

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. *Career Adaptability*

2.1.1. Definisi Variabel *Career Adaptability*

Career adaptability atau adaptasi karier telah didefinisikan pada beberapa ahli. Savickas menjelaskan adaptabilitas karier sebagai “*a psychosocial construct that denotes an individual’s readiness and resource for coping with current and imminent vocational development task, occupational transitions, and personal trauma*” (Savickas, 2005) artinya kesiapan dan sumber daya individu untuk menghadapi perubahan dari tahap perkembangan kejuruan, transisi pekerjaan serta trauma pribadi. Creed et al menjelaskan bahwa *career adaptability* mengacu pada “*self-regulatory processes, stress the importance of the interaction between the individual and their environment, and emphasize managing novel, non-maturational problems that confront the individual*” (Creed et al., 2009) hal ini dapat diartikan sebagai proses pengendalian diri interaksi individu dan lingkungannya serta menekankan dalam mengelola permasalahan baru yang dihadapi individu. Menurut Lent dan Brown *career adaptability* mengacu pada “*career self-management that focuses on relatively micro-level processes, in particular, how people negotiate both normative developmental tasks*” yang dapat dijelaskan sebagai manajemen diri karir yang diterapkan untuk membantu suatu individu dalam memfokuskan pada pengembangan karir yang baik (Lent dan Brown, 2013).

Peneliti mengaplikasikan penelitian ini dengan konsep *career adaptability* berdasarkan Savickas (2005), hal ini karena konsep *career adaptability* pada Savickas (2005) memberikan sebuah pemahaman yang lebih baik dalam kemampuan adaptasi karier antara lain menunjukkan kesiapan suatu individu dalam melakukan transisi kerjanya, menunjukkan kesiapan dalam menghadapi pilihan pada jenis pekerjaan serta trauma kerja. Konsep *career adaptability* berdasarkan Savickas (2005) telah digunakan pada beberapa peneliti terdahulu yaitu penelitian pada mahasiswa tingkat akhir bidikmisi di Universitas Sebelas Maret oleh Putri et

al (2022), penelitian pada mahasiswa lulus universitas di Tiongkok Tenggara oleh Liu et al (2023), penelitian pada siswa SMK kelas XII Rosulin dan Paramita (2016).

2.1.2. Dimensi *Career Adaptability*

Career adaptability menurut Savickas (2005) terdapat empat dimensi:

1. Kepedulian Karir (*Career Concern*)

Dimensi *career concern* menjelaskan sebuah sikap dimana individu beradaptasi untuk persiapan masa depan kariernya. Seseorang pada kepedulian karier tinggi mereka cenderung masa depannya nyata maka seseorang dapat mengingat tugas-tugasnya di masa lalu serta dapat mempertimbangkan tugas-tugasnya saat ini, kemudian mengantisipasi tugas-tugasnya di masa depan.

2. Kontrol Terhadap Karir (*Career Control*)

Dimensi *career control* menjelaskan individu sejauh mana merasa dan yakin jika mereka memiliki tanggung jawab terkait upaya untuk membangun kariernya. Mereka barangkali berkonsultasi dengan orang lain, tetapi kemudian mereka menyadari jika karier yang mereka miliki merupakan milik pribadi. Suatu individu yang memiliki kemampuan mengontrol diri sendiri cenderung memunculkan sikap asertif serta cepat ketika mengambil keputusan dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karier. Namun ketika suatu individu sedang berada di sisi lain, maka mereka cenderung menunda atau bahkan menghindari aksi pengambilan keputusan.

3. Keingintahuan Karir (*Career Curiosity*)

Dimensi *career curiosity* menjelaskan bahwa individu sejauh mana memiliki rasa keingintahuan serta mengeksplorasi minatnya di dalam dunia kerja. Individu juga memiliki rasa ingin tahu yang besar pada karier, dan mempelajari jenis tipe pekerjaan yang diperdalam serta kesempatan karier yang terkait. Sikap tersebut akan membuat suatu individu memiliki pengetahuan informasi yang cukup untuk dapat menetapkan suatu pilihan di berbagai situasi.

