

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat di dunia kerja, adaptabilitas karir menjadi faktor kunci untuk menghadapi perubahan dan mengembangkan karir yang sukses, terutama bagi karyawan *fresh graduate* lintas jurusan, adaptabilitas karir menjadi penting karena mereka memasuki dunia kerja yang baru dan beragam (Anas & Hamzah, 2020).

Kemampuan seseorang untuk mengatasi berbagai perubahan situasi tak terduga yang muncul dalam karirnya dan menyesuaikan diri dalam hal-hal yang tak terduga terkait kondisi di lingkungan pekerjaan maupun pendidikan ini secara umum dikenal dengan adaptabilitas karir (Mardiyati & Yuniawati, 2021). Adaptabilitas karir dapat dijelaskan sebagai suatu konstruksi psikososial yang melibatkan rangkaian kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan di dalam karir yang memungkinkan individu untuk menyesuaikan perilaku mereka dan mempengaruhi lingkungan sekitar agar dapat mengoptimalkan tingkat adaptasi mereka (Rossier, 2015).

Menurut Savickas & Savickas (2016) Adaptasi karir merujuk pada penggunaan sumber daya psikososial untuk menghadapi perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Hal ini melibatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan tugas, terlibat dalam pembelajaran mandiri yang berkelanjutan, dan mengatur jalur karir individu.

Adaptasi karir juga penting untuk merespons tuntutan perubahan yang semakin tinggi dari pemberi kerja yang mencari karyawan yang dapat beradaptasi (Bocciardi dkk., 2017). Menurut Savickas (Fatmawati dkk., 2018) pemahaman utama tentang kemampuan beradaptasi karir adalah sebagai kekuatan atau kapasitas psikososial untuk mengatasi masalah yang tidak biasa, kompleks, dan ambigu yang muncul dalam pengembangan karir, transisi pekerjaan, dan pengalaman trauma kerja. Dengan identitas dan kemampuan beradaptasi yang saling terkait, individu dapat mengetahui kapan dan bagaimana melakukan perubahan dalam dunia kerja yang bergerak cepat. Kemampuan beradaptasi karir memiliki manfaat dalam mengidentifikasi dan mengeksplorasi ciri-ciri yang mungkin mempengaruhi kemampuan adaptasi (Agustini, 2022).

Ciri-ciri psikologis yang positif, seperti harapan, optimisme, ketahanan dan kesadaran, fleksibilitas kognitif, dan eksplorasi lingkungan kejuruan, memiliki hubungan positif dengan kemampuan beradaptasi karir. Sehingga, adaptabilitas karir ini sangatlah diperlukan bagi karyawan *fresh graduate* terlebih bagi mereka yang bekerja tidak sesuai dengan jurusan saat berkuliah (Delle & Searle, 2020).

Pemberitaan yang diberitakan di Kompas.com edisi Senin, 7 November 2022 lalu, memberitakan bahwa 80% mahasiswa bekerja tidak sesuai jurusan kuliahnya. Hal ini sempat diungkapkan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbud Ristek) Nadiem Makarim dalam tayangan Universitas Sumatera Utara (USU). Bahkan berdasarkan data United States of America (USA) pada tahun 2010 lalu, hanya 27% lulusan perguruan tinggi memiliki pekerjaan

yang berhubungan dengan jurusan mereka. Hal ini dapat disebabkan karena adanya perubahan minat dan misi seiring berjalan waktu. Tidak hanya itu sebagian besar jurusan kuliah tidak memberikan pelatihan kerja, maupun dunia kerja yang berubah dan berkembang sangat cepat sehingga para lulusan perguruan tinggi dapat belajar berbagai macam skill di luar kampus (Desi, 2022).

