

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, sangat ketat untuk berkarir dan bekerja. Tidak hanya orang Jawa yang bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, melainkan harus mampu bersaing dengan orang lain dari Jawa dan bahkan di luar negeri. Jumlah orang yang bekerja di Indonesia termasuk di antara negara-negara lain. Jumlah orang yang bekerja di Indonesia termasuk di antara negara-negara lain, atau memiliki pekerjaan tetapi pengangguran (Badan Pusat Statistik, 2024). Jumlah pekerja Indonesia meningkat setiap tahun, informasi dari BPS. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2023 menunjukkan jumlah angkatan kerja sebanyak 146,62 juta orang, naik 2,61 juta dari Februari 2022, menurut Badan Pusat Statistik.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) meningkat sebesar 0,24%. Dari Februari 2022, ada 3,02 juta lebih banyak orang yang bekerja. Penyediaan Akomodasi, Penyediaan Makan Minum, dan Aktivitas Jasa Lainnya mengalami peningkatan lapangan pekerjaan terbesar sebesar 0,51 juta orang. Persentase pekerja paruh waktu dan setengah pengangguran turun, masing-masing 0,95 poin dan 0,33% dibandingkan Februari 2022. Fenomena ini sebenarnya dapat menjadi peluang bagi para calon pekerja untuk terus berusaha meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka untuk menjadi pekerja yang kompetitif di masa sekarang. Data dari Booklet Sakernas Agustus 2023 yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik mengemukakan bahwa penduduk bekerja menurut status pekerjaannya yang utama adalah sebagai karyawan dengan persentase sebanyak 37,68% dengan jenis pekerjaan yang paling tinggi merupakan sumber daya produksi, operator transportasi dan buruh kasar sebesar 30,85% hal ini menunjukkan bahwa tingkat peluang untuk bekerja sebagai

karyawan juga semakin sempit sehingga para calon karyawan juga harus mempersiapkan diri secara matang.

Karyawan adalah orang yang bekerja untuk membuat barang dan jasa yang memudahkan orang lain menggunakan fasilitas (Sayoto & Winarto 2018). Individu tersebut bekerja untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekundernya, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja (Sutanti dkk., 2022) mengatakan bahwa karyawan juga dapat disebut sebagai *Human Capital*. "Keahlian yang dimiliki oleh karyawan dianggap sebagai aset" adalah *Human Capital* dalam *Oxford English Dictionary*. Ini menunjukkan adanya investasi bagi manusia, seperti pendidikan, pengajaran, dan kebugaran, dan bahwa produktivitas individu sebagai hasilnya (Putri 2022). Ini berarti bahwa perusahaan harus mengetahui latar belakang setiap pekerja yang mendaftar. Karyawan yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka akan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas dan dapat mempertimbangkan pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab. Putri (2022) mengatakan bahwa dalam pembangunan dan pengembangan bisnis, tanpa mengira dengan tantangan dan tujuan perusahaan, kesejahteraan dapat terpengaruh jika mereka tidak siap dalam keadaan tekanan rendah. Rahama & Izzati (2021) mengungkapkan bahwa karyawan sejahtera adalah karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja dan aman tanpa adanya keresahan di dalam harinya, untuk membuat karyawan senang. Karyawan yang dianggap berharga sebagai aset perusahaan pasti akan menguntungkan perusahaan yang kompetitif.

Mengapa karyawan baru harus adaptif di masa saat ini?. Menjadi adaptif atau dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja itu sangat penting karena dengan meningkatnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan di dunia kerja, karyawan baru juga harus belajar bagaimana beradaptasi dengan transisi kerja yang terus berlanjut dan tantangan (Hardianto dkk., 2019). Para karyawan baru, terutama di era modern,

mungkin menghadapi perbedaan agama, budaya, dan bahasa. Karyawan baru juga menghadapi masalah seperti beban kerja yang tinggi, menghadapi pimpinan, dan harus beradaptasi dengan lingkungan kerja baru karena tekanan dari atasan. Mungkin sulit untuk mendapatkan pekerjaan bagi mereka yang tidak mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka serta beradaptasi (Hardianto dkk., 2019). Dengan penerapan adaptasi yang baik pada lingkungan kerja maka secara langsung akan berdampak pada jenjang karir yang akan semakin meningkat begitu pun sebaliknya. Widyanti (2018) mengartikan bahwa ketika seseorang tidak bekerja secara formal, karir dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukannya, juga bekerja tetapi tidak menerima kompensasi seperti seorang pelajar. Kata "karir" terbatas pada pekerjaan dengan kemajuan hierarki formal, seperti manajer dan profesional. Selain itu, pengalaman kerja seseorang didefinisikan sebagai serangkaian pengalaman yang berkembang. Kemampuan adaptasi karir adalah kemampuan, sikap, dan tindakan yang digunakan seseorang untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang mereka anggap sesuai (Maggiore dkk., 2013). Karyawan ingin memiliki jabatan dan pangkat yang jelas di tempat kerja, tetapi koperasi tetap mencari kandidat yang lebih berbakat untuk posisi yang lebih tinggi sesuai kemampuan mereka (Widyanti 2018)

