

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perubahan dari masa remaja menuju masa dewasa biasanya ditandai dengan eksplorasi diri, pada tahap ini disebut proses perkembangan individu. Pada umumnya individu cenderung mengeksplorasi diri pada jalur karir dalam dunia kerja yang ingin di capai, setiap individu diusia dewasa awal 18 tahun sampai 22 tahun, mengambil sebuah keputusan tentang pekerjaan yang ingin di tekuni biasanya seseorang mengeksplorasi tentang suatu pekerjaan tersebut, pada usia dewasa awal biasanya individu telah menyelesaikan masa studinya dan memulai untuk bekerja. Saat usia pertengahan dua puluhan hingga akhir masa dewasa awal individu mencari kestabilan karier dibidang tertentu (Santrock, 2011).

Individu telah dinyatakan dewasa adalah saat 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). Bahwa Wang dan Fu (2015) mengatakan bahwa mahasiswa mempersiapkan kemampuan dan juga wawasan yang dibutuhkan untuk kariernya sejak awal, karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi mahasiswa yang akan mengalami transisi dari sekolah (institusi perguruan tinggi/universitas) ke pekerjaan (*school to work transition*). Pada mahasiswa tingkat akhir, beban yang harus mereka hadapi adalah mereka harus segera

menyelesaikan studinya dan mulai memikirkan pekerjaannya (Marie, 2018). Sebagian dari mahasiswa belum memikirkan tentang pekerjaan serta rendahnya persentase mahasiswa yang berwirausaha, sebagian mahasiswa terkadang mengalami kesulitan dalam menghadapi dunia pekerjaannya dan individu kurang mempersiapkan sesuatu yang akan terjadi setelah masa kuliah berakhir (Azhar & Aprilia, 2018). Adanya perubahan-perubahan kondisi tersebut 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 apa yang bisa mahasiswa lakukan (Ulfah & Akmal, 2019).

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) *career adaptability* merupakan kesiapan dalam menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi dengan mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja dengan menyesuaikan yang tidak dapat diprediksi dapat ditimbulkan oleh suatu perubahan dalam kondisi kerja. *Career adaptability* adalah kesiapan dalam menghadapi suatu usaha untuk mempersiapkan dan memiliki peran pekerjaan serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terprediksi pada sebuah pekerjaan dan kondisi kerja (Nugraheni, Wibowo, & Murtadho, 2017).

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) terdapat empat aspek dari *career adaptability* yaitu : Kepedulian karir (*career concern*), yaitu sejauh mana seseorang dalam mempersiapkan masa depan; Pengendalian karir (*career control*), merupakan tingkat disiplin diri seseorang percaya bahwa seseorang bertanggung

jawab untuk mengambil sebuah keputusan; Keingintahuan karir (*career curiosity*), merupakan sejauh mana seseorang mencari banyak informasi tentang karir yang diminati; Keyakinan karir (*career confidence*), yaitu sejauh mana seseorang membutuhkan keyakinan dan kepercayaan dalam mengambil sebuah keputusan atau dalam mengatasi hambatan.

Pemerintah masih menghadapi persoalan tingginya angka pengangguran terdidik. Hal ini dilihat dari tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan universitas dengan rentang pendidikan S1 hingga S3 yang mencapai 737.000 orang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), per Agustus 2019, jumlah pengangguran lulusan universitas mencapai 5,67 persen dari total angkatan kerja sekitar 13 juta orang. Meski persentasenya turun dibandingkan Agustus 2018 yang 5,89 persen, angkanya di atas rata-rata pengangguran nasional yang sebesar 5,28 persen (Rahayu, 2019). Banyaknya pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi, disebabkan karena para lulusan baru banyak yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan, para lulusan baru memiliki ekspektasi penghasilan dan status lebih tinggi, serta penyediaan lapangan kerja yang terbatas (Dkatadata, 2019).

