BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Generasi Z, yang lahir dalam rentang tahun 1997-2012, merupakan kelompok yang tumbuh dan berinteraksi langsung dengan pesatnya kemajuan teknologi serta internet sejak lahir (Arum *et al.*, 2023; Fitri *et al.,* 2023). Hal ini menjadikan teknologi sebagai elemen penting yang membentuk pola kehidupan Generasi Z sehari-hari (Hastini *et al.*, 2021). Secara demografis, data kependudukan tahun 2025 menunjukkan bahwa Generasi Z menjadi kelompok dengan proporsi terbesar di Indonesia, yakni mencapai 24,93% dari total populasi 284,67 juta jiwa, dengan perkiraan rentang usia antara 13 - 28 tahun (BPS, 2026).

Perubahan dunia kerja yang semakin cepat akibat digitalisasi dan globalisasi menuntut Generasi Z untuk memiliki kompetensi yang relevan sekaligus kemampuan beradaptasi yang kuat, sementara tekanan mental, ketidakpastian karier, dan tuntutan keterampilan baru juga menjadi tantangan nyata yang Generasi Z hadapi (Ramadhani & Khoirunisa, 2025). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2025 mencapai 7,45 juta orang, dengan kelompok usia 20–24 tahun sebagai penyumbang terbesar, yakni lebih dari 2,3 juta jiwa (BPS, 2026). Tingginya angka pengangguran tersebut tidak terlepas dari pesatnya digitalisasi dan otomatisasi yang mengubah lanskap dunia kerja, sehingga menuntut individu Generasi Z untuk secara aktif meningkatkan keterampilan teknis dan digital (Fitri *et al.*, 2023).

Generasi Z yang berada pada rentang usia 13–28 tahun tersebut mencakup fase transisi dari remaja hingga dewasa awal, sehingga dalam konteks pendidikan tinggi, sebagian besar mahasiswa yang ada saat ini termasuk ke dalam kategori tersebut (Nadeak & Siregar, 2025). Mahasiswa yang menjadi fokus dalam penelitian ini merupakan bagian dari Generasi Z yang sedang berada pada masa transisi dari remaja menuju dewasa awal, yaitu pada rentang usia 18-28 tahun (Arnett, 2006). Secara psikologis, fase peralihan ini dikenal sebagai *emerging adulthood*, sebuah tahap krusial di mana individu aktif melakukan eksplorasi diri dalam berbagai aspek kehidupan (Arnett, 2006; Lekatompessy *et al.*, 2023). Pada fase ini, individu sudah melewati masa remaja namun belum sepenuhnya memegang peranan dan tanggung jawab sebagai orang dewasa; individu masih kerap mempertanyakan jati diri, termasuk dalam pencapaian karier, finansial, dan kehidupan sosial (Iqomah *et al.,* 2021). Lebih lanjut, fase ini ditandai dengan konflik antara ekspektasi diri dan tuntutan zaman yang berkembang (Arini, 2021).

Dalam konteks ini, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa mahasiswa Generasi Z kerap mengalami kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan serta kurangnya pemahaman tentang bidang kerja yang diinginkan (Nadya & Farozin, 2021). Kondisi ini didukung oleh temuan Jannah & Cahyawulan (2023) yang meneliti 402 mahasiswa tingkat akhir dan menemukan bahwa rata-rata mahasiswa menunjukkan tingkat kecemasan karier yang tergolong tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, Dewi & Estriyanto (2025) juga menemukan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir belum memiliki rencana karier yang jelas, yang menggambarkan kurangnya kesiapan individu dalam menghadapi transisi menuju

dunia kerja. Mahasiswa Generasi Z menghadapi tantangan yang kompleks dalam mempersiapkan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan karier di tengah dinamika sosial dan dunia kerja yang terus berubah. Berdasarkan permasalahan tersebut, pentingnya individu memiliki adaptabilitas karir yang baik sehingga individu mampu menghadapi tugas-tugas, transisi, dan situasi tidak terduga dalam peran kerja (Savickas & Porfeli, 2012).

Menurut Savickas dan Porfeli (2012), adaptabilitas karir merupakan sumber daya individu dalam menghadapi tugas-tugas, transisi, maupun tekanan (*traumas*) dalam peran pekerjaan, yang dalam derajat tertentu memengaruhi integrasi sosial individu tersebut. Untuk memahami konstruk ini, terdapat empat aspek yang saling berkaitan, yaitu: (1) *concern*, yaitu perhatian dan persiapan individu terhadap masa depan karirnya; (2) *control*, yaitu tanggung jawab individu atas perkembangan karirnya sendiri; (3) *curiosity*, yaitu dorongan individu untuk mengeksplorasi berbagai pilihan karir dan kemungkinan yang memengaruhi keputusan karirnya; serta (4) *confidence*, yaitu persepsi individu terhadap kemampuan dirinya dalam mencapai tujuan karir. Keempat aspek tersebut secara kolektif memberikan gambaran komprehensif terkait adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z.

