

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat tidak bisa dipisahkan dari suatu instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia terbilang kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berbentuk aset bagi organisasi (Yusuf, 2016). Karyawan menjadi dalang utama pada masing-masing organisasi karena dapat memberikan peran serta berdasarkan perolehan kesuksesan organisasi tersebut, karyawan bermanfaat untuk mengembangkan keunggulan organisasi (Gaol, 2014).

Karyawan perusahaan tidak hanya menjadi sumber daya untuk industri serta organisasi tetapi juga menjadi nilai dan isi yang berharga (Utami, 2020). Salah satu contoh dari organisasi yang mempekerjakan karyawan adalah Perusahaan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Menjadi seorang karyawan pada perusahaan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta tidaklah mudah, ada banyak pekerjaan dan tanggung jawab yang perlu diselesaikan. Menjalani tugas-tugas serta tekanan pekerjaan yang bersamaan melalui jenjang karir (Savickas & Profeli, 2012). Savickas (2012) menjelaskan bahwa adapun seseorang yang sedang menjalankan karir, menyusun dan menyelesaikan tugas kedepannya serta memiliki rasa percaya diri yang kuat untuk menentukan karir di masa yang akan datang.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan merancang organisasi dan kelompok dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundel, 2019). Penelitian Zacher (2015) meneliti hubungan antara kemampuan adaptasi karir dan empat aspek (kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan) terhadap aspek harian karyawan, pekerjaan sehari-hari, dan hasil karir. Hasil penelitian menunjukkan variasi perilaku karyawan yang cukup tinggi terkait kemampuan adaptasi karir dalam lima hari kerja. Singkatnya, karena perubahan yang akan segera terjadi sulit untuk diprediksi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang. Kondisi lingkungan yang dihadapi menuntut individu untuk bertahan hidup dan beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang kompleks. Karyawan harus memiliki kekuatan untuk dapat bertahan dalam kondisi yang penuh dengan tantangan dan perubahan, apalagi era industri saat ini sudah masuk pada era industri 5.0 dimana era ini sudah ada perkembangan teknologi yang terus meningkatkan digitalisasi dalam industri dan sektor produksi.

Berdasarkan penjelasan sumber daya manusia dan karyawan diatas, karyawan yang bekerja pada organisasi memiliki empat aspek yaitu kepedulian, pengendalian, keingintahuan dan keyakinan yang menjadi suatu aset berharga bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan sehingga organisasi mampu memberikan lingkungan kerja dan program yang dapat memaksimalkan kompetensi dan motivasi yang dimiliki

karyawan agar karyawan terus bertahan pada organisasi tersebut. Namun, faktanya organisasi masih kurang memperhatikan tugas dan peran serta tanggungjawab yang mampu membuat karyawan bertahan untuk beradaptasi pada organisasinya.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2022) diketahui total angkatan kerja sebanyak 138,22 juta orang pada Agustus 2022, lebih banyak 2,36 juta orang dibandingkan Agustus 2019. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) meningkat sebesar 0,34%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan baru di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia sebesar 68,63% pada Agustus 2022. Nilai tersebut meningkat 0,83% dibandingkan periode yang sama tahun lalu yaitu 67,80% (Databoks, 2022). Databoks (2022) menunjukkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut jenis kelamin yaitu laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan pada Agustus 2022. Artinya pada persentase tersebut laki-laki mencapai 83,87% dan perempuan 53,41%.

Berdasarkan data statistik yang diri Badan Pusat Statistik (2022) mengungkapkan bahwa sebanyak 83,87% karyawan laki-laki dan 53,41% dan perempuan untuk berpartisipasi pada adaptasi secara profesional di organisasi. Data lainnya menunjukkan 68,63% mengalami peningkatan pada Agustus 2022, jika terjadi penurunan persentase karyawan kesulitan menghadapi adaptasi karir, penyelesaian tugas yang berbeda, serta

adaptasi pada tanggung jawab masing-masing karyawan.

Kesiapan karyawan menangani tugas pekerjaan yang dapat diprediksi dan mampu memecahkan masalah disebut dengan adaptasi karir didefinisikan suatu kematangan individu dan menyelesaikan masalah secara tidak terduga ketika situasi kerja berubah (Savickas, 1997). Adaptasi karir mencakup beberapa dimensi penting, yaitu kepedulian, pengendalian, keingintahuan dan keyakinan (Savickas & Profeli, 2012). Savickas (2012) menyatakan bahwa pemilihan karir tidaklah mudah karena individu tidak dapat mempengaruhi karir tanpa mempertimbangkan dengan seksama berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan karir mereka.