4. Kepercayaan Diri Karir (*Career Confidence*)

Dimensi *career confidence* menjelaskan bahwa individu sejauh mana percaya pada kemampuan dalam dirinya untuk dapat berhasil melakukan serangkaian aktivitas menerapkan dan membuat pilihan akan karier dan pendidikan yang sesuai. Kepercayaan diri ini harus dimiliki oleh suatu individu karena pemilihan dalam karier merupakan proses dari menyelesaikan berbagai masalah yang rumit, maka kepercayaan diri individu diperlukan untuk agar mampu menyelesaikan masalah tersebut. Kepercayaan diri dapat muncul dari bagaimana suatu individu dapat berhasil dari menyelesaikan masalah yang dialami sehari-harinya, seperti tugas sekolah, tugas rumah tangga ataupun tugas yang timbul dari hobi pribadi. Semakin banyak pengalaman yang dialami, maka semakin besar kepercayaan diri suatu individu muncul untuk mencoba hal baru.

2.1.3. Faktor *Career Adaptability*

Career adaptability dapat dipengaruhi pada beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kepribadian (*Personality*)

Menurut Savickas (dalam Agustini, 2022), dimana faktor kepribadian (*personality*) memiliki hubungan dengan dimensi pada *career adaptability*. Hasil dari penelitian oleh Agustini (2022) menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh pada tingkat adaptasi karir pada suatu individu.

2. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Menurut Goleman (dalam Agustini, 2022), dimana kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) didefinisikan sebagai kapasitas suatu individu dalam seberapa jauh mengenali perasaan dirinya sendiri sehingga suatu individu mampu mengelola emosinya, memotivasi diri sendiri serta dapat memiliki hubungan dengan orang lain. Suatu individu yang mempunyai kecerdasan emosi baik akan dapat lebih baik dalam membuat strategi untuk mencapai tujuan hidup, dapat memelihara dan membangun

hubungan dengan orang lain, mampu memperhitungkan konsekuensi yang diterima dari emosional pribadi pada hasil pekerjaan karirnya. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Agustini, 2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) memiliki pengaruh pada tingkat adaptasi karir suatu individu.

3. Nilai kerja (*Work Value*)

Menurut Super (dalam Agustini, 2022), dimana nilai kerja (*work value*) didefinisikan bahwa individu yang menunjukkan tujuan utama yang ingin diraih dalam pekerjaannya dan suatu hal yang dapat mempengaruhi individu dalam menentukan pilihan karir serta kemampuan karir suatu individu, dimana nilai kerja (*work value*) merupakan sebuah tujuan yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja. Hasil penelitian oleh (Agustini, 2022) menunjukkan bahwa nilai kerja (*work value*) memiliki pengaruh pada tingkat adaptasi karir suatu individu.

4. Keyakinan diri (*Self-efficacy*)

Menurut Bandura (dalam Artahayest, 2021), keyakinan diri (*self-efficacy*) didefinisikan sebagai penilaian terhadap keyakinan diri suatu individu, hal ini dilihat dari seberapa baik individu mampu mengambil suatu tindakan atas situasi yang mungkin dapat terjadi di masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Artahayest (2021) yang menggunakan teori *career adaptability* oleh Savickas menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan terkait keyakinan diri dengan adaptabilitas karier. Hasil yang diperoleh pada studi Artahayest (2021) mengatakan bahwa keyakinan diri merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi adaptabilitas karier.

5. Jenis Kelamin

Menurut Gunawan (2014) Dalam membentuk identitas perempuan dan laki-laki memiliki pola berbeda. Menurut Giligan (dalam Gunawan, 2014), laki-laki cenderung membentuk identitas mereka melalui kemandirian sedangkan perempuan cenderung

membentuk identitas mereka melalui interaksi dengan orang lain. Peneliti oleh McNair (dalam Gunawan, 2014) perempuan lebih memiliki kematangan karier yang tinggi dibanding laki-laki, maka perempuan di nilai lebih dapat mengeksplorasi terhadap minat karier dibandingkan dengan perempuan.