Career adaptability adalah konstruk psikososial menunjukkan kemampuan individu dalam membereskan pekerjaan, transformasi, trauma karena posisi mereka di tempat kerja, baik pada skala besar atau kecil, dan transformasi kehidupan sosial (Savickas & porfeli 2012). Savickas (2007) orang mampu menyesuaikan diri dengan karirnya akan melakukan apa pun yang terkait dengan karirnya, untuk masa depan, mereka dapat mengatur dan mengontrol apa pun, mengeksplorasi diri sendiri dan menggunakan rasa ingin tahu untuk memulai merancang peta masa depannya, memiliki keyakinan yang kuat tentang arah karirnya. *Career adaptability* adalah kesiapan untuk menghadapi tugas-tugas dan berpartisipasi dalam

penyesuaian peran kerja yang diminta dalam perubahan pekerjaan dan kondisi pekerjaan. *Career adaptability* mampu menjadikan individu mengimplementasikan *work value* dalam aturan kerja secara efektif. Stumpf dkk., (1983) menganggap kemampuan untuk menyesuaikan karir sebagai kombinasi tindakan dan kemampuan seseorang untuk mengubah lingkungan kerja, yang terdiri empat dimensi: perhatian (rencana), kontrol (keputusan), rasa percaya diri (memecah masalah) dan ingin tahu (mengeksplorasi). Menurut Savickas & Porfeli (2012) Beradaptasi dengan pekerjaan adalah kemampuan untuk bertindak, keahlian, tindakan, serta adaptasi karir dan aktivitas yang berkembang seiring waktu dan kondisi.. Adaptasi karir adalah perolehan pengalaman setelah melakukan suatu tindakan, bakat, pengalaman pribadi yang berkaitan perkembangan karir serta pengelolaan kendala pekerjaan.

Seiring dengan *career adaptability* yang penting dalam membantu individu dalam menetapkan rute kesuksesan karir, ada aspek yang mendukung langkah masa depan karir individu yaitu *work value*. Ketika memasuki dunia kerja *Work value* menjadi pertimbangan awal bagi seseorang terkait karirnya. Putri (2022) *Work value* dapat digunakan sebagai inspirasi awal bagi seseorang untuk membangun kemampuan adaptasi karir mereka. Putri (2022) *Work value* didefinisikan sebagai tujuan utama individu terhadap pekerjaannya, berpengaruh dalam keprofesionalan pekerjaan dan kebijakan. Tujuannya mendorong dan memotivasi (Sharma dkk., 2017). *Work value* merujuk hal-hal atau prinsip kerja yang dianggap penting bagi seseorang di tempat kerjanya (Barus 2022). Dalam *work value* juga terdapat faktor yang mempengaruhinya yaitu *Intrinsic work value* merujuk pada prinsip-prinsip yang terkait dengan isi pekerjaan, seperti kemampuan yang diperlukan untuk posisi tersebut, tertarik, nilai diri, kondisi, dan kebutuhan untuk menjadi diri sendiri. Sebaliknya, *extrinsic work value* merujuk pada nilai kinerja dan

manajemen finansial, seperti harga diri, hasil kerja, dan mencapai target karir dan promosi (Barus 2022).

Studi sebelumnya menemukan bahwa intrinsik *work value* dan eksternal dapat memprediksi *career adaptability* seseorang (Sharma dkk., 2017). Hasilnya menunjukkan bahwa faktor yang lebih berpengaruh dalam memprediksi *career adaptability* seseorang adalah dimensi *work value* yang digabungkan dengan intrinsik *work value* (Sharma dkk., 2017). *Career adaptability* dikaitkan dengan *work value* intrinsik, di mana penguasaan kemampuan dalam bidang ekerjaannya dan peluang meningkatkan karir menjadi aspek penting dalam suatu pekerjaan. Ditunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan cara bekerja (Putri 2022). Studi sebelumnya tentang subjek ini melibatkan siswa dari China dan India, dengan konteks budaya tidak sama dengan Indonesia. Putri (2022) dan (Sharma dkk., 2017) Tema berkaitan pembagian *work value* menjadi dua kategori, yaitu nilai instrinsik dan ekstrinsik, berdasarkan *career adaptability*. Pada studi sebelumnya yang dilakukan oleh Widarianti (2019) Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara *work value* dengan *career adaptability*. dengan subjek siswa tingkat akhir. Ada 15 dimensi *work value* berkorelasi dengan *career adaptability*, menurut uji *pearson correlation* yang dilakukan peneliti. Pengujian korelasi membagi *career adaptability* dengan kategori sedang, rendah, dan tinggi. Selanjutnya, adaptasi ini dihubungkan dengan dimensi adaptasi karir. Hasil menunjukkan ada tiga dimensi *work value*, yaitu manajemen, *mental challenge* dan *lifestyle* berkaitan positif pada *career adaptability*. Namun, aspek *supervisory* merupakan aspek *work value* rendah dan berkorelasi negatif. Selaras dengan penelitian Putri (2022) dan Sharma dkk., (2017) bahwa adaptasi karir berkaitan dengan masalah mental.