Menurut Stumpf *et al.* (1983) adaptasi karir berfokus pada minat, kebutuhan, keterampilan, dan pengalaman karyawan untuk merefleksikan, mengejar karir dan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang diri mereka sendiri. Adaptasi karir menunjukkan bahwa karyawan siap menghadapi tugas untuk mempersiapkan dan ikut serta dalam pekerjaan serta siap menghadapi penyesuaian akibat perubahan kondisi kerja di dalam dunia pekerjaan, baik yang dapat diprediksi maupun yang belum bisa diduga keberadaannya (Savickas, 1997). Menurut Savickas dan Profeli (2012) menjelaskan empat aspek adaptasi karir yaitu kepedulian, kontrol, rasa ingin tahu, kepercayaan diri. Chan dan Mai (2015) menyatakan dalam beberapa tahun terakhir, konsep kemampuan beradaptasi karir telah muncul sebagai keterampilan yang diperlukan untuk pengembangan karir yang sukses, mengatasi berbagai tantangan

dalam karir dan pekerjaan, serta meningkatkan kesejahteraan. Gunawan (2014) juga menunjukkan bahwa yang mengkhawatirkan karir masa depannya adalah pekerja dengan penyesuaian kerja yang baik, efek penyesuaian karir dapat mempengaruhi pekerja.

Menurut Fiori (2015) dampak positif dari adaptasi karir pada karyawan yaitu kemampuan adaptasi kerja yang lebih baik merasakan efek negatif yang lebih sedikit, mengarah pada berkurangnya stres. Karyawan yang memiliki adaptasi karir yang rendah maka semakin buruk keadaan diri pada suasana hati yang menentukan hasil pekerjaan karyawan (Fiori, 2015). Schultz dan Schults (2002) menunjukkan seseorang yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi mampu melawan situasi yang sulit. Sedangkan, seseorang yang memiliki *hardiness* yang rendah cenderung melihat rendahnya kemampuan yang dimiliki, cenderung diatur oleh keadaan, dan tidak berdaya. Goleman (2009) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi stres, mengendalikan *impulsive needs* serta kemampuan untuk berempati pada orang lain. Goleman *et al.* (2006) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan, kompetensi emosional dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami diri sendiri dan orang lain serta berhasil dalam mengatasi tuntutan, tantangan dan tekanan sehari-hari. Adaptasi karir dapat meningkatkan kesempatan untuk menemukan pekerjaan yang cocok, sehingga meningkatkan kesuksesan karir dan bahkan kesejahteraan (Koen

et al., 2012).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada 9 orang karyawan divisi jalan rel dan jembatan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta adalah didapatkan hasil bahwa adaptasi karir yang terdapat dibagian divisi jalan rel dan jembatan tersebut sedikit rendah. Contohnya, yaitu karyawan dalam penugasan mempunyai risiko yang besar apalagi mengingat penyesuaian adaptasi yang mereka miliki benar-benar siap untuk dilaksanakan sehingga pengaturan emosional beberapa karyawan masih belum stabil. Lalu, karyawan juga seringkali merasa faktor *hardiness* beberapa karyawan dalam situasi menekan belum sesuai target.

Kendala yang dihadapi karyawan divisi jalan rel dan jembatan adalah pekerjaan yang monoton masing-masing setiap manager mulai dari pemeriksaan pemeliharaan jalan rel, pemantauan, pengawasan, mencatat kelayakan jalan rel dan sepur simpang, perencanaan serta perbaikan pada jalan rel dan jembatan sehingga setiap manager yang memegang masing-masing tugas tidak bisa *rolling* untuk melakukan pekerjaan, akan tetapi setiap *shift* ada pergantian dimana masing-masing karyawan bekerja di lapangan maupun di kantor sesuai pemberian tugas dan kebijakan perusahaan. Selain itu dalam 1 bulan sekurang-kurangnya tiga kali berjalan kaki menempuh seluruh wilayah rel di daerah operasi Daop 6, menjalankan lori untuk memeriksa kondisi jalan rel di seluruh wilayah daerah operasi Daop 6, pergantian *shift* pada waktu pagi atau malam hari setiap hari melakukan pengamatan dan memeriksa jalur perlintasan.

Jenjang karir pada perusahaan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 sesuai ketentuan pusat, kenaikan pangkat pada setiap divisi salah satunya divisi jalan rel dan jembatan adalah melalui kinerja serta loyalitas selama menjadi karyawan, jenjang karir setiap karyawan paling lama mengabdikan 20 tahun lebih berkarir serta yang paling baru sekitar 1 tahun berkarir. Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan tersebut terdapat permasalahan mengenai adaptasi karir.

