

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa diartikan suatu istilah individu dalam menuntut ilmu di tingkat pendidikan universitas sebagai salah satu tahapan untuk memulai kehidupan dalam mempersiapkan masa depan, salah satunya ialah masa bekerja. Ketika masa tersebut usai, mahasiswa akan memiliki tantangan baru dalam menjalani kehidupan sebagai seorang *fresh graduate*. *Fresh graduate* atau lulusan baru digambarkan sebagai keadaan dari masa peralihan dunia pendidikan tinggi menuju dunia kerja (Kusuma dalam Rizki et al., 2021). Pada tahap ini, seorang *fresh graduate* memasuki tanggung jawab baru yakni kesiapan memasuki dunia kerja yang mana individu sangat penting untuk mempersiapkan perencanaan demi kesuksesan karier di masa mendatang. Dalam perencanaan karier, terdapat lima tahapan perkembangan karier pada suatu individu yakni *growth*, *exploration*, *stablishment*, *maintenance*, dan *withdrawal* (Super dalam Yolanda, 2022).

Mahasiswa lulusan baru pada umumnya berkisar umur 20 sampai 25 tahun, yang mana digolongkan ke dalam tahap perkembangan *exploration* atau eksplorasi (Yusuf dalam Yolanda, 2022). Pada tahap ini, individu yang digolongkan kedalam dewasa awal memulai periode transisi kehidupan baik dalam hubungan interpersonal ataupun intrapersonal sehingga sering kali tekanan dari lingkungan sekitar akan menyebabkan masalah dalam proses adaptasi salah satunya dalam dunia kerja yakni memiliki kehidupan yang mandiri dan terarah dengan memperoleh pendapat (Santrock, 2002). Pada kenyataan yang terjadi saat ini, transisi peralihan dari masa pendidikan untuk masuk kedalam dunia kerja

merupakan proses yang kerap kali menjadi kesulitan bagi seorang lulusan baru. Menurut White dan Crandall (dalam Teresia et al. 2023) kesulitan dalam masa transisi pendidikan ke dunia kerja bagi seorang *fresh graduate* dapat memberikan dampak berupa tingginya pergantian pekerjaan pada seorang lulusan baru. Hal ini didasarkan oleh masa transisi yang cenderung bingung menyusun rencana pekerjaan apa yang akan diambil, minimnya pemikiran ingin berusaha, dan kurang matangnya persiapan setelah lulus dari perkuliahan (Boecker dalam Teresia et al., 2023).

Perkembangan suatu zaman juga berpengaruh kepada banyaknya perubahan dalam dunia kerja. Seiring dengan perkembangan dunia, banyak peningkatan yang telah terjadi salah satunya ialah era revolusi industri 4.0 dimana sebagian besar pekerjaan dapat dilakukan dengan bentuk digitalisasi dan pekerjaan dari jarak jauh (*Work From Home*). Hal tersebut berdampak pada budaya dan proses kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja. Dikutip dari artikel *Talents.id* yang berjudul “Perbedaan Antara Generasi Milenial dan Generasi Z pada Dunia Kerja” mengungkapkan jika *fresh graduate* saat ini didominasi oleh kalangan Gen Z dengan 45% individu merupakan tipe pekerja yang menyukai kemandirian dan memiliki kecenderungan untuk bekerja mengandalkan teknologi tanpa bekerja sama dengan banyaknya orang. Sedangkan pada generasi sebelumnya ialah tipe pekerja yang tumbuh dalam dunia yang kolaboratif dan berorientasi pada kerja tim (Fernanda, 2021).

Selain itu, *fresh graduate* yang didominasi oleh Gen Z akan memiliki karakteristik pragmatis terhadap karier yang mana Gen Z tidak berfokus pada pekerjaan terikat dalam waktu jangka panjang. Menurut sumber tulisan artikel dilansir tahun 2021 oleh Kantorkita.com yang berjudul “Mengenal Karakter Gen Z

Di Dunia Kerja”, generasi Z mempunyai persentase kesetiaan kerja yang cukup rendah dibandingkan generasi sebelumnya. Dimana pada generasi milenial melakukan pindah kerja setelah 1-2 tahun masa kerja maka gen Z dapat berpindah kerja pada periode 6-12 bulan saja.

