

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sebagian besar mahasiswa belum memikirkan tentang pekerjaan yang akan dijalani pada masa depan, mereka juga masih mengalami kesusahan ketika menghadapi realita apa yang akan dijalani di masa mendatang, serta mereka masih kurang persiapan dalam menghadapi apa yang akan terjadi setelah selesai masa perkuliahan (Azhar & Aprilia, 2018). Mahasiswa biasanya hampir tidak memikirkan rencana setelah mengakhiri bangku perkuliahannya, melainkan mereka hanya memikirkan pekerjaan apa yang bisa dilakukan nantinya walaupun tidak sesuai dan terkadang hanya sebatas menyelesaikan bangku perkuliahan dan lebih memilih untuk menganggur.

Mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang telah menjalani masa perkuliahan lebih dari enam semester dan diberi kebebasan untuk mengerjakan skripsi atau tugas akhir (Marseto, 2007). Kemudian Santrok (2009) mengungkapkan bahwa masa ini ialah masa terbentuknya kemandirian, belajar hidup, perkembangan karir, dan berpikir akan masa depan yang akan dihadapi. Pada usia ini mahasiswa selain dibebani oleh tugas skripsi atau tugas akhir mereka juga dituntut untuk memikirkan masa depan.

Hal ini dapat menimbulkan perasaan tertekan karena beban hidup yang mewajibkan berpikir lebih dewasa.

Perubahan dari masa dewasa biasanya ditandai dengan eksplorasi diri, pada tahap ini disebut dengan proses perkembangan individu. Pada umumnya individu cenderung mengeksplorasi diri pada jalur karir dalam dunia kerja yang ingin mereka capai. Santrok (2014) mengungkapkan bahwa persiapan seseorang dalam menjalani masa transisi dari jenjang pendidikan menuju dunia kerja adalah tugas perkembangan dewasa awal. Berdasarkan hasil teori tersebut, mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap dewasa awal tersebut. Super (1990) mengungkapkan bahwa tahapan karir seseorang berkisar 20 sampai 24 tahun, dimana pada tahap ini individu akan menyelesaikan perguruan tinggi serta mempersiapkan diri dalam memasuki dunia pekerjaan dan menentukan karir. Pada proses ini juga individu akan mengambil sebuah keputusan tentang pekerjaan apa yang ingin mereka tekuni. Dalam hal ini individu akan mengeksplorasi tentang pekerjaan yang mereka jalani, pada usia ini biasanya individu telah menyelesaikan masa studinya dan memulai untuk bekerja. Saat usia pertengahan dua puluhan hingga akhir masa dewasa awal individu akan mencari kestabilan karir dibidang tertentu (Santrok, 2011).

Pada individu yang telah dinyatakan dewasa adalah saat dimana individu memiliki pekerjaan tetap, hal ini biasanya terjadi ketika individu telah menyelesaikan masa studinya, kemandirian ekonomi juga merupakan salah satu hal yang menjadi proses dari status kedewasaan (Santrock, 2011). Wang Fu (2015) juga mengatakan

bahwa mahasiswa mempersiapkan kemampuan dan juga wawasan yang dibutuhkan untuk karirnya sejak awal, karena hal itu merupakan faktor penting bagi mahasiswa yang akan mengalami masa transisi dari bangku perkuliahan ke pekerjaan. Pada mahasiswa tingkat akhir beban yang harus mereka hadapi adalah mereka harus segera menyelesaikan perkuliahannya dan mulai memikirkan pekerjaannya di masa yang akan mendatang (Marie, 2018).

Super (1980) juga menyatakan bahwa titik krisis masa transisi karir ialah dari jenjang pendidikan ke bekerja pada saat meninggalkan peran sebagai pelajar menuju peran sebagai pekerja oleh karena itu peneliti menjadikan mahasiswa tingkat akhir sebagai subjek dalam penelitian ini. Hal ini di dukung oleh Zikic dan Klehe (2006) dimana *career adaptability* penting dimiliki oleh mahasiswa karena akan membantu mereka dalam merencanakan pilihan karir yang sesuai dengan pilihannya. Namun, sebagian mahasiswa belum memikirkan tentang pekerjaan apa yang akan mereka jalani setelah lulus dari bangku perkuliahan. Adanya perubahan-perubahan kondisi juga mengharuskan individu untuk mempersiapkan dan menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan peran dari mahasiswa menjadi pekerja, biasanya sebagian mahasiswa nyaris tidak memikirkan tentang rencana pasti setelah menyelesaikan masa studinya yang ada dalam benaknya adalah pekerjaan seperti apapun yang bisa mahasiswa dilakukan (Ulfah & Akmal, 2019).

