

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan yang ketat di bidang ekonomi membutuhkan daya saing perusahaan yang kuat, sehingga pengembangannya membutuhkan sumber daya manusia yang lebih baik (Siregar, 2020). Dengan SDM yang unggul maka perusahaan memiliki daya saing untuk menghadapi tantangan dan implikasinya. Proses ini diperlukan oleh perusahaan guna merangkul perubahan dan memenangkan persaingan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang unggul, aset perusahaan seperti uang, sistem, dan fasilitas tidak dapat memberikan hasil yang positif (Sihite, 2017). Perlunya sumber daya manusia bagi perusahaan membuat karyawan berperan penting dalam kemajuan dan keberhasilan perusahaan tersebut. Karena karyawan menjadi tokoh utama sebagai pelaksana kebijakan dalam berbagai aktivitas perusahaan (Septianto, 2010). Karyawan menurut Hasibuan (2000) adalah individu yang bekerja dengan cara menjual baik kemampuan fisik maupun mentalnya kepada suatu organisasi untuk mendapatkan jasa timbal balik berdasarkan kontrak kerja.

Dalam merespon perubahan, seorang karyawan harus melakukan penyesuaian atau kemampuan adaptasi. Savickas (1997) mengungkapkan bahwa individu dalam memasuki dunia kerja perlu melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Karier adalah posisi yang dikelola atau dipertahankan selama masa kerja (Abdullah, 2017). Oleh

karena itu, perusahaan tidak hanya memikirkan seberapa besar keuntungan yang dapat diperoleh melalui dedikasi karyawannya, tetapi juga bagaimana perusahaan dapat menjamin karir setiap karyawannya. Dalam hal ini, setiap karyawan yang melakukan rotasi pekerjaan perlu kemampuan untuk beradaptasi agar dapat meningkatkan karirnya (Hasibuan, 2003). 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 seseorang karyawan mampu beradaptasi dan bekerja sesuai dengan keadaan lingkungannya maupun diluar lingkungan kerjanya (Lent & Brown, 2013).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan adaptasi yang juga menjadi faktor penentu keberhasilan mereka dalam menjalankan pekerjaannya dalam kehidupan sehari-hari (Khatimah, 2007). Penyesuaian karir berkaitan dengan kapasitas untuk beradaptasi dengan pekerjaan dan kehidupan. Individu yang kurang siap dalam perubahan karirnya, akan mengalami dampak kecemasan pada dirinya. Setiap orang mampu beradaptasi dengan situasi apapun, dan beradaptasi dengan situasi yang berbeda dapat meningkatkan keharmonisan dalam lingkungan. Dengan demikian individu atau karyawan seharusnya dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada karirnya untuk kenyamanan dan keberhasilan organisasi (Savickas, dkk., 2009)

Melalui adaptabilitas karir, seseorang dapat menjadi lebih peduli, dapat mengontrol perilaku, memiliki rasa ingin tahu dan kepercayaan diri yang meningkat, memiliki keinginan untuk terlibat dalam pekerjaannya, bersemangat

