

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Karier merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan individu karena melalui karier seseorang dapat mengembangkan potensi diri, membangun identitas, serta mencapai kesejahteraan psikologis dan sosial. Karier tidak hanya dimaknai sebagai pekerjaan untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai perjalanan hidup yang membentuk arah, makna, serta tujuan masa depan individu. Dengan demikian, pengalaman dalam dunia kerja memiliki peran besar dalam membentuk cara seseorang memandang dirinya dan merencanakan kehidupannya (Savickas & Porfeli, 2012).

Dalam masyarakat modern yang terus berubah, perjalanan karier berlangsung dalam situasi yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Perkembangan teknologi, persaingan global, serta perubahan kebutuhan organisasi membuat individu perlu terus menyesuaikan diri dengan tuntutan baru. Kondisi ini menjadikan masa awal memasuki dunia kerja sebagai periode penting, karena pada tahap inilah individu mulai berhadapan langsung dengan realitas profesional yang sebenarnya.

Situasi tersebut kerap dialami oleh *fresh graduate* yang sedang menjalani masa peralihan dari lingkungan akademik ke lingkungan kerja profesional. Menurut Fadilah (2025), *fresh graduate* adalah lulusan baru dari jenjang pendidikan menengah maupun perguruan tinggi yang baru memasuki dunia kerja dan masih berada pada tahap awal karier, dalam rentang waktu sekitar 1-2 tahun setelah kelulusan. Peralihan dari lingkungan akademik menuju lingkungan profesional menuntut perubahan besar, mulai dari cara bekerja, tanggung jawab, hingga pola hubungan sosial. Di bangku kuliah, individu terbiasa dengan sistem pembelajaran yang terstruktur, sedangkan di tempat kerja mereka diharapkan mampu bekerja mandiri, memenuhi target, serta beradaptasi

dengan budaya organisasi yang berlaku (Lakshmi & Elmartha, 2022). Perubahan ini sering kali membuat lulusan baru membutuhkan waktu dan usaha ekstra untuk menyesuaikan diri.

Berbagai temuan menunjukkan bahwa proses transisi tersebut tidak selalu berjalan mulus. Banyak lulusan baru merasakan adanya perbedaan antara harapan ketika masih menjadi mahasiswa dengan kenyataan yang ditemui di lapangan pekerjaan. Tuntutan kerja yang tinggi, ritme pekerjaan yang cepat, serta kebutuhan keterampilan di luar bidang akademik yang dipelajari dapat memunculkan tekanan tersendiri. Pada kondisi tertentu, pengalaman ini membuat individu mulai mempertanyakan kesiapan diri maupun pilihan karier yang telah diambil (Rahayu & Hapsari, 2025).

Situasi tersebut sering dijelaskan melalui konsep *career shock*, yaitu peristiwa penting yang terjadi secara tidak terduga dan berada di luar kendali individu, yang kemudian mendorong perubahan dalam cara seseorang memandang serta merencanakan kariernya (Akkermans dkk., 2018). Bagi *fresh graduate*, bentuk kejutan ini dapat berupa pekerjaan yang tidak sesuai dengan jurusan, beban kerja yang melebihi ekspektasi, ketidakjelasan peran, ataupun lingkungan kerja yang berbeda dari bayangan sebelumnya. Pengalaman ini dapat memicu kebingungan, kecemasan, bahkan keraguan terhadap masa depan karier.

Fenomena tersebut menjadi semakin penting untuk diperhatikan ketika melihat kondisi ketenagakerjaan di Indonesia saat ini. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Februari 2025 jumlah pengangguran mencapai sekitar 7,28 juta orang dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 4,76% (Badan Pusat Statistik, 2025). Dari jumlah tersebut, sekitar lebih dari satu juta merupakan lulusan perguruan tinggi. Angka ini memperlihatkan bahwa pendidikan tinggi tidak serta-merta menjamin kemudahan memasuki dunia kerja.