Savickas dan Profeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kemampuan seseorang untuk mempersiapkan berbagai tugas serta peran pekerjaan

yang dapat diprediksi guna untuk mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja dengan menyesuaikan yang tidak dapat diprediksi atau diharapkan akan terjadi karena perubahan pekerjaan dan juga kondisi kerja. Nugraheni, Wibowo, dan Murtadho (2017) juga mengungkapkan bahwa *career adaptability* merupakan persiapan diri untuk menghadapi cobaan, mempersiapkan dan juga mengambil peran pekerjaan yang sesuai serta beradaptasi dengan perubahan pekerjaan dan juga kondisi kerja yang tidak terduga. Kemampuan beradaptasi ini menekankan pada sebuah proses coping yang dimiliki oleh individu itu sendiri untuk dapat menyesuaikan diri dengan komunitas mereka dan membangun karir yang sesuai dengan minat pekerjaan. Kemudian Savickas dan Profeli (2012) juga mengungkapkan bahwa *career adaptability* memiliki empat aspek yaitu pengendalian karir, keingintahuan karir, keyakinan karir dan kepedulian karir.

Pengangguran merupakan masalah bagi tenaga kerja, bahkan juga pada individu yang berpendidikan seperti lulusan Universitas atau perguruan tinggi. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia per bulan Februari 2022 total keseluruhan pekerja Indonesia adalah 144,01 juta orang. Lalu untuk jumlah pengangguran ada pada 5,83 persen. Jumlah ini termasuk dari pengangguran terdidik seperti lulusan dari Universitas. Jumlah pengangguran yang merupakan lulusan Universitas di Indonesia pada tahun 2021 persentasenya mencapai angka 5,98 persen. Hal ini menunjukkan masih banyak lulusan perguruan tinggi yang tidak bisa terserap ke dalam pasar tenaga kerja. Selain itu, saat ini Universitas secara berkala

menghasilkan lulusan-lulusan dalam setiap tahunnya, akan tetapi dari lulusan tersebut lebih banyak yang hanya sekedar mendapat predikat lulus jika dibandingkan dengan lulusan yang mampu masuk dan/atau diserap kedalam pasar tenaga kerja (Mansour & Dean, 2016). Banyaknya pengangguran ini disebabkan karena banyak para lulusan baru yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan, para lulusan baru tersebut memiliki ekspektasi untuk mendapatkan penghasilan dan status lebih tinggi, serta penyedia lapangan kerja yang terbatas. Perubahan dalam suatu bidang ekonomi mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki keterampilan dalam bidangnya. Individu dituntut saat memasuki dunia kerja dan individu harus memiliki kesiapan mental untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (Rosulin & Paramita, 2016). Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang kompetensi dan memiliki keterampilan dalam bidangnya. Mahasiswa tingkat akhir 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).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 24 September 2022 dengan 8 subjek mahasiswa yang ada di Universitas Mercu Buana Yogyakarta diperoleh hasil bahwa ada permasalahan terhadap *career adaptability*. Kemudian pada mahasiswa adanya permasalahan terhadap karir dimasa depan yang masih belum jelas. Dimana dalam hal aspek kepedulian karir mereka belum siap untuk menempuh dunia pekerjaan dikarenakan beberapa diantara mereka masih sibuk dan fokus akan

pendidikannya saat ini, serta belum memikirkan dengan matang gambaran karir masa depan karena mereka masih membayangkan dengan kekawatiran profesi pekerjaan mereka tidak sesuai dengan jurusan saat ini. Dalam hal aspek pengendalian karir ada mahasiswa yang mengatakan bahwa mereka belum mampu bertanggung jawab atas keputusan yang telah dibuatnya dan merasa takut jika salah dalam mengambil keputusan. Kemudian mahasiswa juga masih belum maksimal dalam mengeksplorasi serta menelusuri pekerjaan yang tepat dengan keinginannya karena mereka masih sibuk dengan pendidikannya saat ini sehingga aspek keingintahuan tentang karirnya belum ada. Tidak hanya itu dalam hal kepercayaan karir ada beberapa mahasiswa yang masih ragu terkait karirnya dimana mereka masih belum yakin bisa menghadapi tantangan-tantangan yang mungkin bisa terjadi dalam karirnya di masa depan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa mahasiswa memiliki *career adaptability* yang kurang baik. Dimana mahasiswa yang memiliki *career adaptability* yang baik akan mempunyai aspek yang diungkapkan oleh (Savickas dan Profeli, 2012) seperti kepedulian karir, pengendalian karir, keingintaahuan karir serta keyakinan karir. Sehingga kemudian mahasiswa yang memiliki *career adaptability* yang baik akan mempertimbangkan mengenai pekerjaan yang tepat dengan bidangnya akan dijalaninya dan mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi tekanan di dunia kerja nantinya.