Oleh karena itu, dengan adanya perbedaan perkembangan zaman ini membuat sebagian besar lulusan baru merasa akan sulit untuk langsung bekerja. Disamping itu juga, permasalahan dapat terjadi karena beberapa faktor pengaruh lainnya yang terus menjadi persoalan dalam dunia kerja seperti ada nilai dan budaya kerja baru yang tidak sejalan dengan diri individu, upah yang kurang sesuai, kurangnya perkembangan dalam peningkatan karier, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dan suasana kerja dengan budaya konservatif. Dengan demikian ketika para *fresh graduate* yang gagal beradaptasi dengan dunia kerja sering kali akan berperilaku negatif apabila tidak dapat menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan dan keadaan dirinya yang berdampak pada keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kecemasan karier, transisi pekerjaan yang sukses, stres kerja dan masa kerja (Tamari & Akmal dalam Putra, 2018).

Persiapan diri bagi seorang lulusan baru sangat penting dalam menghadapi dunia kerja dan diperlukan perencanaan yang memungkinkan untuk mengatasi permasalahan ini. Salah satu cara ini dapat disebut dengan adaptabilitas karier (Olny et al., 2022). Adaptabilitas karier secara garis besar digambarkan sebagai konstruk psikososial yang menandakan adanya kematangan seseorang dalam merencanakan perkembangan karier yang ditekuni yakni persiapan diri melangkah dan mengalami transisi dari dunia belajar menuju dunia kerja (Savickas, 2005). Individu yang dapat mempersiapkan dan memiliki adaptabilitas karier yang tinggi akan mampu mengambil keputusan dalam situasi tidak terencana yang mungkin

terjadi di lingkungan kerja (Purwanti, 2021). Berbanding terbalik apabila individu tersebut berkemampuan adaptabilitas karier yang rendah maka memungkinkan memiliki kecenderungan untuk berpindah atau mengalami kesulitan dalam bekerja.

Adaptabilitas karier dapat diartikan adalah konsep yang menjelaskan fleksibilitas dalam memenuhi tugas karier, perpindahan karier dan mengatasi trauma karier melalui cara dan tahapan yang benar (Savickas & Porfeli, 2012). Selain itu beberapa orang juga menggambarkan adaptabilitas karier ialah kemampuan untuk beradaptasi yang berkaitan terhadap permasalahan karier dengan cara yang benar (Koe et al., 2012). Jika adaptabilitas karier dimiliki individu khususnya pada *fresh graduate* maka secara positif dapat memiliki keinginan rasa untuk siap dalam menghadapi masa depan, dapat memahami dan memiliki perencanaan, mengenal potensi secara utuh untuk membangun kepercayaan diri dalam menggapai kesuksesan di masa depan (Savickas dalam Ramdani et al.2019)

Namun pada kenyataannya, adaptabilitas karier tidak mudah diterapkan dan masih menjadi masalah yang cukup penting saat ini, khususnya pada *fresh graduate*. Hal ini dibuktikan dengan angka yang dicantumkan oleh ICCN (*Indonesian Career Center Network*) tahun 2017 menjelaskan jika hasil menunjukkan 87% mahasiswa Indonesia memiliki mengakui jurusan dan minat tidak sesuai dengan kenyataan dan keputusan yang diambilnya dan 71,7% profesi yang ditekuni saat ini tidak berkaitan dengan latar belakang pendidikan. .

Kementerian Ketenagakerjaan juga mengungkapkan jika pada umumnya pekerja baru setiap tahun berjumlah 2 juta per tahun, dan data menunjukkan 63% tidak memilih pekerjaan sesuai dengan jurusan mereka. Dengan demikian hanya

37% pekerja baru bekerja sesuai dengan jurusan mereka (Mardiana dalam Olyn, 2022). Ini menunjukkan jika ketersediaan dan persiapan seorang *fresh graduate* masih cukup rendah dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Selain itu, angka ini menjadi lebih tinggi secara signifikan dan melalui data Nadiem Makariem, selaku Menteri Kemendikbudristek menjelaskan jika hampir 80% mahasiswa yang lulus perkuliahan memiliki karier yang tidak sesuai dengan jurusannya (Sandra et al., 2022).