dan lebih berdedikasi, mendukung kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya membuat seseorang mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi di dunia kerja (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas karir merupakan bagian dari konstruksi karir Savickas yang menjelaskan proses periode pengembangan karir seseorang, mengenai cara bekerja dan tujuan karir pribadi. Menurut Savickas & Porfeli (2012) adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terprediksi maupun yang tidak terprediksi pada kondisi pekerjaan. Seorang karyawan dalam tingkat adaptasi tinggi yaitu mampu untuk mempersiapkan dirinya di masa depan, bertanggung jawab, dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan Savickas (dalam Rudolph, dkk, 2017). Menurut Rottinghaus, et al., (2005) adaptasi karir merupakan tren yang mempengaruhi bagaimana seseorang merencanakan karir dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan rencana, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak dapat diprediksi. Adaptabilitas karir atau *Career Adaptability* (CA) merupakan kemampuan menyesuaikan diri dengan keadaan yang berhubungan dengan karir serta memprediksi kemajuan pengembangan karir (Bocciardi, et al 2017).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir adalah kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Ramadhan (2020) membuat skala *Career Adaptability* yang mengacu pada dimensi *Career Adaptability* menurut Savickas & Porfeli (2012) yaitu : Kepedulian menjelaskan tentang menyadarkan seseorang untuk mengembangkan karir, menghadapi transisi kerja, dan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang. Pengendalian menjelaskan tentang individu yang memiliki keyakinan terhadap masa depannya serta memiliki tanggung jawab yang besar terhadap karirnya. Keingintahuan menjelaskan tentang mendorong individu melakukan pengumpulan informasi yang berhubungan dengan karirnya termasuk penyesuaian diri dalam dunia kerja. Keyakinan menjelaskan sejauh mana individu menunjukkan keyakinannya untuk mampu menyelesaikan masalah. Terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu disposisi emosional positif, keyakinan pada kemampuan, keyakinan dalam konteks sosial, keyakinan dalam mengambil keputusan (M. Ford's Motivational System Theory, dalam Hirchi, 2009). Menurut Hirchi (2009) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu: disposisi emosional yang positif merupakan individu dengan emosi positif cenderung beradaptasi dengan karir mereka lebih cepat dibandingkan dengan emosi yang tidak stabil, menetapkan tujuan merupakan individu dengan tujuan karir memiliki tingkat penyesuaian diri yang tinggi terhadap karir mereka, menetapkan tujuan pembelajaran merupakan orang yang belajar berorientasi pada karir dan mencari keterampilan baru beradaptasi lebih cepat dengan karir mereka.

International Labour Organization (ILO) menunjukkan terjadinya PHK (Pemecatan Hubungan Kerja) yang sangat besar pada pekerja usia muda (15-24

tahun) yaitu 34,5 %. Di Indonesia sendiri 15,6 % pekerja terkena PHK dan mayoritas berusia 15-24 tahun (Ngadi et al., 2020). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2021) diketahui bahwa jumlah angkatan kerja secara nasional pada Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta orang, atau naik 2,36 juta orang dibandingkan dengan bulan Agustus 2019. Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik sebesar 0,24 persen poin. Pada Agustus 2020 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPK) sebesar 7,07 persen, meningkat 1,84 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2019. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah pelamar kerja atau pegawai baru di Indonesia. Seseorang akan mengalami kesulitan beradaptasi dengan peluang karir baru jika mereka tidak memiliki kemampuan beradaptasi karir yang baik.

Menurut hasil penelitian Hardianto dan Sucihayati (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi berjumlah 24 orang (36,9%), 23 orang (35,4%) memiliki *career adaptability* dalam kategori yang sedang, dan 18 orang (27,7%) memiliki *career adaptability* dalam kategori yang 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* cenderung kurang baik sehingga perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 5 karyawan yang mengacu pada aspek *savickas* dan *porfeli* (2012), pada aspek kepedulian 3 dari 5

karyawan belum matang dalam mempersiapkan dan merencanakan karirnya. Karyawan mengatakan bahwa perencanaan karirnya memiliki banyak tantangan dikarenakan kurangnya pengalaman bekerja sehingga menghambat pekerjaan mereka. Pada aspek pengendalian terdapat 2 dari 5 karyawan mengatakan bahwa kurangnya fasilitas dan perekonomian, kurangnya keinginan belajar sehingga saat test pengembangan dilakukan individu merasa kesulitan. Dalam menjalankan pekerjaannya, mereka kurang menyadari bahwa memiliki ketegasan dan kedisiplinan adalah hal yang penting untuk mengembangkan potensi diri dalam berkarir. Hal ini menjadi bagian dari pembelajaran dan perhatian masing-masing individu untuk mengembangkan karir mereka. Pada aspek keingintahuan terdapat 2 dari 5 karyawan kurang inisiatif mencari tahu informasi terkait perkembangan karirnya sehingga mereka merasa kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang sekarang. Pada aspek keyakinan terdapat 3 dari 5 karyawan kesulitan dalam menghadapi hambatan dan tantangan pada pekerjaannya. Salah satunya yaitu kurangnya mentoring atau *jobdesk* yang diberikan, sehingga dalam proses penyelesaian *jobdesk* tersebut karyawan merasa bingung dan tertekan sehingga membuat mereka sulit untuk beradaptasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, masih banyak karyawan yang belum beradaptasi dengan karir mereka. Dalam dunia kerja, karyawan harus bisa menyesuaikan karir mereka pada situasi yang dapat berubah-ubah dengan tantangan-tantangan baru setiap harinya. Adaptasi karir merupakan kemampuan, sikap dan tindakan yang terlibat dalam usaha seseorang yang sesuai dengan pekerjaannya (Maggiori et al., 2017). Selain itu, adaptabilitas karir merupakan