Career adaptability memiliki beberapa dampak positif terhadap kesiapan dan juga perkembangan karir yang akan dilakukan oleh individu tersebut (Hirschi, 2009).

Kemudian dengan kemampuan *career adaptability* yang dimiliki maka seseorang akan dapat merespon tuntutan karir pada saat ini yang memungkinkan adanya lingkungan kerja yang tidak stabil, hal yang tidak pasti serta peristiwa yang selalu berubah di lingkungan pekerjaan (Coetzee & Harry, 2015). Sehingga, kemampuan individu dalam beradaptasi secara baik sangat diperlukan untuk menghadapi tuntutan karir yang terus berdinamika, tidak pasti dan terus berubah-ubah.

Pada mahasiswa tingkat akhir mereka akan mengalami transisi dari tingkat perguruan tinggi kemudian masuk ke dalam dunia kerja. Dalam hal ini ketika lulus kuliah, mereka akan mengalami perubahan kondisi yang terjadi ketika bekerja, jika dibandingkan saat mereka berada di bangku perkuliahan. Dalam dunia kerja seseorang dituntut agar bisa disiplin serta dituntut untuk bisa menyelesaikan masalahnya sendiri (Ulfah & Akmal, 2019). Masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja menjadi sebuah faktor penting bagi lulusan mahasiswa menuju dunia kerja yang mereka cita-citakan, hal ini menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan karir di masa depan (Koen, Klehe, & Vianen, 2012).

Kemudian salah satu cara dalam mempersiapkan masa transisi dari jenjang perguruan tinggi ke dunia kerja yang harus dilakukan ialah mempersiapkan karir yang sesuai, hal ini dikarenakan persiapan karir yang sesuai dapat menolong atau menjembatani seseorang untuk bisa berhasil mencari pekerjaan yang tepat dan mencapai kesuksesan karir (Koen, Klehe, & Vianem, 2012). Tetapi hal ini berbanding terbalik dan faktanya saat ini masih banyak mahasiswa yang mengalami kebingungan

dan bimbang terkait dengan pekerjaan yang akan mereka ambil selepas lulus dari perguruan tinggi. Dalam hal ini membuat mereka menganggur atau bahkan tidak bekerja sesuai dengan bidangnya dalam alih-alih tetap bekerja seadanya. Individu yang bekerja tidak sesuai dengan minat bidangnya atau jurusan yang ia ambil akan menyebabkan timbulnya ketidaktepatan antara ilmu yang didapatkan saat berada pada perguruan tinggi dan di lingkungan ia bekerja.

Dalam hal ini Azhar dan Aprilia (2018) mengemukakan bahwa sebagian besar mahasiswa belum memikirkan tentang pekerjaan apa yang akan mereka ambil selepas lulus, serta mengalami kesusahan ketika menghadapi pekerjaan, dan juga kurang persiapan menghadapi apa yang akan terjadi selanjutnya. Mahasiswa bahkan biasanya tidak memikirkan rencana setelah lulus dari perguruan tinggi, melainkan hanya memikirkan pekerjaan apapun yang bisa dikerjakan selepas mengakhiri jenjang perguruan tinggi. Oleh sebab itu, perlu kemampuan adaptasi yang memadai pada setiap angkatan kerja atau sering disebut dengan *career adaptability* (Ulfah & Akmal, 2019).

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa diperlukan kemampuan adaptasi yang memadai mengenai *career adaptability* pada individu untuk dapat memikirkan karirnya di masa depan dengan matang (Ulfah & Akmal, 2019). Dimana *career adaptability* merupakan kemampuan seorang individu untuk bersikap fleksibel dalam ketersediannya menghadapi perkembangan karir secara optimal agar dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan. Atau dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk mempersiapkan diri secara optimal agar dapat

menyesuaikan pada perubahan dan juga perkembangan karir yang tidak bisa diprediksi sebelumnya.

Membangun karir merupakan kegiatan psikososial yang mempengaruhi diri mereka sendiri dan juga orang lain atau masyarakat, (Savickas, 2005). Kemudian adaptasi adalah kualitas yang dapat berubah dan menyesuaikan keadaan baru atau dapat berubah-ubah, (Savickas, 2007). Kemampuan beradaptasi karir adalah salah satu bentuk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas saat ini dan mengantisipasi perkembangan, transisi kerja, dan juga trauma dalam pekerjaan (Savickas, 2007).

Kemudian dari penelitian-penelitian sebelumnya juga dijelaskan bahwa individu yang mampu dengan mudah beradaptasi dalam karir lebih mudah menemukan kesempatan kerja yang baik, sukses dalam menghadapi masa transisi, serta mendapat pekerjaan yang berkualitas (Klehe, Zikic, Van Vianen, Oen & Buyken, 2012).