Australian HR Institute pada tahun 2018 juga mendapatkan hasil jika semua industri di Australia mengalami fenomena *turnover* dengan perkiraan rata-rata 18% dan meningkatkan hingga mencapai 37% dengan rentang usia 18 tahun sampai 35 tahun dengan kecenderungan memiliki masa kerja hanya dalam satu tahun dan didominasi oleh generasi muda saat ini atau biasa disebut Gen Z (Begley & Dunne, 2018). Selain itu, juga pada survei yang dilakukan oleh *Jobstreet.com* (Salelatu, 2019) memaparkan jika adanya perkembangan zaman turut memengaruhi generasi dalam bekerja. Pada survei tersebut, hampir 68,5% tidak adanya minat kemauan untuk resistensi bekerja pada lingkungan kerja dengan waktu yang lama. Durasi mereka dalam berpindah pada tempat kerja lain sekitar kurang dari satu tahun. Perbedaan utama antara kedua generasi ini adalah tingkat ketahanan kerja dimana 18% generasi sebelumnya yang disurvei berencana untuk bertahan di perusahaan yang sama dalam jangka waktu panjang, berbanding terbalik dengan generasi saat ini sejumlah 60% akan memiliki kecenderungan berpindah perusahaan dengan rata – rata waktu tiga tahun setelah bekerja (Schawbel, 2013).

Selanjutnya dari data yang disampaikan oleh survei *Deloitte* yang dilakukan terhadap 22.000 orang di 44 negara pada tahun 2021, mengungkapkan alasan mengapa karyawan Gen Z mempunyai kecenderungan untuk keluar dari

perusahaan dalam waktu yang singkat ialah dipengaruhi oleh nilai-nilai dan pola pikir mereka dalam bekerja. Survei *Deloitte* mengungkapkan jika 75% responden Gen Z memprioritaskan fleksibilitas kerja dibandingkan dengan gaji yang lebih tinggi sehingga dalam menemukan pekerjaan mereka akan menjunjung tinggi *passion* dan menemukan pekerjaan yang bermakna. Fakta ini juga didukung oleh Indeks Kesejahteraan terbaru dari *Bupa Insurance* dimana 66% dari Gen Z yang bekerja saat ini bersedia menerima gaji yang tidak sesuai dengan kemauan mereka asalkan lingkungan untuk bekerja menunjukkan lingkungan yang beretika dan sadar akan lingkungan kerja. Hal ini menjelaskan adanya komitmen Gen Z untuk memberikan dampak positif dan menyelaraskan nilai-nilai mereka dengan pekerjaan.

Artikel *Benetley-Gallup Force for Good Study* menemukan jika 71% responden dengan rentang usia 18–29 tahun menyatakan kesediaannya untuk meninggalkan perusahaan saat ini demi perusahaan yang memiliki dampak sosial yang lebih baik. Disamping itu, *PewResearch Study* menjelaskan jika keberagaman dalam dunia kerja sangat diperlukan untuk mendorong kemajuan yang berarti dan menciptakan kerja yang lebih adil. Dalam hal ini, pada generasi sebelumnya lingkungan konservatif sangat mengikat dan mencari pada kestabilan yang kurang mendukung dalam kreativitas. Lain halnya dengan Gen Z dimana dalam studi tersebut, sebanyak 62% Gen Z percaya jika peningkatan keberagaman adalah hal yang baik dalam mengembangkan pemecahan masalah dan kreativitas untuk mendorong kemajuan perusahaan yang berdampak luas di masyarakat.