Pada kenyataannya, berdasarkan penelitian berskala besar oleh Anggraeni dan Gunawan (2025) yang melibatkan 1.508 mahasiswa aktif di enam provinsi Pulau Jawa menunjukkan bahwa di tengah ketatnya kompetisi lulusan dan angka pengangguran di wilayah tersebut, mayoritas responden masih berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 723 orang (47,9%), diikuti kategori rendah sebanyak 269 orang (17,8%). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hutajulu dan Suhariadi

(2021) terhadap 173 mahasiswa tingkat akhir sebanyak 115 orang (66,5%) berada pada kategori sedang, dan 26 orang (15%) berada pada kategori rendah. Kondisi serupa juga ditemukan oleh Sisna *et al.* (2026) terhadap 80 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Halu Oleo, di mana sebagian besar responden tergolong dalam kategori sedang yaitu sebanyak 52 orang (65%), dan kategori rendah sebanyak 11 orang (13,75%). Akumulasi data tersebut menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas karir mahasiswa secara umum masih berada pada kategori sedang dan rendah, yang mengindikasikan adanya permasalahan adaptabilitas karir sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan melalui media komunikasi tertulis (*chat*) pada bulan Mei 2026, kepada 11 mahasiswa Generasi Z, ditemukan adanya indikasi terkait adaptabilitas karier. Pertanyaan wawancara dikembangkan secara terstruktur dengan mengacu pada empat dimensi utama adaptabilitas karier dari Savickas dan Porfeli (2012), yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Pada aspek *concern*, sebanyak 9 dari 11 responden mengaku merasakan kekhawatiran atau kecemasan ketika memikirkan dunia kerja setelah lulus. Kekhawatiran tersebut berkaitan dengan ketatnya persaingan kerja, kesiapan diri, kemampuan yang dimiliki, serta tuntutan dunia kerja. Meskipun demikian, beberapa responden juga menyampaikan adanya rasa antusias untuk memasuki dunia kerja. Pada aspek *control*, sebanyak 6 dari 11 responden menyatakan belum sepenuhnya memiliki kendali terhadap arah kariernya. Hal ini tercermin dari masih adanya keraguan dalam menentukan pilihan karier, mempertimbangkan berbagai peluang yang ada, serta merasa keputusan karier masih dipengaruhi oleh faktor

eksternal seperti kesempatan kerja, pengalaman, maupun masukan dari orang lain. Selanjutnya, pada aspek *curiosity*, sebagian besar responden, yaitu 8 dari 11 responden, menyatakan cukup aktif mencari informasi mengenai dunia kerja dan program magang melalui media sosial, situs lowongan kerja, seminar, webinar, maupun informasi dari kampus. Sementara itu, beberapa responden lainnya mengaku masih kurang aktif atau hanya mencari informasi pada waktu-waktu tertentu. Terakhir, pada aspek *confidence*, mayoritas responden menunjukkan keyakinan yang cukup baik terhadap kemampuan dan latar belakang jurusan yang dimiliki. Namun demikian, hampir seluruh responden masih mengungkapkan adanya hambatan yang menyebabkan kurangnya rasa percaya diri, terutama karena minimnya pengalaman kerja, ketatnya persaingan, keterampilan komunikasi atau *public speaking*, serta kekhawatiran belum mampu memenuhi tuntutan dunia kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, terlihat bahwa kondisi tersebut sangat berdampak pada adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z. Ketidaksiapan dalam menghadapi transisi karir mempengaruhi aspek-aspek adaptabilitas karir para mahasiswa. Disebutkan dalam studi oleh Azmi & Primanita (2025), mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karir yang baik telah mempersiapkan strategi pengembangan karirnya, berinisiatif dalam mengeksplorasi karir, memiliki keyakinan karir yang kuat, serta mampu membuat keputusan karir dengan mandiri. Dalam pandangan Savickas & Porfeli (2012), adaptabilitas karir yang baik memungkinkan mahasiswa untuk mengelola dan mengarahkan tujuan karir, terutama di tengah perubahan dinamika pekerjaan dan tuntutan yang terus berkembang seiring zaman. Dengan memperkuat adaptabilitas

