*confidence*), 8 dari 10 Karyawan kurang memiliki kepercayaan diri dalam kesiapan akan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan takut untuk memulai mencari kerja dan takut dalam memulai hal baru.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa 8 dari 10 karyawan memiliki adaptabilitas karir yang rendah. Berdasarkan uraian wawancara tersebut disimpulkan bahwa adaptabilitas karir pada karyawan rada jogja masih rendah. Hal ini dikarenakan bahwa sesuai dengan kelima aspek tersebut yang menunjukkan bahwa masing-masing peraspek memiliki adaptabilitas karir yang rendah. Dalam hal ini, seorang karyawan yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah akan berdampak pada kesejahteraan ketika dalam bekerja (Profeli & Savicaks, 2012). Kurangnya adaptabilitas karir akan memunculkan rasa gelisah didalam dirinya ketika dalam bekerja yang dimana kurang mampu menerima pekerjaannya. Hal ini berdampak pada semangat bekerja yang berkurang yang dimana dapat berpengaruh terhadap *performance* kerja (Hardianto dan Sucihayati, 2018). Selain itu, dampak dari pihak perusahaan Surat Kabar X adalah memiliki rasa takut untuk memulai adaptasi terhadap karirnya dan juga takut dalam membangun karirnya. Hal ini dibuktikan melalui pernyataan dari Profeli & Savicaks (2012) bahwa seseorang yang belum mampu untuk memulai serta membangun adaptabilitas karir didalam suatu perusahaan akan berdampak pada lingkungan kerjanya yang dimana tidak mampu untuk memulai kerja

Seharusnya, karyawan perlu beradaptasi diri terhadap sosial dan lingkungan kerja individu secara berkelanjutan dengan tujuan untuk meraih kesuksesan dalam lingkungan personal, yang berarti kesuksesan karir secara subjektif dan objektif (Savickas dalam Kardafi & Rakhmawati, 2017). Ketika dapat mencapai kesuksesan karir maka adaptabilitas karir dapat menjadi suatu dampak positif terhadap karir seseorang. Adaptabilitas karir yang tinggi membuat seseorang lebih banyak memproyeksikan diri pada masa depan, merasakan lebih sedikit hambatan karir, lebih mampu mewujudkan tujuan karir ke dalam perilaku (Soresi, dkk., 2012 dalam Negru-Subtirica, dkk., 2015).

Adaptabilitas karir memainkan peran penting dalam membantu karyawan dalam persiapan akan situasi di tempat kerja yang bertujuan untuk antisipasi dalam menghadapi permasalahan kerja serta hambatan (Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom, & Li, 2016). Savickas dan Porfeli (2012) juga menambahkan bahwa individu dengan kemampuan beradaptasi akan lebih siap untuk menangani atau menangani tugas yang berhubungan dengan karier, perubahan organisasi dan trauma pekerjaan. Oleh karena itu, adaptabilitas karier sangat penting untuk memungkinkan karyawan mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi saat memasuki pasar tenaga kerja (Anas & Hamzah, 2020).

Hirschi (2009) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan jenis kelamin, kepribadian, efikasi diri dan status ekonomi. Sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan pola pengasuhan orangtua, kedekatan orangtua dengan anak dan pengalaman kerja. Peneliti memilih efikasi diri sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir karena Kesulitan dalam membangun dan mempertahankan adaptabilitas karier pada karyawan seringkali dikaitkan dengan rendahnya keyakinan diri dalam membuat keputusan karier (Lent & Brown, 2013). Keyakinan individu untuk mengatur kariernya adalah *self efficacy* (Lent & Brown, 2013). Penelitian Bullock, Andrews, dan Buzzetta (2011) menemukan bahwa hal yang erat kaitannya proses persiapan karier individu adalah efikasi diri dalam keputusan karier (*career decision self-efficacy*).

Hal ini didukung dengan hasil wawancara di lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Mei 2022 melalui telepon atau via *call.* Peneliti melakukan wawancara kepada 10 karyawan di Surat Kabar X. Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa 8 dari 10 karyawan memiliki efikasi diri terhadap dirinya untuk pengembangan adaptabilitas karirnya. Hal ini dilihat dari jawaban subjek yang dimana subjek merasa bahwa memiliki suatu keyakinan yang tinggi akan membuatnya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Keyakinan yang tumbuh didalam dirinya akan menguatkan dirinya untuk mampu berkembang serta mampu mengembangkan karirnya. Subjek merasa bahwa keyakinan diri atau yang disebut dengan efikasi diri, akan tumbuh dalam dirinya untuk memiliki kemampuan adaptabilitas karir. Maka, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat menjadi suatu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir. Hal ini dikarenakan bahwa keyakinan dalam diri akan membuat individu untuk mampu berkembang dan bertumbuh dalam karirnya. Hal ini menunjukkan bahwa subjek dapat bangkit ketika memiliki efikasi diri.

