

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Revolusi industri 4.0 merupakan revolusi industri generasi ke empat yang ditandai dengan berbagai teknologi yang menggabungkan dunia fisik, digital, dan biologis yang mempengaruhi semua disiplin ilmu kehidupan perekonomian, aktivitas industri, dan kapasitas tenaga kerja (Idris, 2018).

Perkembangan dalam dunia kerja di Indonesia mengalami kemajuan yang pesat, ini menandakan bahwa perubahan dalam dunia kerja dapat terjadi kapan saja dan pada orientasi apa saja dalam bidang kerja apapun.

Dalam hal ini transisi dan perubahan dunia kerja yang bisa saja tiba-tiba terjadi karena seiring berkembangnya teknologi maupun dunia kerja dimana pergantian atau keahlian karyawan harus mampu memenuhi kebutuhan tersebut dan beradaptasi lebih cepat.

Menurut survei dari Dale Carnegie Indonesia (2017) hanya 25% dari karyawan milenial terikat pada organisasi, dan sisanya tidak. Sebanyak 76% dari karyawan generasi milenial hanya bertahan 1-2 tahun di tempat mereka kerja dan lebih suka menjadi "*jumping bugs*".

Kecenderungan berpindah kerja ini menunjukkan bahwa para lulusan baru tersebut belum beradaptasi pada lingkungan barunya (Virdhani, 2016). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa karyawan generasi milenial sebagian belum mampu beradaptasi dengan pilihan karirnya. Yang dimana fenomena di atas menunjukkan

masih rendahnya career adaptability karyawan generasi milenial, khususnya yang masih di bawah usia 30 tahun.

Karyawan generasi milenial harus memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik karena mereka harus mempersiapkan pertumbuhan profesional dan pribadi yang berintegrasi untuk masuk ke dalam dunia global melalui model pembelajaran seperti adaptabilitas (Othman et al, 2018). Selain itu, generasi milenial mendominasi tenaga kerja.

Karyawan milenial adalah karyawan yang memiliki fleksibilitas karir yang cukup baik, dengan itu mereka dirasa perlu untuk bisa menghadapi beberapa perubahan dalam dunia kerja.

Terkadang suatu organisasi menuntut beberapa karyawan untuk bisa *multitalent* atau pandai dalam beberapa hal, karyawan yang memiliki kepribadian proaktif atau memiliki kepribadian yang terbuka untuk pengalaman.

Karena ini adalah awal mula kesiapan seseorang menghadapi dunia kerja yang berubah maupun posisi dan jabatan di dalamnya karena menurut Savickas (2012) juga menyatakan bahwa terdapat formulasi baru yang dekat pada pandangan terkait tentang kemampuan beradaptasi, formulasi tersebut disebut sebagai modal psikologis (*Psycap*).

Berhubungan juga dengan seiringnya seseorang menyiapkan diri untuk bisa mencapai karir yang baik dan stabil ini di tuntut pula dengan beberapa alasan bahwa setiap orang dalam dunia kerja harus mempunyai *career adaptability* yang cukup baik.

Selain itu, *career adaptability* berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Savickas & Porfeli, 2012) dan membantu transisi karir (Savickas & Porfeli, 2012).

Seseorang yang mampu dan mempunyai adaptabilitas karir akan lebih mudah untuk bertahan dalam kondisi kerja yang berubah-ubah dan juga selalu bisa menyesuaikan keahliannya tidak dalam 1 atau 2 bidang.

Berikut hasil simpulan dari wawancara yang telah dilakukan mengenai *career adaptability* :

Dari survey penelitian yang sudah di lakukan yang mengacu pada aspek *career adaptability* yaitu keingintahuan karir, 7 dari 10 responden masih belum mengetahui dan mencari tahu jenjang karir yang akan mereka tempuh dan masih pada zona nyaman pada bidang yang mereka kuasai.

Kemudian pada aspek *career adaptability* pengendalian karir, 8 dari 10 responden tidak memiliki kedisiplinan dan berada pada kondisi aman mereka, juga tidak menunjukkan kemauan terhadap karir mereka dimana kadang responden merasa kewalahan dengan apa yang mereka hadapi.