Mahasiswa tingkat akhir perlu mengikuti kegiatan dimana mereka dapat mencapai keberhasilan pada lingkungan individual dimana mereka harus bisa merencanakan kesuksesan karir secara objektif dan juga subjektif (dalam Kardafi & Rakhmawati, 2017). Oleh karena itu, individu harus mampu beradaptasi di dalam kehidupannya untuk bisa merespon dengan efektif masa transisi tersebut agar dapat menjalani kehidupan yang terarah dan produktif dimasa yang depan. Adapun salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *career adaptability* adalah *hardiness*.

Faktor-faktor *career adaptability* di ambil dari berbagai penelitian yaitu *hardiness* (Rosulin & Paramita, 2016). Berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh Widakdo dan Fajriyanthi (2018) terhadap mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga Surabaya Fakultas Psikologi menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari *hardiness* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tersebut. Hasil riset ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang erat antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada individu, dimana pada saat *hardiness* pada individu meningkat maka akan meingkat pula tingkat *career adaptability* yang dimiliki oleh individu. Hal ini juga sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Ndlovu dan Ferreira (2019) yang dilakukan di sekolah tinggi pendidikan teknik dan kejuruan (TVET) menunjukkan bahwa hanya *hardiness* yang bertindak sebagai prediktor yang signifikan terhadap kemampuan *career adaptability*. Coetzee dan Harry (2015) pada agen call center di Afrika Selatan juga menunjukkan hasil bahwa *career adaptability* individu dapat ditingkatkan dengan memperkuat sifat *hardiness* yang ada pada diri mereka. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa *hardiness* secara positif berkorelasi dengan *career adaptability*.

Hardiness merupakan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai kekuatan ketika menghadapi peristiwa yang penuh tekanan (Kobasa, Maddi, dan Kahn, 1982). *Hardiness* juga merupakan sebuah dasar dimana seseorang memandang dunia secara lebih positif, dapat meningkatkan standar kehidupan, serta dapat mengubah hambatan dan juga tekanan ke dalam pembangunan dari sumber kehidupan (Olivia, 2014). Kemudian Rosulin dan Paramita (2016) juga mengungkapkan bahwa *hardiness*

adalah sebuah jenis kepribadian yang tangguh untuk menghadapi perubahan atau situasi dari permasalahan yang terjadi.

Menurut Cash dan Gender (2011) menjelaskan bahwa *hardiness* dikenal sebagai sifat yang bertujuan sebagai pembeda antara seseorang yang dapat bekerja dengan baik dan tidak dalam situasi tertekan atau stres. Kemudian menurut Kobasa, Maddi, dan Kahn (1982) mengungkapkan bahwa *hardiness* memiliki 3 aspek utama yaitu kontrol, komitmen, tantangan.

Coetzee dan Harry (2015) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa dari hasil penelitian tersebut *career adaptability* individu dapat ditingkatkan dengan *hardiness* dari dalam diri mereka. Hal ini didukung pula dengan teori yang digunakan oleh peneliti yaitu Savickas dan Porfeli (2012) tentang *career adaptability* serta menurut teori Kobasa, Maddi, dan Kahn (1982) tentang *hardiness*. *Hardiness* menurut Kobasa, Maddi, dan Khan (1982) dibagi menjadi tiga aspek utama yaitu kontrol diri, komitmen, dan tantangan.

Dari penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *hardiness* merupakan salah satu faktor yang turut serta mempengaruhi *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Kemudian tingginya *hardiness* memiliki korelasi dengan tinggi rendahnya *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Dimana jika *hardiness* yang dimiliki mahasiswa tinggi maka semakin tinggi pula perilaku *career adaptability*. Namun sebaliknya jika *hardiness* yang dimiliki rendah maka perilaku *career adaptability* yang dimiliki juga rendah. Hal ini dikarenakan jika mahasiswa

memiliki *career adaptability* yang rendah maka ia belum memiliki kesiapan karir yang matang namun sebaliknya jika mahasiswa memiliki *career adaptability* yang tinggi maka ia memiliki kesiapan karir yang matang untuk masa depannya. Dalam hal ini mereka sudah siap akan keberlangsungan apa yang akan mereka jalani selepas lulus dari bangku perkuliahan.

Dari berbagai uraian di atas peneliti melihat pentingnya *hardiness* pada diri individu yang berhubungan dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta. Peneliti juga melihat dilapangan masih banyak mahasiswa yang belum memiliki perencanaan yang matang pada karirnya untuk masa depan sehingga peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta”

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dengan rumusan masalah sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta?”

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan mengenai hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca terutama mahasiswa mengenai hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* sehingga dapat menjadi acuan dalam meningkatkan *career adaptability* dengan menggunakan *hardiness* yang dimiliki serta dapat mempersiapkan diri untuk masuk ke dunia kerja.