bentuk kesiapan yang memungkinkan individu untuk mampu sukses dalam mencari dan menemukan pekerjaan serta meningkatkan karir (Klehe & Vianen, 2013). Hasil 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, Gracia, Lu, Restubod, Bordia & Plewa, 2014).

Terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu disposisi emosional positif, keyakinan pada kemampuan, keyakinan dalam konteks sosial, keyakinan dalam mengambil keputusan (M. Ford's Motivational System Theory, dalam Hirchi, 2009). Menurut Hirchi (2009) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu: disposisi emosional yang positif merupakan individu dengan emosi positif cenderung beradaptasi dengan karir mereka lebih cepat dibandingkan dengan emosi yang tidak stabil, menetapkan tujuan merupakan individu dengan tujuan karir memiliki tingkat penyesuaian diri yang tinggi terhadap karir mereka, menetapkan tujuan pembelajaran merupakan orang yang belajar berorientasi pada karir dan mencari keterampilan baru beradaptasi lebih cepat dengan karir mereka. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi career adaptability adalah disposisi emosional positif yang meliputi stabilitas emosi, tingkat energi yang tinggi dan pengaruh positif (Hirchi, 2009). Menurut Rogers, Creed, dan Ian (2008) stabilitas emosi berhubungan dengan perencanaan, dan eksplorasi karir pada individu. Selain itu, stabilitas emosi adalah kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan. Seperti ; mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih atau putus asa

(Yusuf, 2008). Kemampuan untuk mengendalikan suasana hati, motivasi diri, dan bertahan menghadapi frustrasi, dan menjaga agar beban yang dihadapi tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, berdoa, merupakan pengertian dari kecerdasan emosional menurut Goleman (2009).

Kemampuan untuk mengendalikan suasana hati atau memotivasi diri, bertahan menghadapi frustrasi, dan menjaga agar beban yang dihadapi tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa merupakan pengertian dari kecerdasan emosi menurut Goleman (2009). Menurut Goleman (2009) kecerdasan emosi terdapat dalam lima aspek, 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).

Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengekspresikan dan mengelola emosi dengan tepat dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Kegagalan dalam meraih kesuksesan di tempat kerja juga dapat terjadi pada individu yang cerdas secara akademik tetapi kurang mempunyai kecerdasan emosional (Goleman, 2005). Dalam mengambil keputusan karir, pengalaman emosional, ekspresi dan komunikasi memiliki peran penting (Kidd, 1998). Selain itu, menurut Brown, George-Curran, & Smith (2003) dalam membangun dan mengembangkan narasi tentang karir, individu

menggunakan kemampuan emosionalnya. Dalam merespon transisi yang efektif, individu harus memiliki kecerdasan emosional dan career adaptability (Coetzee & Harry, 2013). Selain itu peran kecerdasan emosional dapat mengatasi berbagai hambatan dan rintangan dan mengatasi suatu permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan karir (Brown et al., 2003).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, peneliti memandang bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada karyawan ?

A. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak di capai oleh penulis adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir terhadap karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah :

a. Manfaat teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dan bahan masukan bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terhadap variabel kecerdasan emosional. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi pengetahuan yang berkaitan dengan adaptabilitas karir.

b. Manfaat Praktis

Manfaat bagi peneliti dari penelitian ini agar dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan terkait kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membuat pembaca mampu belajar mengenali dan mengendalikan emosi serta mampu berempati terhadap orang lain agar dapat meningkatkan kecerdasan emosional, sehingga dapat memiliki adaptabilitas karir yang baik.