Selanjutnya pada aspek kepedulian karir, 5 dari 5 responden tidak mempersiapkan diri mereka untuk bisa mencapai apa yang mereka inginkan dan lebih fokus bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Lalu pada aspek keyakinan karir, 8 dari 10 responden lebih memilih untuk pasrah terhadap pekerjaan dan karir mereka juga tidak memiliki kegigihan untuk mencari tahu informasi untuk mencapai karir yang lebih baik.

Beberapa kasus juga menunjukkan bahwa karyawan perlu untuk bisa beradaptasi lebih cepat, karena kebanyakan dari mereka akan bekerja tidak sesuai dengan bidang yang mereka tuju namun harus bisa belajar dan memiliki keinginan untuk mampu beradaptasi pada karir mereka.

Namun sejalan dengan hal itu, beberapa organisasi/perusahaan sekarang dengan mudah memberikan wadah agar karyawan mereka bisa meningkatkan keahlian bahkan mengembangkan kemampuan diri dengan baik dari segi fisik maupun psikis, organisasi/perusahaan tersebut biasanya akan memberikan *reward* sebagai penghargaan karna karyawan sudah mau berkembang dan menyesuaikan diri dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Terlihat dari wawancara yang telah dilakukan beberapa karyawan tidak memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik dan juga belum menguasai kemampuan tersebut, juga salah satunya merasa gagal karena tidak *up to date* pada perubahan keadaan yang terjadi pada lingkup kerja.

Yang dimana jika mereka tidak bertahan dan beradaptasi dengan baik maka tidak membuahkan hasil yang baik bagi diri mereka sendiri.

Penelitian Friani dan Mulyani (2018) juga menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki niat *turnover* yang tinggi di Indonesia. Lebih lanjut dijelaskan niat berpindah karyawan milenial merupakan masalah baru bagi sumber daya manusia karena karyawan milenial memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan pendahulunya, dan 60% dari generasi milenial berniat meninggalkan organisasi jika merasa tidak nyaman.

Savickas (1997) memandang adaptabilitas karir sebagai kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi kerja yang tidak terduga.

Menurut Ferreira (2012) *career adaptability* adalah kemampuan adaptif yang memungkinkan individu mampu mengatasi transisi karir dalam masa yang penuh tekanan dan ketidakpastian.

*Career adaptability* terdiri dari empat aspek, yakni kepedulian yaitu individu tentang masa depan pekerjaannya dan mempersiapkan apa yang terjadi selanjutnya, pengendalian yaitu tanggung jawab individu untuk membangun karirnya sendiri, keingintahuan yaitu rasa ingin tahu yang mendorong individu berpikir tentang kemampuan diri dalam berbagai situasi dan peran, dan juga keyakinan yaitu kepercayaan diri yang terbangun setelah mengeksplorasi dan mencari informasi untuk dapat mengaktualisasikan pilihannya dalam kehidupan (Savickas & Profeli, 2012).

Karyawan sendiri sebagai sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur penting yang dimiliki perusahaan yang berperan sebagai faktor utama penggerak roda perusahaan untuk mencapai visi-misi perusahaan.

Kemampuan adaptabilitas karir membutuhkan dukungan organisasi sebagai kemampuan untuk bertahan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Seperti yang dikatakan, untuk dapat menghasilkan sumber daya tersebut, organisasi membutuhkan sistem yang dapat mendukung pertumbuhan setiap karyawan. (Sylva, Bella, dan Effendi, 2018).

Wang dan Fu (2015) yang mengkaji tentang faktor-faktor sosial yaitu dukungan sosial dan *self efficacy*, yang mendukung adaptabilitas karir lulusan perguruan tinggi di Cina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial maupun organisasi meningkatkan adaptabilitas karir.

Dengan hal ini karyawan merasa butuh untuk mendapat dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja, dilihat sebagaimana kritisnya karyawan milenial terhadap kesejahteraannya dan *reward* atas apa yang mereka kerjakan selama ini untuk perusahaan atau organisasi yang membawahi mereka.

Eisenberger (1986) memperkenalkan konsep *perceived organizational support* (POS) untuk menjelaskan perkembangan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002), *perceived organizational support* sendiri memiliki aspek yang antara lain : keadilan, dukungan atasan, dan dukungan organisasi dan kondisi kerja.