Hasil wawancara peneliti yang dilakukan pada mahasiswa Universitas yang ada di Yogyakarta, 14 Oktober 2019 dengan 10 orang subjek. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, 8 dari 10 subjek menyatakan bahwa mahasiswa merasa belum siap dalam menghadapi dunia pekerjaan, karena mahasiswa masih mengandalkan usaha orang tuanya dan belum memiliki kesadaran dalam mempersiapkan karir yang sesuai minatnya, karena mahasiswa masih fokus dengan

nilainya, mahasiswa juga belum mampu mengambil keputusan yang dibuatnya, karena mahasiswa takut salah dalam mengambil keputusan yang dibuatnya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut ada 8 dari 10 subjek belum mempersiapkan karirnya karena mahasiswa masih mengandalkan usaha orang tuanya, 7 dari 8 subjek belum percaya diri karena masih takut belum mampu bertanggung jawab dengan keputusan yang diambil, 6 dari 8 subjek belum mencari-cari tentang informasi karir yang diminati karena masih terlalu fokus dengan hasil atau nilai di perkuliahaannya, 5 dari 8 subjek belum yakin dalam mengambil sebuah keputusannya karena mereka takut keputusannya menghambat karirnya.

Kesimpulan hasil wawancara terhadap 10 subjek, Berdasarkan hasil ini peneliti semakin yakin bahwa mahasiswa memiliki perilaku *career adaptability* yang rendah. Terpenuhi aspek Kepedulian karir (*career concern*) pada 10 mahasiswa yang mana mahasiswa yang muncul melalui ketidaksiapan mahasiswa dalam mempersiapkan masa depannya. Terpenuhi aspek Pengendalian karir (*career control*) pada 10 mahasiswa yang muncul melalui perilaku yang belum mempercayai dirinya sendiri dalam bertanggung jawab mengambil sebuah keputusan untuk masa depannya. Terpenuhi aspek Kengintahuan karir (*career curiosity*) pada 10 mahasiswa yang muncul melalui tindakan seseorang dengan tidak mencari tau informasi tentang karir yang diminatinya. Terpenuhi aspek Keyakinan karir (*career confidence*) pada 10 mahasiswa yang muncul melalui tindakan seseorang tidak yakin dan tidak mempercayai dirinya dalam mengambil sebuah keputusan dalam menghadapi suatu hambatan yang ada.

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). Dari beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karir ada hubungan yang positif dengan indikator keberhasilan karir subjektif. Penelitian lain menemukan bahwa kemampuan beradaptasi karir yang positif dapat berkaitan dengan karyawan umum dan professional kesejahteraan, serta kualitas hidup, dan adanya hubungan yang negatif di tempat kerja yang membuat individu merasa ketegangan berada di tempat kerja (Johnston dkk dalam Kardafi & Rakhmawati, 2017). Menurut (Kardafi & Rakhmawati, 2017) hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara *career adaptability* terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Syiah Kuala. Dengan begitu semakin tinggi *career adaptability* semakin besar juga kemungkinan kepuasan kerja pegawai tersebut

Faktor-faktor *Career Adaptability* diambil dari berbagai penelitian : 1. *Hardiness* (Rosulin & Paramita, 2016), 2. Kecerdasan emosi (Azhar & Aprilia, 2018), 3. *Adversity quotients* (Hardianto & Sucihayati, 2018), 4. *locos of control*

(Solichah & Setiaji, 2019). Dari pendapat beberapa penelitian diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability*, penelitian berfokus pada salah satu faktor yang mempengaruhi *career adaptability* yaitu *hardiness*. Pada penelitian sebelumnya (Rosulin,2016) ditemukan hasil analisis yang menggunakan teknik statistik parametrik pearson product moment. Dengan demikian terdapat hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII dengan arah hubungan yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa seiring dengan kenaikan *hardiness* seseorang akan selalu disertai dengan kenaikan adaptabilitas karirnya, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini berada pada kategori sedang.

Menurut (Rosulin & Paramita, 2016) Perubahan yang berlangsung secara cepat dapat menimbulkan kesulitan untuk memprediksi apa yang akan terjadi di kemudian hari. Fenomena ini juga dapat mempengaruhi dunia kerja. Kondisi lingkungan menuntut seseorang untuk dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan tersebut. Sehingga tuntutan ini seringkali menimbulkan stres sehingga seseorang harus memiliki kekuatan untuk dapat bertahan dalam kondisi yang penuh tantangan dan perubahan seperti yang terjadi saat ini.