Dilansir dari DataIndonesia.id edisi Jumat, 22 April 2022 lalu, memberitakan bahwa Survei: 84% pekerja RI berencana *resign* 6 bulan ke depan. Berdasarkan laporan Michael Page, sebanyak 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk mengundurkan diri (*resign*) dari tempat kerjanya dalam waktu enam bulan ke depan pada 2022. Sementara, persentase pekerja di Asia Tenggara yang berencana *resign* lebih tinggi lagi, yakni 81%. Menurut negaranya, India menjadi negara dengan persentase pekerja yang berencana *resign* paling tinggi, yakni 86%. Posisinya diikuti oleh Indonesia dengan persentase sebesar 84%. Adapun, pekerja tingkat pemula menjadi yang paling banyak berencana *resign* dalam enam bulan mendatang, yakni 81%. Posisinya diikuti oleh manajer dan manajemen senior masing-masing sebesar 78% dan 76% (Karnadi, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan subjek pertama berinisial (T). subjek adalah karyawan lulusan S1 Teknologi Pangan yang bekerja sebagai marketing selama hampir satu tahun disalah satu rumah sakit. Diketahui bahwa alasan subjek melamar pekerjaan yang sangat berbeda dari jurusannya yaitu karena sudah lama menganggur dari pekerjaan sehingga subjek melamar ke semua bidang pekerjaan yang membuka kesempatan untuk semua jurusan karena peluang lowongan pekerjaan yang sesuai jurusan subjek yaitu Teknologi Pangan

sangatlah kecil. Setelah satu tahun bekerja di bagian marketing subjek merasa mendapatkan banyak hambatan yang dilalui saat bekerja. Subjek menyadari ketidaksesuaian pekerjaan dan jurusan membuat subjek bekerja lebih ekstra lagi. Terlebih dalam divisi tersebut dikerjakan seorang diri untuk ukuran divisi yang semestinya minimal dua orang masing-masing memegang satu marketing internal dan eksternal membuat subjek merasa kuwalahan ketika tidak mencapai target dan mendapatkan tekanan dari pimpinan. Berdasarkan hal tersebut subjek merasa tidak kuat yang sudah memiliki pemikiran untuk *resign* jika belum ada karyawan tambahan dan tidak akan memperbarui kontrak setelahnya.

Subjek wawancara kedua berinisial (F), subjek merupakan lulusan S1 Administrasi Publik yang saat ini bekerja sebagai karyawan orientasi bagian Marketing di sebuah rumah sakit. Terhitung baru satu bulan subjek menjadi karyawan orientasi di sebuah rumah sakit, subjek pernah bekerja sebagai konten kreator di sebuah UMKM *catering* selama kurang dari satu tahun. Ketebatasan subjek dalam hal marketing membuat subjek merasa bingung apakah pekerjaan dilakukan sudah benar dan berdampak pada bisnis mengingat subjek belum pernah memiliki atasan yang memiliki latar belakang di bidang marketing. Sehingga hal ini membuat subjek berpikiran untuk mengikuti sebuah kursus *online* bidang marketing agar subjek mendapatkan bekal yang cukup dan membuat subjek memiliki kompetensi yang sesuai berdasarkan usaha yang dilakukan. Meskipun begitu membutuhkan waktu lama bagi subjek untuk mempelajari dari awal karena merasa lelah pulang bekerja sore dan harus ikut kelas *online* di

malam hari, sehingga subjek mulai tidak konsisten dalam mempelajari ilmu pekerjaannya.

Subjek wawancara ketiga berinisial (W), subjek adalah *fresh graduate* lulusan D3 Keperawatan yang saat ini bekerja sebagai karyawan Koperasi di salah satu Pondok Pesantren selama hampir satu tahun ini. Alasan subjek bekerja tidak sesuai jurusan ini dikarenakan persaingan yang ketat dan juga kurangnya informasi terkait lowongan pekerjaan yang ada sering kali terlewatkan. Sejatinya, subjek berharap dapat bekerja sesuai jurusan mengingat kemampuan dari pengalaman yang sudah dilakukan saat magang dan praktik lapangan subjek merasa cakap dalam melaksanakan tugasnya. Dalam bekerja tidak sesuai jurusan ini hal yang paling tidak dapat dihindari subjek adalah cemoohan dari orang sekitar yang tahu bahwa pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan perkuliahannya. Sehingga hal ini membuat subjek jarang keluar rumah dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitar karena sudah tidak tahan dengan cibiran yang diterimanya. Hal ini membuat subjek ingin segera keluar dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jurusannya

Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan adanya sejumlah hambatan atau masalah yang dihadapi oleh karyawan *fresh graduate* yang bekerja lintas jurusan studi mereka. Salah satu masalah utama adalah kesulitan dalam beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan yang tidak sesuai dengan bidang yang mereka kuasai selama masa pendidikan di perguruan tinggi. Selain itu, para *fresh graduate* juga kurangnya kemampuan pengendalian pikiran untuk bisa bertahan dalam kondisi tekanan beban kerja dan kurang memiliki kesiapan mental

yang matang serta dukungan sosial untuk menghadapi cemoohan orang lain karena bekerja lintas jurusan. Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa *fresh graduate* menghadapi masalah dalam adaptabilitas karir, di mana banyak dari mereka belum mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka, sehingga lebih cepat keluar dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dipengaruhi oleh *locus of control* (Agustini, 2022). Menurut Rotter *locus of control* merupakan variabel yang mencerminkan motivasi dan memiliki hubungan dengan kinerja dan kompetensi yang positif (Klein & Keller, 1990; Ng, Sorensen, & Eby, 2006) (Kim & Lee, 2018). Menurut Rotter (Kim & Lee, 2018) *Locus of control* mengacu pada harapan orang tentang tanggung jawab atas hasil perilaku. *Locus of control* adalah karakteristik yang relatif stabil yang merupakan bagian dari motivasi umum yang mengendalikan suatu perilaku individu.

Menurut McKinney (Cleveland & Kalamas, 2014), *Locus of control* adalah variabel harapan dan mengacu pada harapan umum bahwa penguatan terjadi sebagai fungsi dari perilaku seseorang, bukan sebagai hasil dari keberuntungan, kesempatan, atau orang lain. Individu yang percaya bahwa mereka memiliki perintah atas peristiwa yang terjadi selama hidup mereka disebut *internal locus of control*, sedangkan *external locus of control* anggaplah bahwa keputusan dan kehidupan mereka terutama merupakan hasil dari kekuatan eksternal yang membuat mereka tidak dapat mempengaruhi.

Berdasarkan Levenson (Wang dkk., 2010) *internal locus of control* merupakan aspek karakter pribadi yang menunjukkan sejauh mana keyakinan seseorang terhadap kemampuannya memengaruhi peristiwa dalam hidupnya. Orang yang memiliki tingkat *internal locus of control* yang lebih tinggi percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola situasi melalui tindakan individu. Di sisi lain, individu dengan *tingkat internal locus of control* yang lebih rendah cenderung merasa kurang yakin akan kemampuan mereka untuk mengontrol apa yang terjadi pada diri mereka.

Berdasarkan Spector (Aubé dkk., 2007), *internal locus of control* adalah karakteristik individu yang cenderung mengakui peran tanggung jawab yang mereka miliki terhadap hasil positif maupun negatif yang mereka alami. Dalam pandangan Lefcourt (Kim & Lee, 2018), individu dengan tingkat *internal locus of control* yang tinggi berharap bahwa mereka memiliki pengaruh atas situasi yang mereka hadapi, dan mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap arah masa depan mereka serta secara aktif mengatasi berbagai masalah yang muncul (Kim & Lee, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Solichah & Setiaji, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Internal Locus of Control* dan Dukungan Sosial Terhadap *Career Adaptability*” menunjukkan adanya hubungan secara parsial *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* sebesar 44,62%. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri, dkk. (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Correlation between Locus of Control and Social Student’s Career Adaptability*” menunjukkan bahwa secara parsial, *locus of*

control internal memiliki hubungan positif dan signifikan dengan adaptabilitas karir, sedangkan *locus of control* eksternal tidak memiliki hubungan.