Namun, selain *work value* ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* yaitu kepribadian (*Personality*), kecerdasan emosi (*Emotional Intelegence*). Pada penelitian yang dilakukan

(Sharma dkk., 2017) adanya hubungan yang positif antara *work value* dengan *career adaptability*. Menurut Primana & Permadi (2018) menyatakan Hasil olah data statistik *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa *work value* memiliki peran yang signifikan terhadap *career adaptability*. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Widarianti (2019) dengan menggunakan sistem pengkategorian menunjukkan bahwa ada dimensi yang tidak memiliki korelasi yang positif. Dilihat dari penelitian yang sudah dilakukan ada dimensi yang menunjukkan adanya inkonsistensi hubungan *work value* dengan *career adaptability* dan berdasarkan penelitian sebelumnya, belum ada peneliti menggunakan pengaruh untuk meneliti kedua variabel serta belum ada yang menggunakan variabel moderator untuk memoderatori kedua variabel tersebut. Peneliti berasumsi bahwa dengan adanya pergantian dari hubungan menjadi pengaruh akan diketahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel *work value* ke variabel *career adaptability* serta peneliti berasumsi juga bahwa variabel moderator bisa membuat pengaruh variabel *work value* dan juga variabel *career adaptability* menjadi terjelaskan.

Dari penelitian diatas terdapat inkonsistensi antara hubungan *work value* dengan *career adaptability*, dan pada penelitian yang dilakukan oleh Agustini (2022) mengakui bahwa salah satu komponen yang mempengaruhi *career adaptability* yaitu faktor *emotional quotient*. Hal ini ditunjukkan studi Dharmariana (2015) *career adaptability* dan *emotional quotient* berkorelasi positif. Barus (2022) juga mengungkapkan bahwa *career adaptability* terkait erat dengan *emotional quotient*. Adanya hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability*. Dilihat temuan tersebut, peneliti berasumsi bahwa *emotional quotient* (*emotional quotient*) dapat digunakan menjadi variabel moderator pada penelitian ini agar bisa lebih menjelaskan bagaimana pengaruh antar variabel tersebut. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan

menambahkan *emotional quotient* untuk dijadikan variabel moderator pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini kenapa peneliti mengambil *emotional quotient* sebagai variabel karena melihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* terdapat faktor emosi. Jadi melihat dari faktor tersebut apakah dapat nantinya dapat digunakan sebagai variabel moderator pada pengaruh *work value* terhadap *career adaptability*. Kecerdasan Emosi (*Emotional Quotient*) adalah terminologi sekumpulan sifat dan kemampuan seseorang, biasanya dikenal sebagai keterampilan berinteraksi, di mana kemampuan yang tergolong pada kecerdasan umum, keahlian teknis, atau profesional. Keluarga adalah tempat terbaik untuk menjadi bagian dari masyarakat dengan baik dan memiliki IQ baik bersama pasangan maupun sebagai karyawan serta EQ. Fabio & Palazzechi (2009) *Emotional Quotient* didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami emosi seseorang, motivasi, dan dalam mengontrol emosi meliputi internal dan eksternal. *Emotional Quotient* memperbaiki keterampilan emosional penting untuk keberhasilan. Kemampuan mengetahui dan mengkomunikasikan emosional yang tepat dan fleksibel dikenal sebagai *emotional quotient*, kemampuan mengidentifikasi dan memahami emosi, mendorong pemikiran melalui penggunaan perasaan, pertumbuhan kecerdasan dan kemampuan untuk memecahkan masalah, dan kemampuan untuk mengendalikan perasaan seseorang dan orang lain (Coetzee & Harry 2013). Dengan *emotional quotient* mempengaruhi *work value* dan *career adaptability*, Diharapkan bahwa seseorang dapat beradaptasi dengan karirnya. Karena keterampilan sosial adalah bagian dari *emotional quotient* dan juga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berangkat dari hasil wawancara yang didapatkan ketika melakukan proses magang di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik maka peneliti ingin menggali lebih dalam tentang tingkat *work value* dan *career adaptability* pada karyawan baru di PT. Tersebut. karena dari pihak rekruter merasa