karir, mahasiswa Generasi Z diharapkan dapat lebih siap dan efektif dalam menghadapi tantangan transisi karir serta mampu berkembang secara optimal di tengah dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Secara ideal, individu yang memiliki adaptabilitas karir yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kondisi psikologis individu, seperti kepuasan hidup, afek positif, dan kualitas hidup yang lebih baik (Panjaitan & Sahrah, 2023). Selain itu, mahasiswa yang menunjukkan adaptabilitas karir yang baik seringkali memiliki kesiapan yang lebih kuat untuk menghadapi ranah pekerjaan, sebagaimana dibuktikan oleh Ichwan *et al.* (2025) dan Widiawati *et al.* (2025) yang menemukan bahwa adaptabilitas karir secara signifikan dan positif memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Sebaliknya, apabila adaptabilitas karir yang dimiliki mahasiswa rendah dapat menghasilkan sifat apatis, kemampuan pengambilan keputusan yang rendah, ketidakrealistisan, dan hambatan dalam mencapai tujuan karir (Syabily *et al.*, 2024). Rendahnya adaptabilitas karir juga dapat membuat lulusan kurang percaya diri dalam mencari pekerjaan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah (Ichwan *et al.*, 2025). Sejalan dengan itu, penelitian terhadap 380 mahasiswa tingkat akhir di Indonesia membuktikan bahwa semakin rendah tingkat adaptabilitas karir, maka akan semakin tinggi tingkat kecemasan karir yang dialami mahasiswa (Febrianti *et al.,* 2023). Dengan demikian, adaptabilitas karir menjadi aspek psikologis yang penting untuk dikembangkan pada mahasiswa Generasi Z agar mampu menghadapi transisi dan tantangan karir di masa depan secara lebih adaptif dan percaya diri.

Menurut Agustini (2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir, di antaranya adalah kepribadian (*personality*), kecerdasan emosi (*emotional intelligence*), dan nilai kerja (*work value*). Sari *et al.* (2022) menemukan bahwa sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karir pada *fresh graduate* mencapai 62%. Hal ini konsisten dengan temuan Iqbal dan Sarianti (2025) yang juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa. Temuan-temuan di atas mendukung pendapat bahwa kecerdasan emosional yang tinggi memberikan kemampuan, sumber daya regulasi diri, dan kesiapan individu untuk mengaktifkan domain perilaku dan kognitif dalam menghadapi tugas-tugas karir seperti eksplorasi, perencanaan, dan pengambilan tanggung jawab atas tujuan karir (Coetzee & Harry, 2014).

Goleman (2009) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, untuk memotivasi diri sendiri, serta untuk mengelola emosi dengan baik demi kebaikan diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Ia juga menyebutkan bahwa terdapat lima aspek kecerdasan emosional, yaitu: 1) Kesadaran diri, 2) Pengaturan diri, 3) Motivasi, 4) Empati, dan 5) Keterampilan sosial.

Transisi karir mahasiswa dari dunia pendidikan menuju dunia kerja menuntut adanya kecerdasan emosional yang matang, karena individu yang memiliki kecerdasan emosional matang akan mampu menampilkan adaptabilitas karir sebagai bentuk perencanaan masa depan (Nurwandono *et al.,* 2025). Dalam menghadapi ketidakpastian karir, individu dituntut melakukan penyesuaian

emosional dan kognitif secara terus-menerus. Di sinilah kecerdasan emosional berperan penting sebagai kapasitas meta-psikososial yang krusial bagi adaptabilitas karir (Coetzee & Harry, 2014). Kecerdasan emosional yang tinggi memberikan kemampuan, regulasi diri, dan kesiapan individu untuk mengaktifkan domain perilaku serta kognitif dalam menghadapi tugas karir seperti eksplorasi, perencanaan, dan tanggung jawab tujuan karir yang berkaitan erat dengan adaptabilitas tersebut (Coetzee & Harry, 2014). Hal ini juga dibuktikan oleh Pong dan Leung (2023) yang menemukan bahwa seluruh domain kecerdasan emosional berhubungan positif dengan adaptabilitas karir, di mana kemampuan menilai emosi diri sendiri dan emosi orang lain menjadi prediktor paling kuat terhadap semua dimensi adaptabilitas karir mahasiswa.

Sejumlah penelitian empiris dengan subjek mahasiswa turut memperkuat dinamika hubungan tersebut. Pong dan Leung (2023*)* yang meneliti 500 mahasiswa universitas menemukan bahwa seluruh aspek kecerdasan emosional berhubungan positif dengan adaptabilitas karir, di mana kemampuan menilai emosi diri sendiri dan emosi orang lain menjadi prediktor paling kuat terhadap semua dimensi adaptabilitas karir mahasiswa. Iqbal dan Sarianti (2025) yang meneliti mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir, sekaligus berpengaruh positif terhadap *career decision self-efficacy* yang pada gilirannya turut meningkatkan adaptabilitas karir mahasiswa. Sari *et al.* (2022) yang meneliti *fresh graduate* berusia 18–25 tahun turut menemukan bahwa kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 62% terhadap adaptabilitas karir, yang menunjukkan

betapa dominannya peran kecerdasan emosional dalam membentuk adaptabilitas karir mahasiswa. Dengan demikian, berdasarkan temuan-temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang signifikan dalam membentuk dan meningkatkan adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z (Agustini, 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Perkembangan, dengan memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi mahasiswa Generasi Z mengenai pentingnya kecerdasan emosional sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan adaptabilitas karir, serta mendorong pengembangan kemampuan mengelola emosi dalam menghadapi tantangan dan transisi menuju dunia kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi dan penyelenggara layanan pengembangan karier dalam mendukung pengembangan kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir mahasiswa.