Data survei yang dilakukan oleh *IDN Times* pada tahun 2022 juga mengungkapkan jika dunia kerja telah didominasi oleh kelompok Gen Z sebanyak

47% dengan rentang usia 21 – 25 tahun. Hasil survei turut mengungkapkan jika ditemukan 41,2% individu akan memiliki masa kerja dalam suatu perusahaan hanya bertahan pada 6 – 12 bulan. Hal ini menjelaskan jika terdapat permasalahan yang cukup serius pada dunia kerja, banyak Generasi Z yang mewakili representasi *fresh graduate* memiliki durasi masa kerja yang cukup singkat. Dari survei tersebut menjelaskan jika terdapat beberapa alasan memilih untuk berpindah kerja diantaranya ialah kurangnya akan upah yang diterima (21,6%), tidak adanya perkembangan dalam bekerja (20,3%), tidak adanya peningkatan karier (17,3%), adanya lingkungan kerja yang tidak sesuai atau adaptasi yang kurang baik (16,2%), membutuhkan suasana kerja yang baru (7,4%) dan sisanya karena alasan lain seperti PHK, kontrak habis (16,9%). Keterangan hasil juga mendukung dalam penelitian ini jika terdapat alasan penyesuaian terhadap lingkungan berpengaruh bagi individu dalam bekerja.

Disamping itu, dalam survei *IDN Times* juga mendapatkan fakta menarik dimana dalam kariernya, dari data keseluruhan mendapatkan hasil 30,4% individu pernah berpindah kerja sebanyak dua kali, 29,1% berpindah kerja lebih dari 3 kali, 24,3 % berpindah kerja satu kali dan 16,2% berpindah kerja tiga kali. Lebih lanjut, berdasarkan survei yang dilakukan *Zurich* menunjukkan jika fleksibilitas karyawan Gen Z di AS dapat berpindah pekerjaan sebanyak 10 kali antara waktu 18 – 34 tahun. Hal ini dipengaruhi oleh nilai hidup individu sebelum menerima pekerjaan dan berada pada perusahaan sebesar 72%. Dengan demikian, penyesuaian diri individu terhadap dunia kerja bagi seorang Gen Z khususnya pada *fresh graduate* cukup menjadi faktor yang harus direncanakan dan dipersiapkan agar memiliki penyesuaian dan keberhasilan yang baik dalam karier.

Dengan demikian, rangkaian data pendukung yang telah dikemukakan, menunjukkan adaptabilitas karier diperlukan bagi seorang untuk memasuki dunia kerja. Ketika adaptabilitas karier dapat terpenuhi maka pemahaman dan penyusunan karier akan lebih terencana sesuai dengan nilai, kemampuan serta pemahaman mengenai keadaan diri sendiri untuk meningkatkan kreativitas dan kontribusi yang berdampak pada kemajuan perusahaan untuk menjadi lebih baik.

Othman et al., (2018) menjelaskan terdapat temuan jika sifat psikologis seperti resiliensi, optimisme dan harapan berpengaruh positif sebesar 62% terkait kemampuan adaptasi dalam bekerja. Disamping itu, Kacaran-Ozdemir et al., (dalam Atqakum, 2022) menjelaskan bahwa dukungan sosial dan optimisme juga memiliki pengaruh yang berdampak sebesar 46% pada kemampuan beradaptasi kerja. Berdasarkan hal tersebut dalam mengembangkan adaptabilitas karier juga perlu diketahui faktor dimensi yang mempengaruhi yakni faktor internal yaitu resiliensi, optimisme dan harapan serta faktor eksternal yakni dukungan sosial dan optimisme.

House dan Khan (dalam Teresia, 2023) turut mengungkapkan jika dukungan sosial merupakan tindakan menolong dan membantu berkaitan dengan emosi, penyediaan informasi, adanya bantuan instrumental yang bersifat positif dan membangun bagi seseorang dalam menghadapi permasalahannya. Dengan demikian, dukungan sosial secara tidak langsung mampu membantu individu untuk menyesuaikan dan merencanakan pada dunia kerja. Jika melihat pada tahapan *fresh graduate* yang merupakan tahapan eksplorasi maka dukungan sosial memiliki peranan yang signifikan dan pengaruh yang penting dalam pengembangan adaptabilitas karier untuk memahami diri sendiri dan menggali

informasi pekerjaan untuk menetapkan tujuan karier yang sesuai (Olyn et al., 2022).