bahwa karyawan baru disana ketika bekerja tidak sungguh-sungguh ditunjukkan dengan pencapaian target yang tidak terpenuhi sehingga menghambat proses distribusi pekerjaan yang lain dan hanya berorientasi pada gaji. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui seberapa besarnya *work value* ini dapat berpengaruh terhadap *career adaptability* dan memasukkan variabel *emotional quotient* sebagai variabel moderator. Urgensi penelitian ini dilakukan karena pada era saat ini *career adaptability* yang baik sangat diperlukan dipekerjaan, namun untuk memiliki *career adaptability* harus juga ditunjang dengan *work value* yang baik juga. Dari penjelasan di atas, penelitian terdahulu belum ditemukan penelitian yang meneliti pengaruh *work value* terhadap *career adaptability* dengan *emotional quotient* sebagai moderator. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh *work value* terhadap *career adaptability* dengan *emotional quotient* menjadi moderator, yang nantinya dapat digunakan sebagai informasi tambahan tentang topik terkait untuk pengembangan karyawan baru di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik yang sedang melalui fase permulaan kerja hingga pertengahan kerja yang pastinya akan mengalami yang namanya adaptasi karir di tempat kerja. Pada adaptasi karir di tempat kerja *work value* ini sangat diperlukan karena untuk memberikan hasil kerja yang baik maka perlu dorongan motivasi *work value* itu sendiri. Kemudian *emotional quotient* juga diperlukan sebagai moderator antara *work value* dengan *career adaptability* agar bisa mendapatkan hasil apakah *emotional quotient* memberikan pengaruh yang baik atau malah tidak berpengaruh antara kedua variabel ini. Penelitian ini juga ingin mengetahui peran *work value* dan *career adaptability* karyawan baru. Studi ini mengusulkan hipotesis alternatif berikut: “Terdapat pengaruh *work value* terhadap *career adaptability* dengan *emotional quotient* sebagai moderator pada karyawan baru PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik.”

1.2 Identifikasi Masalah

Digambarkan *work value* pada karyawan baru cenderung rendah karena mereka lebih berorientasi kepada hasil serta gaji dan kenaikan pangkat tanpa memerhatikan proses pekerjaan mereka sehingga hal ini menyebabkan proses kerja menjadi kurang maksimal dan mempengaruhi adaptasi karir mereka di perusahaan. Hal ini menyebabkan menurunnya adaptasi karir ditempat kerja. Namun selain *work value* dan *career adaptability*, *emotional quotient* juga diasumsikan mempengaruhi besar kecilnya tingkat adaptasi karir ditempat kerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti bertujuan mengetahui pengaruh antara *work value* terhadap *career adaptability* dengan *emotional quotient* sebagai variabel moderator pada karyawan baru PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik.

1.3 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah penelitian ini berdasarkan latar belakang:

1. Bagaimana tingkat *work value* karyawan baru di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik?
2. Bagaimana tingkat *career adaptability* dalam proses kerja karyawan baru di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *work value* terhadap *career adaptability*?
4. Apakah *emotional quotient* dapat memoderasi pengaruh *work value* terhadap *career adaptability*?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut, sesuai dengan rumusan masalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *work value* karyawan baru di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik.

2. Untuk mengetahui tingkat *career adaptability* dalam proses kerja karyawan baru di PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *work value* terhadap *career adaptability*.
4. Untuk mengetahui seberapa besar *emotional quotient* dapat memoderasi pengaruh *work value* terhadap *career adaptability*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini memberikan kontribusi pemikiran dan alat bacaan, serta sebagai sarana untuk mengembangkan teori dalam bidang psikologi mengenai pengaruh *work value* terhadap *career adaptability* dengan *emotional quotient* sebagai variabel moderator pada karyawan baru PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik. Diharapkan juga bahwa penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber dalam penyelidikan hipotesis penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bermanfaat dan sebagai referensi untuk perpustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung khususnya pada bidang ilmu Psikologi Islam.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh bisnis untuk mempertimbangkan lebih selektif dalam memilih calon karyawan serta memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kinerja karyawan agar memiliki adaptasi karir yang bagus di perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai alat pembelajaran untuk mengembangkan dan menerapkan pemikiran dari teori yang telah dipelajari dari membaca dan kuliah, dan sebagai referensi penelitian berikutnya.