

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, detik ini menjadi permasalahan tersendiri dalam memasuki dunia kerja yang semakin sulit dan juga banyaknya persaingan. Indonesia merupakan salah satu negara, dimana penduduknya sulit dalam mencari pekerjaan. Per-Februari 2021 Badan Pusat Statistik mengutarakan ada 8,75 juta orang termasuk lulusan perguruan tinggi tidak bekerja. Selanjutnya pada tahun 2023 Kepala Pusat penelitian dan Pengembangan Manusia, Kementerian Komunikasi dan Informasi (Kominfo) menyebutkan bahwa pengangguran dari lulusan universitas baik jenjang D4, S1, S2, dan S3 kembali meningkat (Savitri, 2024). Badan Pusat Statistik menyebutkan bahwa pengangguran lulusan universitas naik dari 4,8% pada tahun 2022 menjadi 5,18% di tahun 2023 (Savitri, 2024). Dunia kerja dimaknai sebagai hal yang baru dan masih asing bagi beberapa mahasiswa, sehingga selesai menempuh pendidikan di perguruan tinggi maka ketika memasuki dunia kerja akan banyak permasalahan dan tantangan yang harus dihadapi (Dewanda, 2019). Dunia kerja menjadi langkah selanjutnya setelah selesai dari perguruan tinggi yang harus dihadapi dengan berbagai permasalahan yang ada di dalamnya (Dewanda, 2019). Lebih lanjut Dewanda (2019) mengungkapkan bahwa persaingan di dunia kerja tidak akan berhasil jika hanya menggunakan kemampuan akademis saja namun harus disertai kemampuan non akademis sehingga akan membentuk kita menjadi seseorang yang lebih terampil.

Dilansir dari situs Narasi tv mengungkapkan bahwa tantangan yang umumnya dihadapi oleh individu yang mulai memasuki dunia kerja adalah permasalahan komunikasi dan relasi dengan rekan kerja ataupun atasan, beban kerja, ketidaknyamanan di lingkungan kerja, kurangnya apresiasi sehingga motivasi

bekerja rendah, kecemasan terhadap inovasi dan perkembangan teknologi, dan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan dunia luar (Khairunnisa, 2023). Dengan adanya tantangan dalam dunia kerja tersebut, untuk dapat bertahan karyawan dituntut mampu beradaptasi dengan kondisi yang terjadi di tempat kerja (Rahma & Novliadi, 2021). International Labour Organization (2020) menerangkan bahwasanya saat kondisi darurat atau sulit individu akan bereaksi terhadap tekanan yang diterima dengan berbagai cara. Rahma & Novliadi (2021) mengungkapkan bahwa salah satu cara yang dapat digunakan seorang karyawan adalah dengan melaksanakan *job crafting*. Afifah (2020) menjelaskan bahwasanya *job crafting* mampu mendukung karyawan untuk beradaptasi atau melakukan penyesuaian diri dengan pekerjaannya. *Job crafting* merupakan tindakan karyawan untuk mengubah perilaku kerja dengan inisiatif pribadi sehingga akan menyebabkan karyawan terikat dengan tujuan untuk menyamakan pekerjaan dengan preferensi, motif, dan keinginan kerja (Rahma & Novliadi, 2021). Wrzeniewski & Dutton (2001) mengungkapkan bahwa *job crafting* dimaknai sebuah Tindakan yang berkaitan dengan perubahan fisik dan kognitif yang dilaksanakan oleh seseorang dalam merampungkan tugas sejalan dengan batasan yang masih bisa diraih pada pekerjaannya.

Putri (2021) menjelaskan dengan adanya penerapan *job crafting* dapat menaikkan kinerja dengan efisien. Selain itu, dapat mengarahkan individu untuk merubah ciei pekerjaan guna tercapai tujuan dan hasil yang bagus (Putri, 2021). Pelaksanaan *job crafting* bisa mendukung seseorang untuk lebih aktif pada suatu pekerjaan serta lingkungannya, sehingga individu bisa melaksanakan bermacam-macam tuntutan pekerjaan, mempunyai rasa bertanggungjawab yang maksimal ketika bekerja, dan bisa mengatur bermacam-macam tugas pada pekerjaan (Akasah et al, 2023). Budiani et al (2022) menjelaskan bahwa pada *job crafting* terdapat hal penting pada individu yang mempunyai pekerjaan

karena pada *job crafting* tersebut terdapat perubahan atau variasi yang diterapkan yang mana bisa merubah pemikiran tentang tugas dan arti di setiap pekerjaan. Utamanya individu yang baru mulai memasuki dunia kerja, dengan menerapkan *job crafting* maka mereka memiliki kreativitas dan inovasi yang maksimal yang mana dorongan dalam diri sendiri akan memunculkan kekuatan untuk menerapkan hal-hal baru walaupun tidak ada dukungan di lingkungan kerja. Dengan demikian, melalui *job crafting* individu yang mulai memasuki dunia kerja bisa menjadikan pekerjaan yang dirasa sulit menjadi pekerjaan yang dicintai dan dilaksanakan sebaik mungkin (Budiani et al, 2022).

Dalam penerapan *job crafting* di dunia kerja, pastinya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu *adversity quotient* (Budiani et al, 2022). Individu yang mampu menerapkan *job crafting* diyakini sebagai individu yang bisa menyesuaikan diri dan mempunyai daya juang yang tinggi tentang tantangan dan masalah yang dialami yang mana hal itu adalah salah satu tanda dari seseorang yang mempunyai *adversity quotient* yang maksimal (Budiani et al, 2022). Rahma & Novliadi (2021) juga menjelaskan bahwasanya proses individu dalam menerapkan *job crafting* dipengaruhi oleh kemampuannya dalam dalam menangani kesusahan dalam bekerja yang berhubungan dengan kecerdasan seseorang dalam memahami dirinya sendiri dan masalah yang sedang dihadapinya. Oleh sebab itu, diyakini bahwa penerapan *job crafting* dipengaruhi oleh *adversity quotient* individu.