Efikasi Diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Menurut Bandura (1997) Efikasi Diri terdiri dari tiga dimensi yaitu kesukaran, generalisasi dan kekuatan. Kesukaran berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang dilakukan. Generalis berkaitan dengan bidang tugas, seberapa luas individu mempunyai keyakinan dalam melaksanakan tugas-tugas. Kekuatan berkaitan dengan kuat lemahnya keyakinan seseorang individu.

Efikasi diri dapat meningkatkan rasa keyakinan dalam proses pengembangan karir dan adaptabilitas (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 (Schwarzer, 2005).

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 (Schwarzer, 2005). Hal ini dibuktikan melalui penelitian Hui et al. (2018) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan adaptabilitas karier. Seseorang yang memiliki efikasi diri akan meningkatkan adaptabilitas karir dalam dirinya. Sebaliknya apabila tidak memiliki efikasi diri, maka kurangnya keyakinan diri untuk mampu mengembangkan adaptabilitas karir (Hui et al, 2018). Ditambah lagi dari penelitian Guan et al. (2015) mengemukakan bahwa efikasi diri yang kuat akan mampu membangkitkan rasa keyakinan diri untuk mampu beradaptabilitas karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Wanberg, Zhu, dan Hooft (2010) menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting untuk meningkatkan adaptabilitas karir. Ketika seseorang memiliki nilai efikasi diri yang tinggi dan suasana hati yang positif, maka kemungkinan individu untuk memiliki adaptabilitas karir sangatlah tinggi, bahkan individu akan lebih meningkatkan kembali daya dan usaha dalam meningkatkan adaptabilitas karir. Ditambah lagi penelitian dari Guan et al. (2014) menunjukkan bahwa efikasi diri dapat membantu individu dalam adaptasi akan karirnya. Seorang individu yang memiliki efikasi diri ditandai dengan rasa keyakinan diri untuk dapat mencapai karir setiap individu

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. Berdasarkan uraian diatas, peneliti menarik suatu rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada Karyawan Surat Kabar X?. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara Efikasi Diri dengan adaptabilitas karir pada Karyawan Surat Kabar X. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan keilmuwan dalam bidang psikologi dan pada bidang keilmuwan lain, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi yang menjelaskan tentang efikasi diri dan adaptabilitas karir. Secara Praktis, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi serta manfaat bagi Surat Kabar X mengenai pentingnya adaptabilitas karir pada Karyawan. Dengan adanya adaptabilitas karir dalam diri karyawan diSurat Kabar X, maka karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Selain itu juga, dapat menjadi sumber pemahaman bagi karyawan untuk meningkatkan rasa keyakinannya akan karirnya dan juga tidak memiliki rasa takut untuk beradaptasi dalam pengembangan karir karyawan

**METODE PENELITIAN**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari efikasi diri dan adaptabilitas karir. Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Surat Kabar X dengan jumlah subjek 65 Karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Ada dua skala psikologis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala efikasi diri dan skala adaptabilitas karir.

Pengukuran Adaptabilitas Karir menggunakan Skala Adaptabilitas Karir. Skala Adaptabilitas karir diukur dengan mengadaptasi skala dari Savicas & Profeli (2012) yaitu *Career* *Adapt-Abilities Scales* (CAAS) yang mengacu aspek dari Savicas & Profeli (2012) yaitu : a. Kepedulian (*Concern*), b. Pengendalian (*Control*), c. Keingintahuan (*Couriousity*), d. Keyakinan (*Confidence*). Hasil uji coba menggunakan daya beda aitem 0,250. Berdasarkan hasil analisis uji coba menunjukkan bahwa dari aitem awal yaitu 24 menunjukkan ada 1 aitem yang gugur yaitu aitem no 15. Daya beda aitem bergerak dari 0,282 sampai 0,792. Reliabilitas hasil uji coba skala Adaptabilitas Karir diperoleh 0,907.