Kumalasari dan Ahyani (dalam Yolanda et al., 2022) mendapatkan hasil adaptabilitas karier turut dipengaruhi oleh dukungan sosial karena tahapan *fresh graduate* yakni pada masa eksplorasi mendapatkan berbagai dukungan sosial seperti dukungan baik itu bersifat emosional dan instrumental yang mana akan berpengaruh bagi individu dalam merencanakan kariernya. Dukungan sosial yang dimiliki individu turut menciptakan rasa tenang serta dicintai sehingga timbul rasa kepercayaan diri dan kompeten (Nurmalasari & Putri dalam Yolanda et al., 2022).

Beberapa penelitian terkait pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier juga pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian Fatikhah et al (2023) dengan metode kuantitatif mengungkapkan *fresh graduate* yang bekerja di wilayah DKI Jakarta dengan 120 responden mendapatkan hasil jika faktor dukungan sosial dan harga diri berpengaruh secara signifikan yakni sebesar 60% terhadap adaptabilitas karier. Kedua variabel tersebut memiliki fungsi penting dalam adaptabilitas karier seorang *fresh graduate* yang mengakibatkan adanya kemampuan adaptasi yang lebih baik dalam menghadapi perubahan kondisi yang akan datang. Penelitian Veronica (2019) mengungkapkan adanya temuan pada *fresh graduate* yang baru bekerja memiliki pengaruh signifikan secara positif antara dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier dengan jumlah responden sebanyak 354 yakni dengan kekuatan pengaruh sekitar 7,4%.

Olyn dan Maria (2022) juga meneliti dengan menggunakan metode kuantitatif menggunakan 213 responden rentang usia 20 – 25 tahun, menjelaskan hasil penelitiannya menemukan adanya hubungan yang signifikan secara positif antara dukungan sosial khususnya pada lingkungan keluarga dan adaptabilitas

pada mahasiswa tingkat akhir. Hal tersebut mendukung pernyataan apabila dukungan sosial yang dimilikinya tinggi maka adaptabilitas karier juga turut mengalami peningkatan pada mahasiswa tingkat akhir. Disamping itu, pada temuan lainnya membahas mengenai status pengalaman kerja tidak terdapat pengaruh untuk adaptabilitas karier yang signifikan.

Penelitian Teresia dan Nenny (2023) menggunakan metode kuantitatif pada responden yang baru selesai menempuh perkuliahan maksimal dua tahun dengan rentang usia 22 – 28 tahun di kota Medan menjelaskan jika terdapat pengaruh positif yang signifikan pada *fresh graduate* di kota Medan mengenai dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Dukungan sosial yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan yang tinggi pula pada adaptabilitas karier individu. Disamping itu, ditemukan juga aspek dukungan emosional lebih mendominasi dibandingkan dengan aspek lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, dukungan sosial sebagai faktor eksternal memungkinkan untuk dapat diteliti dan dikaitkan dengan adaptabilitas karier. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh dukungan sosial terhadap Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduate* Generasi Z”.

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana latar belakang masalah yang dijabarkan dan berlandaskan pada latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang diajukan ialah apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* generasi Z?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* generasi Z.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian dapat menjadi pengetahuan dan wawasan secara luas dalam ruang lingkup psikologi industri khususnya berhubungan dengan adaptasi karier pada *fresh graduate*.
- b. Penelitian ini mampu menjawab dalam memberikan sumber informasi dan kajian pemikiran untuk menjawab seputar permasalahan yang terjadi terkait pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai pengaruh dukungan sosial pada adaptabilitas karier *fresh graduate*. Sebagai bahan referensi dan edukasi agar mengetahui pentingnya dukungan sosial dalam adaptabilitas karier.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang keilmuan yang berkaitan dengan adaptabilitas karier bagi Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang dan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya dalam ilmu Psikologi.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjawab dan mengedukasi bersifat informasi untuk membangun dan meningkatkan pemahaman kepada masyarakat baik dalam kalangan keluarga, kerabat, masyarakat umum ataupun suatu perusahaan agar membantu mendukung dalam proses perkembangan *fresh graduate* dalam dunia kerja sehingga diharapkan permasalahan seputar adaptabilitas kerja dapat dipahami dan berkurang.