Dari hasil wawancara pada mahasiswa tingkat akhir tanggal 10 Desember 2020 terhadap 10 mahasiswa tingkat akhir tersebut diperoleh bahwasanya menunjukan bahwa dalam proses mempersiapkan karirnya mahasiswa masih belum memikirkannya, karena pengorbanan diri terhadap lingkungan masih rendah sehingga mahasiswa merasa tidak peduli terhadap lingkungan sekitarnya, kepercayaan diri pada mahasiswa rendah sehingga mahasiswa tidak berani

mengambil sebuah resiko dan keputusan, ketidakpercayaan terhadap perubahan yang dia lakukan menyebabkan mahasiswa merasa takut dalam menjalankan sebuah resiko yang telah dia ambil untuk mempersiapkan karirnya dimasa yang akan datang.

Hardiness merupakan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber kekuatan ketika menghadapi peristiwa kehidupan yang penuh tekanan (Kobasa, Maddi, dan Stephen 1982). Menurut (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011) *Hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang dapat melibatkan kemampuan dalam mengendalikan suatu kejadian kejadian yang tidak menyenangkan dan memberikan makna positif terhadap kejadian. Aspek-aspek *hardiness* menurut (Kobasa dkk, 1982) yaitu: Komitmen (*commitment*) adalah perasaan pengorbaan pada diri sendiri dan lingkungan yang menghasilkan keterlibatan yang aktif dalam kehidupan sehari-hari; Kontrol (*control*) adalah kepercayaan bahwa diri individu mampu mempengaruhi peristiwa dalam hidupnya; Tantangan (*challenge*) merupakan kepercayaan tentang suatu perubahan sebagai kesempatan untuk membutuhkan penyesuaian kembali.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *careerr adaptability* merupakan suatu kesiapan seseorang dalam dunia pekerjaan yang akan dihadapi oleh mahasiswa setelah lulus dari Universitas. Tetapi dalam kenyataannya *careerr adaptability* pada mahasiswa justru rendah. Rendahnya *careerr adaptability* merupakan hasil korelasi yang kompleks antara beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. *Hardiness* salah satu faktor yang mempengaruhi *careerr adaptability* pada mahasiswa. Menurut (Rosulin & Paramita, 2016) individu yang

memiliki *hardiness* tinggi akan meningkatkan perilaku kepribadian yang dapat melibatkan kemampuan dalam mengendalikan suatu kejadian yang tidak menyenangkan dan memberikan makna positif terhadap kejadian tersebut. Maka *career adaptability* pada mahasiswa tinggi dapat meningkatkan perilaku kesiapan dalam menghadapi suatu usaha dalam mempersiapkan dan memiliki peran dalam pekerjaan serta mampu menyesuaikan diri (Rottinghaus dkk, 2005). Menurut (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011) individu yang memiliki *hardiness* rendah akan menunjukkan perilaku kepribadian yang melibatkan kemampuan rendah, hal ini ditunjukkan dari perilaku yang tidak bisa mengendalikan suatu kejadian. Maka *carrer adaptability* pada mahasiswa rendah akan menunjukkan perilaku kesiapan dalam menghadapi suatu usaha yang rendah, hal ini ditunjukkan dari perilaku mahasiswa yang tidak memiliki kesiapan dalam menghadapi dunia kerja (Nugraheni dkk, 2017). Semakin rendah *hardiness* maka, semakin rendah *careerr adaptability* nya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi *hardiness* maka, semakin tinggi tingka *careerr adaptability* nya.

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Rosulin & Paramita (2016) dengan judul Hubungan antara Hardiness dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa SMK Kelas XII. Dan penelitian (Utami,2019) dengan judul Pengaruh Dukungan Sosial, Hardiness, dan Pendidikan terhadap Adaptablitas Karir pada Fresh Graduates. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan peneliti lain tersebut terletak pada subjek yang berbeda. Penelitian yang akan dilakukan peneliti memilih menggunakan subjek Mahasiswa tingkat akhir angkatan tahun 2016.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan rumusan permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir

Hasil dari Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat:

1. Manfaat teoritis menambahkan informasi untuk pengembangan ilmu Psikologi Pendidikan, dan Psikologi Industri dan Organisasi dalam pembahasan tentang hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability*.
2. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi mahasiswa mengenai hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir sehingga dapat menjadi acuan dalam meningkatkan *career adaptability* dengan menggunakan *hardiness* dan dapat mempersiapkan diri masuk ke dunia kerja.