Berdasarkan permasalahan di atas dan pentingnya adaptasi karir dalam perusahaan, maka perlu dilakukan riset terkait faktor yang mempengaruhi adaptasi karir, salah satunya yaitu *hardiness*. Kobasa (1979) mengungkapkan *hardiness* merupakan suatu karakteristik yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil dan optimis dalam menghadapi situasi yang sukar dan mengurangi dampak negatif yang dihadapi karyawan. *Hardiness* adalah sebuah gaya kepribadian tangguh yang merupakan resistensi positif terhadap efek negatif dari peristiwa yang penuh tekanan yang dialami dalam hidup (Kobasa, 1979). Seorang individu yang dapat bertahan pada kondisi yang sukar dapat meningkatkan standar hidup serta mengubah kesulitan yang ada menjadi sumber peningkatan (Olivia, 2014).

Pola menuju *hardiness* muncul karena adanya pemahaman keadaan, keberanian, dan tindakan fisik. Tiga tahapan kunci yang paling penting adalah keberanian karena hal tersebut individu dapat beradaptasi dalam tekanan (Maddi *et al.*, 2006). Pada bagian ini keadaan berpusat pada

kognitif yang telah memahami situasi sebagai langkah awal dalam proses menerima, jenjang ini harus dilalui seorang karyawan. Lalu, ada tahapan keberanian yang akan menuntun seorang karyawan menemukan arah berperilaku paling efektif dalam menghadapi situasi tekanan pekerjaan, penentuan perilaku efektif ini akan menimbulkan motivasi individu sehingga perubahan hidup dan memunculkan sebuah aksi (Maddi *et al.*, 2012). Individu yang memiliki *hardiness* dapat bertahan dari situasi kehidupan yang penuh dengan tekanan karena mereka termasuk respons afektif, kognitif dan perilaku tertentu (Mund, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Wiebe (1991) menunjukkan bahwa individu dengan *hardiness* yang tinggi memiliki toleransi yang tinggi terhadap tekanan, tidak menilai tugas yang ada sebagai suatu ancaman dan mampu menanggapi segala hal lebih positif.

Adaptasi karir juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan Emosional (EI) merupakan definisi utama dan seperangkat keterampilan dan disposisi individu biasanya disebut sebagai *softskill* atau keterampilan interpersonal, diharapkan dari keterampilan ini tidak diperhitungkan dalam kecerdasan umum dan keterampilan teknis, untuk menjadi karyawan yang berfungsi dengan baik dan berfungsi penuh baik dalam keluarga, masyarakat dan diantara individu harus memiliki IQ (*Intelligence quotient*) dan kecerdasan emosional atau EQ (Thoti, 2016). Parmentier *et al.* (2019) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami,

mengungkapkan, mengelola dan menggunakan emosi dengan baik. Thoti (2016) mengungkapkan pada penelitiannya untuk variabel kecerdasan emosional yang didukung oleh enam aspek antara lain: kesadaran diri emosional, kepercayaan diri, kontrol diri, prestasi, pengembangan dan manajemen konflik. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebagaimana dijelaskan oleh Coetzee dan Harry (2013) menekankan bahwa pentingnya emosi dan kecerdasan emosional dalam menjelaskan serta memahami karir perilaku.

Pengalaman emosional berperan penting pada ekspresi dan komunikasi ketika membahas keputusan karir (Kidd, 1998). Young *et al.* (1997) menganggap emosi memberi energi serta mengontrol dan mengatur tindakan. Orientasi masa depan dan pemahaman penting tentang persiapan masa depan penting dalam penyesuaian karir tindakan. Orientasi masa depan dan pemahaman penting tentang persiapan masa depan penting dalam penyesuaian karir karena dapat mengingatkan individu terhadap tugas, transisi dan keputusan terkait pekerjaan yang harus diikuti untuk masa depan (Savickas, 2013). Karyawan dengan kecerdasan emosional rendah mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan dan sebaliknya. Kemampuan untuk membuat keputusan karir adalah masalah penyesuaian karir (Savickas, 2013).

Berdasarkan penjabaran di atas dirumuskan apakah ada hubungan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.

B. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian mengacu pada sebagian riset terdahulu yang memiliki tajuk besar yang sama dalam hal tinjauan, walaupun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian ataupun metode analisis yang dipakai. Riset dalam bidang kajian psikologi industri dan organisasi merupakan topik yang telah banyak diteliti dalam penelitian. Mengenai penelitian-penelitian sebelumnya terkait dengan variabel penelitian yang dilakukan peneliti antara lain:

1. Berdasarkan penelitian Nisa *et al.* (2022) tentang “Hubungan antara *Hardiness* dengan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya” menghasilkan hubungan yang positif antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *hardiness*, maka semakin tinggi adaptabilitas karir. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *hardiness*, maka semakin rendah adaptabilitas karir pada taruna Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya. Persamaan pada penelitian ini membahas tentang *hardiness* dengan adaptasi karir. Perbedaan pada penelitian penulis dan penelitian dilakukan Nisa *et al.* (2022) terlihat pada subjek yang diteliti, Nisa *et al.* (2022) menggunakan subjek mahasiswa, sedangkan penulis menggunakan karyawan di sebuah perusahaan serta tahun pembuatan yang dilakukan penelitian sebelumnya memiliki rentang

perbedaan sekitar satu tahun yaitu 2022-2023.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nurhaq (2019) yang berjudul “Peran *Career Adaptability* Pada MID-Career Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur” menunjukkan hubungan yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesuksesan karir subjektif dan berpengaruh positif terhadap adaptasi karir, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif. Persamaan pada penelitian ini terletak pada subjek yang diteliti yaitu karyawan perusahaan BUMN serta terkait pada variabel yang diteliti. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel yang dibahas yaitu MID-Career.

3. Penelitian Candra *et al.* (2021) tentang “Hubungan antara Kecerdasan Adversitas dengan Adaptabilitas Karier pada Karyawan BNI Cabang Rengat” menghasilkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan adversitas dengan adaptabilitas karier pada karyawan BNI Cabang Rengat dengan arah positif artinya jika kecerdasan adversitas tinggi, maka adaptabilitas karier juga tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika kecerdasan adversitas rendah, maka adaptabilitas karier juga rendah. Persamaan menggunakan variabel tergantung yaitu adaptasi karir dan menggunakan subjek karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada variabel yang diteliti peneliti sebelumnya menggunakan kecerdasan adversitas sedangkan peneliti menggunakan *hardiness* dan kecerdasan emosional.

4. Penelitian Coetzee dan Harry (2013) berjudul “*Emotional Intelligence as a Predictor of Employees Career Adaptability*” didapatkan hasil secara

signifikan dan positif dengan variabel tergantung. Perbedaan terdapat pada subjek yang diteliti yaitu agen call center pusat di keuangan *outsourcing* terbesar di Afrika. Persamaan pada judul yang sedang diteliti yaitu kecerdasan emosional dan adaptasi karir serta penelitian ini membahas variabel yang sama yaitu adaptasi karir serta subjek yang digunakan adalah perusahaan BUMN. Berbeda dengan peneliti yang menggunakan subjek karyawan pada PT KAI Daop 6 Yogyakarta MID-Career.

5. Penelitian Abqari *et al.* (2023) berjudul “Kecerdasan Emosional, Adaptabilitas Karier, dan Kepuasan Karier pada *Fronline employees*” didapatkan hasil yang sangat signifikan pada variabel kecerdasan emosional terhadap *fronline employees*, adaptabilitas karier terhadap *fronline employees* serta kepuasan karier terhadap *fronline employees*. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti yaitu adaptasi karir dan kecerdasan emosional. Perbedaan terletak pada variabel tergantung peneliti sebelumnya menggunakan variabel *fronline employees* dan variabel kepuasan kerja sedangkan peneliti menggunakan adaptasi karir.

6. Penelitian Coetzee *et al.* (2017) tentang “Hubungan Kecerdasan Emosional dan Adaptabilitas pada Sarjana di Banda Aceh” didapatkan hasil yang positif dengan menunjukkan bahwa 54,9% sarjana berada pada kategori adaptabilitas karir sedang dan 3,5% sarjana Aceh berada pada kategori rendah. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti penulis yaitu adaptabilitas karir dan kecerdasan emosional serta

menggunakan hubungan. Perbedaan terletak pada subjek peneliti sebelumnya menggunakan subjek mahasiswa akhir dan peneliti menggunakan subjek karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan referensi terhadap perkembangan keilmuan pada psikologi industri dan organisasi, khususnya tentang hubungan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir serta dapat dijadikan bahan referensi oleh peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang *hardiness*, kecerdasan emosional dan adaptasi karir pada karyawan.

2. Manfaat praktis

Bagi perusahaan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman dan wawasan tentang adaptasi karir pada karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi solusi bahan masukkan karyawan untuk memberikan informasi yang berguna tentang bagaimana *hardiness* dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi

adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.