Adversity quotient yaitu keterampilan yang dipunyai seseorang dalam dalam memunculkan respons pada keadaan yang susah, dan mengukur bagaimana seseorang bisa mengatasi kesusahan yang ada di kehidupan (Stoltz, 2000). *Adversity quotient* pada individu menunjukkan terdapat pola respons bawaan kepada bermacam-macam bentuk kesusahan dan peristiwa yang kecil hingga besar (Budiani et al, 2022). Pranata

(2023) menjelaskan bahwa *adversity quotient* didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk menangani kesusahan dan mampu memanfaatkan kesusahan tersebut melalui kecerdasan yang dipunyai sehingga menghasilkan tantangan untuk merampungkan kesulitan itu. *Adversity Quotient* yang maksimal pada seseorang mampu memperlihatkan jika seseorang tersebut mempunyai semangat dan motivasi yang bagus serta keterampilan untuk terus bertahan dan berupaya untuk mengatasi kesusahannya, sehingga menjadikan seseorang bagus ketika menerapkan *problem solving* dan juga konsentrasi untuk mencari penyelesaian (Dewantari & Soetjningsih, 2022). Kemampuan individu untuk mengatasi kesusahan dan merubah kendala menjadi peluang untuk berhasil bisa mendukung individu, khususnya lulusan perguruan tinggi yang baru memasuki dunia kerja agar dapat menjalankan inovasi baru dan tetap bisa bertahan di pekerjaannya.

Penelitian dari Damayanti (2018) menemukan bahwasanya terdapat korelasi *adversity quotient* dengan *job crafting* pada karyawan. Seseorang yang bisa melakukan *job crafting* yaitu mereka yang bisa beradaptasi dan juga memiliki daya tahan terhadap permasalahan yang dijalani. Serupa dengan Budiani et al (2022) yang menemukan bahwa *job crafting* dipengaruhi oleh *adversity quotient* dan memiliki pengaruh yang positif sehingga berarti bahwa *adversity quotient* yang semakin meningkat akan diikuti dengan meningkatnya *job crafting*. Selanjutnya didukung oleh penelitian Rahma & Novliadi (2021) yang menemukan bahwa apabila *adversity quotient* individu semakin meningkat maka juga akan diikuti oleh peningkatan *job crafting*.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasannya *adversity quotient* diprediksi berhubungan dengan *job crafting* pada individu, khususnya pada lulusan perguruan tinggi yang baru memasuki dunia kerja. Individu yang mampu untuk menerapkan *job crafting* diyakini sebagai individu yang

bisa menyesuaikan diri dan mempunyai daya tahan yang tinggi terkait tantangan dan masalah yang dialami yang mana hal itu adalah tanda dari seseorang yang mempunyai *adversity quotient* yang maksimum. Riset ini bermaksud untuk membuktikan apakah terdapat hubungan *adversity quotient* dan *job crafting* dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan segera memasuki dunia kerja. Selain itu, penelitian terkait hubungan *adversity quotient* dan *job crafting* pada mahasiswa tingkat akhir yang akan mulai memasuki dunia kerja belum banyak ditemukan oleh peneliti, sehingga peneliti tertarik untuk menelitinya.

B. Identifikasi Masalah

Dilandasi hasil dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka bisa diidentifikasi terkait problem yang terdapat pada riset ini, diantaranya:

1. Individu yang baru memasuki dunia kerja akan mudah rapuh dan juga putus asa ketika dalam keadaan stress.
2. Individu yang akan memasuki dunia kerja rawan akan kesulitan meningkatkan performa kerja hal tersebut terjadi dikarenakan oleh tugas dan juga pekerjaan.
3. Bagaimana hubungan dari keadaan yang mudah rapuh dan juga performa kerja pada individu yang baru memasuki dunia kerja.

C. Rumusan Masalah

Dilandasi latar belakang yang sudah dipaparkan, peneliti membuat rumusan masalah dari riset ini:

1. Bagaimana tingkat *adversity quotient* pada mahasiswa tingkat akhir?
2. Bagaimana tingkat *job crafting* pada mahasiswa tingkat akhir?

3. Adakah hubungan *adversity quotient* dan *job crafting* pada mahasiswa tingkat akhir?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya riset ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui tingkat *adversity quotient* pada mahasiswa tingkat akhir.
2. Untuk mengetahui tingkat *job crafting* pada mahasiswa tingkat akhir.
3. Untuk mengetahui hubungan *adversity quotient* dan *job crafting* pada mahasiswa tingkat akhir.

E. Manfaat Penelitian

Dalam riset ini semoga mampu berkontribusi untuk mendukung riset terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian ini, serta dalam penelitian ini dapat menjadikan pengetahuan baru untuk para peneliti berikutnya yang berkenan untuk melaksanakan riset dengan variabel yang serupa. Selain itu, bagi para mahasiswa hal ini sangat krusial utamanya para mahasiswa tingkat akhir yang mana dengan hasil riset ini bisa mengetahui masalah dan tantangan dalam dunia kerja serta dapat memaksimalkan keterampilan dalam dirinya, serta menjadi bahan pertimbangan untuk mencari solusi untuk mengatasi masalah dan tantangan dunia kerja.