2.2. Job Search Self-Efficacy

Bandura (dalam Petruzzio et al., 2020) menurut teori kognitif sosial Bandura, *Self-efficacy* dianggap sebagai sumber pengendalian diri penting yang dapat digunakan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan eksternal secara efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini karena *self-efficacy* mengacu pada cara orang berpikir kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas dan tugas, *self-efficacy* dapat meningkatkan kemampuan untuk mengatasi kesulitan pada situasi stres selama proses pencarian kerja. Pasalnya, ketidakstabilan karier di masa kini seringkali menyebabkan banyaknya pengangguran dan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi fisik. Oleh karena itu *self-efficacy* semakin mendapat perhatian dari para praktisi di bidang manajemen karir, berbagai model teoretis Saks, yang menyatukan sebagai referensi dari hasil perilaku pencarian kerja. Hal ini karena pencarian kerja merupakan suatu perilaku yang umum dilakukan individu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, kemudian Saks memandang bahwa *self-efficacy* dalam pencarian kerja (JSSE), yaitu keyakinan suatu individu terkait kemampuannya untuk melakukan tugas dan perilaku dalam proses pencarian kerja hingga sukses.

2.2.1. Definisi Job Search Self-Efficacy

Job Search Self-Efficacy (JSSE) telah didefinisikan pada beberapa ahli. Saks et al mendefinisikan “*Job search self-efficacy (JSSE) refers to the belief that one can successfully perform specific job search behaviors and obtain employment*” (Saks et al., 2015) yaitu sebagai keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan perilaku terkait dalam mencari serta mendapatkan sebuah pekerjaan. Menurut Kanfer dan Hulin *Job search self-efficacy* merupakan “*expectations of mastery over the behaviors prerequisite to reemployment, that is job search behaviors*” yaitu sebagai keyakinan seseorang bahwa ia mampu

melakukan perilaku untuk mendapatkan pekerjaan baru maupun kembali bekerja yang berhubungan pada proses dalam pencarian kerja (Kanfer & Hulin, 1985). Menurut Teye-Kwadjo mendefinisikan “*Job search self-efficacy is defined as the confidence in one’s ability to successfully search for jobs and to gain employment*” yaitu sebagai keyakinan individu bahwa dirinya mampu berhasil dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan (Teye-Kwadjo, 2021).

Peneliti menggunakan konsep *Job Search Self-Efficacy* terkait menurut Saks et al (2015) hal ini karena konsep yang dipaparkan tidak hanya melihat melalui sudut pandang mencari kerja, namun juga melihat berdasarkan sudut pandang hasil yang suatu individu ingin capai ketika mencari hingga mendapatkan suatu pekerjaan. Konsep *Job Search Self-Efficacy* yang pada penelitian sebelumnya merupakan alat ukur yang unidimensional, sehingga setelah dikembangkan oleh Saks et al (2015) lebih baru dibandingkan oleh kedua teori lainnya. Konsep *Job Search Self-Efficacy* dikembangkan oleh Saks et al (2015) juga telah digunakan oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu penelitian pada sarjana yang belum bekerja dijabodetabek oleh Satriatama (2023), penelitian pada magister dan lulusan baru antara Belgium dan Jerman Milena dan Treu (2019), penelitian pada perilaku remaja dalam persiapan pencarian kerja oleh Creed & Sawitri (2021).

2.2.2. Dimensi *Job Search Self Efficacy*

Menurut Saks et al (2015) *Job search self-efficacy* (JSSE) memiliki dua dimensi yaitu *job search behavior* dan *job search outcome* penjelasannya sebagai berikut:

1. *Job Search Behavior*

Dimensi *job search behavior* merupakan keyakinan seseorang ketika mengerjakan perilaku terkait mencari suatu pekerjaan, dimana jika seseorang mempunyai keterampilan ketika mencari sebuah pekerjaan maka seseorang tersebut mempunyai keyakinan diri ketika mencari pekerjaan.