Selain *locus of control*, adaptabilitas karir juga dipengaruhi oleh dukungan teman sebaya (Salim dkk., 2023). Dukungan teman sebaya adalah suatu atribut yang dicirikan oleh interaksi emosional, sosial, dan dukungan instrumental yang saling berbagi antara individu yang telah mengalami masalah kesehatan mental (Repper dkk., 2013). Dukungan teman sebaya didefinisikan sebagai memberikan dan menerima bantuan, berdasarkan pemahaman bersama, menghormati dan saling memberdayakan orang-orang yang berada dalam situasi serupa yaitu melalui dukungan, persahabatan, empati, saling berbagi, dan saling memberi bantuan psikologis (Hendayani & Abdullah, 2018).

Dukungan teman sebaya merupakan bentuk kepedulian, kepercayaan dan keterhubungan di antara teman sebaya (Zhang dkk., 2021). Dukungan teman sebaya didefinisikan sebagai proses timbal balik memberi dan menerima bantuan yang didasarkan pada prinsip-prinsip kunci kolaborasi, rasa hormat, dan tanggung jawab bersama (Taylor, 2018). Menurut Kvasková, dkk. (2023) kemampuan seseorang untuk menyesuaikan karirnya secara efektif lebih besar jika mereka memiliki tingkat dukungan teman sebaya yang tinggi, dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat dukungan teman sebaya yang rendah. Teman sebaya juga mempengaruhi risiko putus sekolah pada siswa kejuruan dan pelepasan dari pendidikan dan pekerjaan, menunjukkan bagian penting yang mereka mainkan dalam transisi karir kaum muda.

Berdasarkan penelitian Solichah dan Setiaji (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Internal Locus of Control* dan Dukungan Sosial Terhadap *Career Adaptability*” dukungan sosial menunjukkan adanya hubungan pengaruh positif terhadap *career adaptability* sebesar 3,88%. Penelitian yang dilakukan Indah (Purwanti, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Dukungan Sosial Dengan Adaptabilitas Karir Pada *Fresh graduate* UIN Ar-Raniry Banda Aceh” menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir, artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah adaptabilitas karir yang dimiliki *fresh graduates*.

Namun, meskipun *internal locus of control* dan dukungan teman sebaya telah dikaitkan dengan adaptabilitas karir dalam penelitian sebelumnya, hubungan antara kedua faktor tersebut pada karyawan *fresh graduate* yang bekerja lintas jurusan masih perlu diteliti secara lebih mendalam. Karyawan *fresh graduate* yang bekerja lintas jurusan merupakan kelompok yang khusus karena mereka menghadapi tantangan adaptasi yang unik saat memulai karir mereka.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karir pada *fresh graduate* yang bekerja lintas jurusan kuliah. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir mereka, dapat dikembangkan strategi dan intervensi yang relevan untuk

meningkatkan adaptabilitas karir dan keberhasilan *fresh graduate* yang bekerja lintas jurusan kuliah di dunia kerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karir pada *fresh graduate* yang bekerja lintas jurusan kuliah.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan psikologis terutama dalam bidang psikologi industry dan organisasi berkaitan dengan hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karir.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi mengenai hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karir, tentang bagaimana seharusnya tindakan cepat tanggap dunia kerja.

b. Bagi perguruan tinggi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi mengenai hubungan antara *internal locus of control* dan dukungan teman sebaya terhadap adaptabilitas karir, dan menjadi bahan pengembangan universitas dalam menyiapkan *fresh graduate* siap kerja.

c. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pada tahap rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai agar menghasilkan kinerja yang optimal.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji bidang yang sama guna menyempurnakan hasil penelitian ini.