

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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).

Era digital terlahir dengan kemunculan digital, jaringan internet khususnya teknologi informasi komputer. Media baru era digital memiliki karakteristik dapat dimanipulasi, yang bersifat jaringan atau internet. Media massa beralih ke media baru atau internet karena adanya pergeseran budaya dalam sebuah penyampaian informasi. Kemampuan media di era digital ini lebih memudahkan masyarakat dalam menerima

informasi lebih cepat. Dalam hal ini, media cetak dan *online* adalah suatu media statis yang mengutamakan fungsinya sebagai media penyampaian informasi melalui sosial media. Adapun media cetak dan *online* terdiri dari surat kabar harian, majalah, koran, *direct email* dan reklame luar ruang atau kendaraan umum (Ardianto 2009). Dengan adanya media cetak dan *online*, perkembangan teknologi sekarang dapat mempermudah individu dalam mendapatkan atau memperoleh informasi, dimana mobilitas masyarakat yang tinggi tidak dapat terlepas dari yang namanya kegiatan komunikasi, yang saling memberi dan menerima informasi. Memasuki era digital, masyarakat dapat dengan mudah memperoleh informasi dari berbagai media dimana saja dan kapan saja (Wilknis, 2009).

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 Radar 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 akuntansi, 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 khususnya 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 konstruksi psikososial yang menunjukan 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 (*curiousity*), 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.

Adapun gambaran penelitian mengenai adaptabilitas karir adalah mengenai kesiapan individu dalam karirnya yang diukur dengan persentase. Dalam hal ini, karir merupakan kunci utama dalam diri karyawan untuk proses pengembangan karir agar dapat memiliki wawasan dan naik jabatan (Savicaks, 2013). Akan tetapi, adaptabilitas karir dalam diri karyawan sampai sekarang masih rendah. Hal ini dibuktikan dari penelitian Hardianto dan Sucihayati (2018) diketahui bahwa karyawan yang termasuk memiliki tingkat *career adaptability* 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, menunjukkan 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 (*curiosity*), 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.

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 untukantisipasi 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).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dari Agustini (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu a) kepribadian, b) kecerdasan emosional dan c) *work value*. Berdasarkan uraian diatas, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah faktor kepribadian. Faktor kepribadian merupakan kepribadian adalah gambaran tentang seseorang berdasarkan seluruh prilakunya yang cenderung konsisten dan

menetap (Sumarna, 2004). Perilaku tersebut terbentuk untuk membangun hal yang positif didalam dirinya. Dalam kaitan dengan adaptabilitas karir, faktor kepribadian menjadi suatu pondasi dalam mengembangkan kepribadian individu untuk mampu beradaptasi dengan karirnya. Salah satu bagian dari faktor kepribadian adalah efikasi diri. Hal ini dikarenakan bahwa membentuk suatu kepribadian dalam diri individu dilandaskan dengan adanya faktor kepribadian. Dengan adanya efikasi diri sebagai faktor kepribadian, individu mampu menyeimbangkan dirinya serta mampu beradaptasi dengan karirnya (Jiang, 2017) Maka, efikasi diri dapat mengatasi kesulitan dalam membangun dan mempertahankan adaptabilitas karier pada karyawan yang dimana seringkali dikaitkan dengan rendahnya keyakinan diri dalam membuat keputusan karier (Lent & Brown, 2013).

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. Maka, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat

menjadi suatu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir. 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 menumbuhkan keyakinan diri, memupuk harapan-harapan positif dalam diri karyawan (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.

Efikasi diri sangat diperlukan oleh karyawan untuk mempengaruhi adaptabilitas karir dalam mencapai karir di tempat kerja. Efikasi diri dapat menumbuhkan keyakinan diri, memupuk harapan-harapan positif dalam diri karyawan. Efikasi diri yang tinggi akan menunjukkan bahwa dirinya yakin terhadap pengembangan karir dan mampu beradaptabilitas terhadap karir yang hendak dicapai. Sebaliknya, ketika seorang karyawan tidak memiliki efikasi diri maka tidak ada rasa yakin dalam diri untuk tumbuh dan berkembang dalam mencapai karirnya

(Guan, dkk, 2013). 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?.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara Efikasi Diri dengan adaptabilitas karir pada Karyawan Surat Kabar X.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi dan pada bidang keilmuan lain, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi yang menjelaskan tentang efikasi diri dan adaptabilitas karir

b. 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 di Surat 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