2. *Job Search Outcome*

Dimensi *job search outcome* merupakan keyakinan para *fresh graduate* untuk mendapatkan hasil dari pencarian kerja yang telah dilakukan, jika para *fresh graduate* tersebut mempunyai keyakinan dapat

memperoleh hasil dari upaya dalam mencari pekerjaan maka para *fresh graduate* tersebut memiliki keyakinan diri ketika mencari pekerjaan.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Search Self-Efficacy*

Job search self-efficacy (JSSE) dipengaruhi oleh tiga faktor menurut Saks et al (2015) yaitu:

1. Eksplorasi karir (*Career Exploration*)

Career exploration, dimana individu mengumpulkan bahan informasi yang akurat oleh kemajuan karir seseorang. Hal tersebut merupakan strategi yang penting ketika seseorang mempersiapkan diri dalam mencari suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya yaitu mendapatkan sebuah pekerjaan yang diinginkan. Seseorang yang mengumpulkan informasi terkait perkembangan karirnya, dinilai memiliki *Job search self-efficacy* yang tinggi. Sebaliknya, ketika suatu individu tidak melakukan pengumpulan informasi untuk perkembangan karirnya, maka individu tersebut akan memiliki *Job search self-efficacy* rendah.

2. Eksplorasi lingkungan (*Environmental Exploration*)

Environmental exploration, dimana seseorang melakukan pencarian informasi terkait dengan lingkungan pekerjaan, industri dan organisasi untuk menjadi landasan seseorang dalam menetapkan keputusan dalam mengembangkan karirnya. Jika seseorang aktif dalam mencari informasi terkait dengan lingkungan pekerjaan, maka *Job search self-efficacy* individu akan meningkat. Namun jika seseorang tidak aktif dalam mencari informasi terkait dengan lingkungan pekerjaan, maka *Job search self-efficacy* individu akan menurun.

3. Eksplorasi diri (*Self-Exploration*)

Self-exploration, dimana seseorang menggali nilai, minat dan pengalaman guna mendapatkan suatu pemahaman yang lebih dalam terhadap dirinya sendiri. Jika seseorang menggali suatu pengalaman yang bermanfaat untuk dapat memahami kemampuan dirinya sendiri maka *Job search self-efficacy* seseorang akan

meningkat. Namun, Jika seseorang tidak menggali suatu pengalaman yang bermanfaat untuk dapat memahami kemampuan dirinya sendiri maka *Job search self-efficacy* seseorang akan menurun.

2.3 Kerangka Berpikir

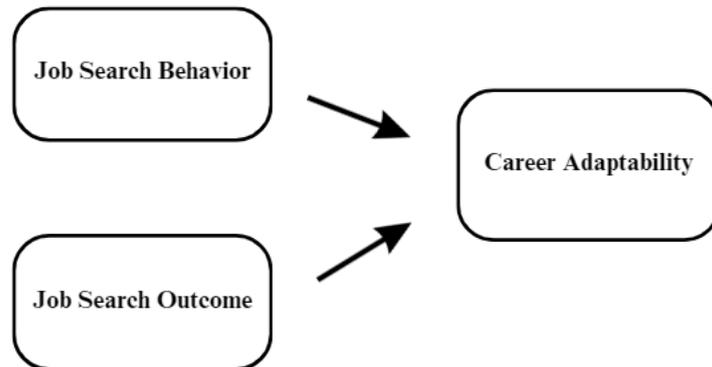
Fresh graduate akan mencari pekerjaan dan bekerja supaya bisa mencari uang serta menafkahi dirinya sendiri untuk dapat melanjutkan kehidupan yang lebih baik, tetapi pada kenyataannya mencari pekerjaan merupakan suatu tantangan yang berat bagi para *fresh graduate* (Satriatama, 2023). Survei oleh Monster (2021) pada 1000 *fresh graduate* mengungkapkan 450 *fresh graduate* masih mencari pekerjaan meskipun mereka telah lulus dari perguruan tinggi selama satu tahun. Berdasarkan pernyataan indeed.com mengatakan bahwa rata-rata *fresh graduate* perlu melamar 23 tempat kerja sebelum berhasil mendapatkan pekerjaan tetap (Indeed, 2023). Salah satu alasan *fresh graduate* sulit mendapatkan pekerjaan karena mereka seringkali dianggap perusahaan sebagai pihak yang belum memiliki kesiapan bekerja. *Fresh graduate* dikatakan dapat beradaptasi pada kariernya ketika memiliki kemampuan dalam melakukan serangkaian peralihan yang sukses ketika organisasi, pasar kerja serta dasar pengetahuan pekerjaan mengalami perubahan besar.