Efikasi Diri dalam penelitian ini mengadaptasi skala Bandura (1997) yaitu *General Self Efficacy Scale* yang disusun berdasarkan aspek dari Bandura (1997) yaitu kesukaran (*level/magnitude*), generalisasi (*generality*) dan kekuatan (*strength*). Hasil uji coba menggunakan daya beda aitem 0,250. Berdasarkan hasil analisis uji coba menunjukkan bahwa dari aitem awal yaitu 10 menunjukkan tidak ada aitem yang gugur. Daya beda aitem bergerak dari 0,428 sampai 0,820. Reliabilitas hasil uji coba skala Efikasi Diri diperoleh 0,905.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Korelasi *Product Momen*t dari Pearson. Analisis ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara Efikasi Diri (X) dengan Adapabilitas Karir (Y). Singgih & Santoso (2002) mengatakan analisis korelasi *product moment* merupakananalisis yang sesuai untuk menguji hipotesis mengenai hubungan dua variabel. Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL PENELITIAN**

Menurut Azwar (2014) untuk mengetahui variabel-variabel penelitian pada subyek yang termasuk tinggi atau rendah dapat dilakukan dengan menetapkan kriteria kategorisasi. Kategorisasi skor jawaban subyek dalam penelitian ini menggunakan tiga kriteria yaitu tinggi, sedang dan rendah Klasifikasi skor jawaban subyek dari masing-masing variabel adalah :

1. Adaptabilitas Karir

Hasil kategorisasi skor adaptabilitas karir dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 .Kategorisasi skor Skala Adaptabilitas Karir**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 82 | 0 | 0% |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X < (µ + 1σ) | 48 ≤ X < 82 | 65 | 100% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 48 | 0 | 0% |
| **Total** |  |  | 65 | 100% |

**Keterangan:**

X = X – Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standart deviasi hipotetik

Berdasarkan kategori diatas, dapat diketahui bahwa Karyawan Surat Kabar X yang memiliki adaptabilitas karir dalam kategori tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang sebesar 100% (65 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki adaptabilitas karir pada kategori sedang.

1. Efikasi Diri

Hasil kategorisasi skor Efikasi Diri dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2 Kategorisasi skor Skala Efikasi Diri**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X > 20 | 65 | 100% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X ≤ µ + 1σ | 10 ≤ X ≤ 20 | 0 | 0% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X < 10 | 0 | 0% |
| Total |  |  | 65 | 100% |

**Keterangan:**

X = X – Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standart deviasi hipotetik

Berdasarkan kategori diatas, dapat diketahui bahwa Karyawan Surat Kabar X yang memiliki efikasi diri dalam kategori tinggi sebesar 100% (65 subjek), kategori sedang sebesar 0% (0 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki efikasi diri pada kategori tinggi.

Sebelum melakukan uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu melakukan uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetaui sebaran data yang diukur apakah memiliki sebaran data normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model *one sample* kolmogorov-smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi KS-Z > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila nilai signifikansi KS-Z ≤ 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2015). Dari hasil uji normalitas variabel Adaptabilitas Karir di peroleh KS-Z = 0,102 dengan p = 0,091 dan variabel efikasi diri di peroleh KS-Z = 0,088 dengan p = 0,200. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel adaptabilitas karir dan variabel efikasi diri terdistribusi secara normal.

1. Uji linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antar variabel bebas dan tergantung linier atau tidak. Pedoman yang digunakan adalah jika p < 0.05 berarti kedua variabel ada hubungan yang linier dan apabila nilai p ≥ 0.05 berarti kedua variabel bukan hubungan yang linier (Hadi, 2015). Berdasarkan hasil pengujian linieritas untuk hubungan antara Efikasi Diri dengan Adaptabilitas Karir diperoleh F sebesar 75,606 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara Efikasi diri Dengan Adaptabilitas Karir. Asumsi linieritas terpenuhi dan analisis data dapat diteruskan pada tahap uji hipotesis.

Perhitungan untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan program software. Hasil uji korelasi *product moment* dari pearson terkait efikasi diri dengan adaptabilitas karir menunjukkan nilai *pearson corelation* sebesar (rxy) = 0,614 (positif) dengan signifikansi 0,000 (p < 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang positif dan sangat signifikan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada Karyawan Surat Kabar X. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi adaptabilitas karir Karyawan Surat Kabar X. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah adaptabilitas karir pada karyawan Surat Kabar X. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel tersebut berdasarkan kriteria (Sugiyono, 2015). Maka, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,377 yang artinya sumbangan efikasi diri dengan adaptabilitas karier yang artinya pengaruh adaptibilitas karis terhadadap efikasi diri sebesar 37,7%. Hal ini menandakan bahwa terdapat 62,3% dari faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini yang mempengaruh efikasi diri pada karyawan di Surat Kabar X.

**PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada Karyawan Surat Kabar X. Hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan nilai *pearson corelation* sebesar (rxy)= 0,614 (positif) dengan signifikansi 0,000 (p < 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang positif dan sangat signifikanantara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada Karyawan Surat Kabar X. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi adaptabilitas karir Karyawan Surat Kabar X. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah adaptabilitas karir pada karyawan Surat Kabar X. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel tersebut berdasarkan kriteria (Sugiyono, 2015). Hal ini menunjukkan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan oenelitian yang dilakukan oleh Wanberg, Zhu, dan Hooft (2010) menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting untuk meningkatkan adaptabilitas karir. Ketika seseorang memiliki nilai efikasi diri yang tinggi dan suasana hati yang positif, maka kemungkinan individu untuk memiliki adaptabilitas karir sangatlah tinggi, bahkan individu akan lebih meningkatkan kembali daya dan usaha dalam meningkatkan adaptabilitas karir. Ditambah lagi penelitian dari Guan et al. (2014) menunjukkan bahwa efikasi diri dapat membantu individu dalam adaptasi akan karirnya. Seorang individu yang memiliki efikasi diri ditandai dengan rasa keyakinan diri untuk dapat mencapai karir setiap individu.

Kesulitan dalam membangun dan mempertahankan adaptabilitas karier pada karyawan seringkali dikaitkan dengan rendahnya keyakinan diri dalam membuat keputusan karier (Lent & Brown, 2013). Keyakinan individu untuk mengatur kariernya dinamakan sebagai *career self efficacy* (Lent & Brown, 2013). Penelitian Bullock, Andrews, dan Buzzetta (2011) menemukan bahwa hal yang erat kaitannya proses persiapan karier individu adalah efikasi diri dalam keputusan karier (*career decision self-efficacy).*

*Self-efficacy* atau dalam Bahasa Indonesia “Efikasi Diri” adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Efikasi diri dalam keputusan karier penting karena apabila karyawan kurang yakin terhadap kemampuan diri untuk memilih karier tertentu, karyawan kurang memiliki gambaran bidang pekerjaan yang akan ditekuni ketika lulus dari perguruan tinggi sehingga cenderung mengikuti arus (Nabilah & Indianti, 2019).

Efikasi diri dapat meningkatkan rasa keyakinan dalam proses pengembangan karir dan adaptabilitas (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).

Individu yang 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 adaptabilitas karir karir. Efikasi diri dapat menumbuhkan keyakinan diri, memupuk harapan-harapan positif dalam diri karyawa. 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.

Berdasarkan hasil kategorisasi, dapat diketahui bahwa Karyawan Surat Kabar X yang memiliki adaptabilitas karir dalam kategori tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang sebesar 100% (65 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki adaptabilitas karir pada kategori sedang. Karyawan Surat Kabar X yang memiliki efikasi diri dalam kategori tinggi sebesar 100% (65 subjek), kategori sedang sebesar 0% (0 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki efikasi diri pada kategori tinggi. Hasil koefisien determinasi (R2) diperoleh sebesar 0,377 yang artinya sumbangan efikasi diri dengan adaptabilitas karier yang artinya pengaruh adaptibilitas karis terhadadap efikasi diri sebesar 37,7%. Hal ini menandakan bahwa terdapat 62,3% dari faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini yang mempengaruh efikasi diri pada karyawan di Surat Kabar X.

**PENUTUP**

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa adanya Hubungan yang positif antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada Karyawan Surat Kabar X. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi adaptabilitas karir Karyawan Surat Kabar X. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah adaptabilitas karir pada karyawan Surat Kabar X. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima. efikasi diri berperan penting untuk meningkatkan adaptabilitas karir. Ketika seseorang memiliki nilai efikasi diri yang tinggi dan suasana hati yang positif, maka kemungkinan individu untuk memiliki adaptabilitas karir sangatlah tinggi, bahkan individu akan lebih meningkatkan kembali daya dan usaha dalam meningkatkan adaptabilitas karir. Efikasi diri dapat membantu individu dalam adaptasi akan karirnya. Seorang individu yang memiliki efikasi diri ditandai dengan rasa keyakinan diri untuk dapat mencapai karir setiap individu.