Pada penelitian Sylvia Diana, Bella Carissa dan Efendi (2019) dari hasil uji mediasi menunjukkan bahwa variabel independen dimediasi secara partial, karena baik langsung dan tidak langsung mempunyai hubungan positif dan signifikan adaptabilitas karir memediasi dukungan organisasi.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cullen (2014) yang menyatakan karyawan yang dapat beradaptasi akan mencari dan memaksimalkan peluang yang diberikan oleh organisasi (misalnya, pelatihan).

*Career adaptability* dilihat juga sebagai sebuah sumber daya psikososial (penggambaran hubungan antara kondisi sosial dengan kesehatan mental seseorang) yang dapat mengarahkan individu pada fungsi dirinya terhadap

konteks pekerjaan dan didefinisikan sebagai sebuah sikap, kompetensi, serta perilaku yang digunakan individu untuk dapat menyesuaikan dirinya pada pekerjaan yang sesuai dengan mereka (Chan, Haibo, Jiang, Tolentino, 2016).

Maka dapat dikatakan bahwa konsep tersebut dapat membantu individu untuk mengevaluasi kemampuannya karena secara tidak langsung dikatakan bahwa *career adaptability* mencerminkan individu untuk mempersiapkan diri mereka dalam menanggapi perubahan dimasa yang akan datang (Chan, 2016).

Adaptasi yang berhasil dapat terjadi apabila individu memiliki keinginan (*adaptivity*) dan mampu (*adaptability*) menanggapi berbagai situasi dengan perilaku yang sesuai untuk situasi tersebut, sehingga dapat dipahami bahwa *adaptivity* merupakan sebuah komponen sifat yang mana dianggap sebuah kecenderungan dalam penguasaan diri dan di operasionalkan salah satunya sebagai *proactive personality* (Tolentino, 2014).

Sebelumnya, pada tahun 1993 Bateman dan Crant sudah memperkenalkan konstruk kepribadian proaktif yang memiliki karakteristik sama dengan individu yang memiliki karakter kepribadian *openness to experiences* yang dominan. Menurut Bateman dan Crant (1993) proaktif merupakan kemampuan inividu untuk mempengaruhi lingkungan di sekitar mereka dengan perubahan yang dilakukan individu. Bateman dan Crant (1993) juga mendefinisikan kepribadian proaktif sebagai kepribadian yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan yang mempengaruhi perubahan lingkungan.

Kepribadian proaktif merupakan kecenderungan yang relatif stabil pada individu untuk tidak terkekang oleh situasi dan mempengaruhi perubahan dalam

lingkungan ( Bateman & Crant, 1993) yang mana dicirikan dengan : kemampuan mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, dan mengambil tindakan serta gigih.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Faizah Ulfah dan Sari Zakiah (2019) terdapat hasil penelitian besarnya peranan kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir sebesar 39,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian Cai, dkk (2014) yang telah dilakukan di China sebelumnya menunjukkan hasil bahwa kepribadian proaktif memprediksi adaptabilitas karir di masa depan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 60,7 % peranan faktor lain dalam mempengaruhi adaptabilitas karir.

Memang para peneliti telah mencatat hubungan penting antara *proactive personality* dan *career adaptability* (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007). *Proactive personality* memiliki pengaruh positif yang signifikan korelasi dengan *career adaptability*. Individu yang proaktif tidak hanya lebih sukses dalam karir mereka tetapi juga lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan mereka (Brown, Cober, Kane, Levy, & Shalhoop, 2006)

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah ada hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dan *proactive personality* pada *career adaptability* karyawan millennial ?.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan *perceived organizaonal support* dan *proactive personality* pada *career adaptability* karyawan millennial.

## 2. Manfaat penelitian

### a. Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan bisa menyumbangkan ilmu baru bagi dunia ilmiah dan juga psikologi industri dan organisasi yang berkaitan pada *perceived organizational support*, *proactive personality*, dan *career adaptability*.

### b. Praktis

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa *perceived organizational support* dan *proactive personality* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *career adaptability* pada individu.