Fresh graduate dengan tingkat adaptabilitas karier yang cenderung tinggi akan mampu menghadapi transisi pada kariernya. Hal ini karena individu dengan tingkat *career adaptability* yang cenderung tinggi memiliki kepedulian terhadap kariernya (*career concern*) dan mencari tahu terkait pekerjaan serta karier sesuai dengan minatnya (*career curiosity*). Ketika *fresh graduate* memiliki kepedulian terhadap kariernya (*career concern*), maka *fresh graduate* akan melakukan eksplorasi terkait pengetahuan karier pada pekerjaan yang diminatinya. Eksplorasi yang dapat dilakukan oleh *fresh graduate* seperti memperbaiki CV agar dapat menarik perhatian rekruter, dan mengikuti magang yang sejalan dengan minat kariernya. Selain itu, *fresh graduate* banyak mencari informasi lowongan serta peluang pekerjaan yang diminatinya dan melakukan diskusi dengan orang sekitar yang lebih paham terkait dunia kerja (*career curiosity*). Melalui upaya tersebut

fresh graduate dapat memperoleh kontrol terhadap kariernya (*career control*), bahwa dirinya sendirilah yang bisa memutuskan pilihan terhadap karier pekerjaan yang diminatinya dan memiliki tanggung jawab dalam membangun kariernya. Dengan demikian, ketika *fresh graduate* memperoleh banyak pengetahuan karier dan kesiapan pada perubahan transisi pekerjaan akan meningkatkan kepercayaan diri terhadap karier yang diminatinya (*career confidence*), dimana *fresh graduate* dapat lebih percaya diri melakukan serangkaian transisi yang sukses di pasar kerja sehingga mendapatkan pekerjaan yang menjadi minatnya.

Faktor selain diri sendiri yang mampu meningkatkan *career adaptability* pada *fresh graduate* adalah *job search-self-efficacy*. Perilaku mencari pekerjaan (*job search behavior*) mendorong *fresh graduate* memiliki keyakinan diri bahwa ia mampu mengerjakan perilaku terkait mencari pekerjaan. Perilaku mencari pekerjaan membuat *fresh graduate* semakin mengeksplorasi terhadap kariernya, *fresh graduate* juga semakin memiliki persiapan yang matang untuk menghadapi proses masa rekrutmen pada bidang yang diminatinya. Upaya tersebut membuat *fresh graduate* mendapatkan banyak informasi terkait bidang dan lowongan pekerjaan yang diminati sehingga *fresh graduate* memiliki keyakinan diri ketika mencari suatu pekerjaan. Setelah *fresh graduate* melakukan upaya perilaku dalam pencarian kerja, *fresh graduate* perlu memiliki keyakinan diri pada hasil pencarian kerja (*job search outcome*) memiliki keyakinan diri pada hasil upaya dalam pencarian kerja akan membuat *fresh graduate* lebih mampu menghadapi rintangan dan transisi ke tempat kerja dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, *fresh graduate* dengan tingkat *job search self-efficacy* yang tinggi akan berpotensi memiliki tingkat *career adaptability* yang cenderung tinggi pula, sehingga *fresh graduate* lebih siap menghadapi perubahan transisi pada pekerjaannya. Pada sisi lain beberapa penelitian sebelumnya oleh Hartono dan Gunawan (2017) dan Majitas dan Sersic (2021) menemukan bahwa *job search self-efficacy* menjadi landasan dalam pengembangan kemampuan *career adaptability* pada *fresh graduate*. Berdasarkan asumsi tersebut, peneliti menduga bahwa adanya pengaruh dari *job search self-efficacy* terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*, seperti yang tertera pada gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Terdapat dua hipotesis pada penelitian, yaitu:

- Hipotesis null (H_{01}): Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *job search behavior* dengan *career adaptability* pada *fresh graduate*.
- Hipotesis alternatif (H_{a1}): Adanya pengaruh yang signifikan antara *job search behavior* dengan *career adaptability* pada *fresh graduate*.
- Hipotesis null (H_{02}): Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *job search outcome* dengan *career adaptability* pada *fresh graduate*.
- Hipotesis alternatif (H_{a2}): Adanya pengaruh yang signifikan antara *job search outcome* dengan *career adaptability* pada *fresh graduate*.