**SARAN**

Adapun saran dalam penelitian ini adalah

* + - 1. BagiKaryawan Surat Kabar X

Karyawan Surat Kabar X diharapkan dapat meningkatkan adaptabilitas karir dengan adanya faktor efikasi diri. Adapun cara meningkatkan efikasi diri adalah memiliki keyakinan dalam diri sendiri, memiliki motivasi yang kuat, memiliki keadan psikologis yang baik, mampu menghadapi tekanan yang diberikan serta memiliki pendirian yang teguh dalam menjalani masa kerjanya.

* + - 1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya apabila tertarik meneliti kajian yang sama, diharapkan untuk meneliti subjek yang berbeda selain karyawan agar mendapatkan data penelitian yang lebih sesuai dengan permasalahan yang sedang dikaji. Selain itu juga, peneliti selanjutnya diharapkan lebih update dalam teori yang dikaji dan diharapkan dapat mencari variabel lain selain efikasi diri jika ingin meneliti adaptabilitas karir . Peneliti diharapkan lebih menggali permasalahan yang akan diteliti selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardianto, E dkk. (2009). *Komunikasi massa; suatu pengantar*. Bandung:  
Simbiosa Rekatama Media

Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian edisi revisi*. Malang : UMM Press.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: the exercise of control. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.

Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1997). Self-efficacy: the exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy, 13*, 158-166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>

Biagi, S. (2010). Media/Impact : *Pengantar media massa*. Jakarta : Salemba Humanika

Bullock‐Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision‐making self‐efficacy: personality, cognitions, and cultural mistrust. The Career Development Quarterly, 59(5), 400–411. [https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00967.x](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00967.x)

Guan, R., Chen, J., Jiang, J. and Qiu, L.(2014) Mapping and validation of adominant salt tolerance gene in the cultivated soybean (Glycine max)variety Tiefeng 8.Crop J.doi: 10.1016/j.cj.2014.09.001 [Epub ahead ofPrint].

Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. Journal of Vocational Behavior, 94, 114–123. [https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2016.02.018)

Hadi,S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar

Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta :  
Bumi Aksara

Higgins, M., Dobrow, S.R. and Roloff, K.S. (2010) Optimism and the Boundaryless Career: The Role of Developmental Relationships. *Journal of Organizational Behavior, 31*, 749-769. <https://doi.org/10.1002/job.693>

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effects on sense of power and life satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 74(2), 145-155. [doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002](http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002)

Jamil, S. (2016). *Strategi pembelajaran*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Kardafi, M & Rakhmawati (2017). Pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 2*(1), 178–201.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557–568. [https://doi.org/10.1037/a0033446](https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0033446)

Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran efikasi diri dalam keputusan karier terhadap hubungan antara future work Self dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, 9(2), 160-174. <https://doi.org/10.26740/jptt.v9n2.p160-174>

Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 131-142. <http://doi.org/5xm>

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career futures inventory: a Measure of career-related adaptability and optimism. Journal of Career Assessment, 13(1), 3–24. [https://doi.org/10.1177/1069072704270271](https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072704270271)

Salih, M. O. I., & Al.Ibed, A. B. A. N. Y. (2017). Job rotation & its impact on employees’ performance: an empirical study among rmployees at red sea university, sudan. *International* *Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), 5*(07), 6181–6184. <https://doi.org/10.18535/ijsrm/v5i7.46>

Santrock, J W (2010). *A tropical approach to life span development. sixth edition*. New York : McGraw Hill

Saravani, Shahin Rasouli. dan Abbasi, Badri. (2013). Investigating the influence of job rotation on performance by considering skill variation and job  
satisfaction of bank employees. *Technical Gazette. 20*, 3: 473-478;

Schwarzer, R. & Scholz, U (2005). Psychometric scales [on-line].

Diakses pada Bulan Maret 2022

<http://www.ralfschwarzer.de/>

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247–259. [https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x)

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80(*3), 661–673. [https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2012.01.011)

Schunk, D. H. 2012. *Learning theories: an educational perspectives, 6th Edition*. New York: Pearson Education Inc.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282-298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. British Journal of Guidance & Counselling, 9(2), 194–201. [https://doi.org/10.1080/03069888100760211](https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/03069888100760211)

Wanberg, C. R., Zhu, J., & van Hooft, E. A. J. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. Academy of Management Journal, 53(4), 788–807. [https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.52814599](https://psycnet.apa.org/doi/10.5465/AMJ.2010.52814599)

Verawati, H & Astuti, K (2003) Peranan sikap terhadap bahaya rokok dan efikasi diri terhadap intensi berhenti merokok. *Insight.* I, 2

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment, 52*(1), 30-41.