Kondisi ini tidak hanya mencerminkan permasalahan ketenagakerjaan, tetapi juga menunjukkan dampak psikologis yang dirasakan oleh para pencari kerja muda. LPEM FEB UI melaporkan bahwa sekitar 51.000 lulusan perguruan tinggi, yang terdiri dari sekitar 45.000 lulusan S1 dan lebih dari 6.000 lulusan S2, termasuk dalam kategori *discouraged workers*, yaitu individu yang berhenti mencari pekerjaan karena merasa putus asa terhadap peluang kerja yang tersedia. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa putus asa di pasar kerja tidak hanya dialami oleh kelompok berpendidikan rendah, tetapi juga oleh lulusan pendidikan tinggi. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai hambatan, seperti ketidaksesuaian antara bidang studi dan pekerjaan yang tersedia, harapan terhadap upah yang tidak terpenuhi, serta persepsi adanya hambatan usia dalam proses pencarian kerja (Aria, 2025). Dari perspektif psikologis, fenomena ini menggambarkan bagaimana kesulitan yang berulang dalam memperoleh pekerjaan dapat menurunkan harapan dan motivasi individu untuk terus berupaya memasuki dunia kerja.

Untuk memahami kondisi tersebut secara lebih spesifik pada populasi yang menjadi fokus penelitian, peneliti melakukan studi awal kepada 30 *fresh graduate* UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah bekerja dan lulus dalam periode satu tahun terakhir menggunakan *Google Form*. Hasilnya memberikan gambaran nyata tentang pentingnya adaptabilitas karier pada fase awal bekerja. Sebanyak 83,3% menyatakan adanya perbedaan antara ekspektasi saat kuliah dengan realitas pekerjaan, terutama terkait beban kerja, kecepatan ritme, dan besarnya tanggung jawab. Sementara itu, 16,7% lainnya merasa tidak terlalu terkejut karena telah memiliki gambaran sebelumnya. Dari aspek kompetensi, 70% responden menilai keterampilan yang dimiliki belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sementara 30% merasa cukup siap berkat pengalaman magang maupun kerja sebelumnya. Selain itu, 66,7% responden melaporkan munculnya stres pada masa awal bekerja, seperti takut melakukan kesalahan dan merasa

kewalahan dengan tanggung jawab baru. Adapun 33,3% lainnya memandang tekanan tersebut sebagai proses belajar yang wajar. Perbedaan respons tersebut menunjukkan bahwa tidak semua *fresh graduate* menghadapi tantangan karier dengan cara yang sama. Sebagian mampu menyesuaikan diri dan melihat perubahan sebagai peluang untuk berkembang, sementara sebagian lainnya mengalami kesulitan dalam menghadapi ketidakpastian yang muncul. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karier merupakan faktor penting yang membantu *fresh graduate* menjalani transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja secara lebih efektif.

Dalam konteks ini, kemampuan individu untuk melakukan penyesuaian menjadi kunci penting agar transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja dapat dijalani secara lebih efektif. Kemampuan penyesuaian tersebut dikenal dengan istilah adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier merujuk pada kesiapan psikososial individu dalam menghadapi tugas perkembangan, perubahan, dan berbagai kemungkinan yang muncul dalam peran kerja (Savickas & Porfeli, 2012).

Dalam kerangka Career Construction Theory, adaptabilitas karier dipahami sebagai sumber daya regulasi diri yang membantu individu secara aktif membangun, mengarahkan, dan menyesuaikan perjalanan kariernya (Savickas, 2013). Artinya, individu tidak hanya bereaksi terhadap perubahan, tetapi juga berperan aktif dalam membentuk masa depan kariernya.

Savickas (2013) menjelaskan bahwa adaptabilitas karier terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *concern* (kepedulian dan kesiapan terhadap masa depan karier), *control* (kemampuan mengambil tanggung jawab atas pilihan dan keputusan karier), *curiosity* (dorongan untuk mengeksplorasi berbagai peluang dan kemungkinan kerja), serta *confidence* (keyakinan diri dalam menghadapi tugas dan tantangan karier). Individu dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi cenderung lebih siap merencanakan masa depan, mampu mengambil keputusan secara mandiri, aktif mencari peluang pengembangan, serta tetap percaya diri ketika menghadapi hambatan.

Sebaliknya, ketika adaptabilitas karier rendah, perubahan dan tuntutan kerja lebih mudah dipersepsikan sebagai ancaman sehingga memunculkan kebingungan, keraguan, dan tekanan psikologis.

Secara empiris, adaptabilitas karier terbukti berkaitan dengan berbagai indikator keberfungsian karier. Meta-analisis yang dilakukan oleh Rudolph dkk. (2017) menunjukkan bahwa adaptabilitas karier berhubungan positif dengan kepuasan karier, komitmen organisasi, dan performa kerja, serta berhubungan negatif dengan stres kerja dan intensi *turnover*. Temuan ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karier tidak hanya penting pada tahap eksplorasi ketika individu masih berstatus mahasiswa, tetapi juga menjadi faktor krusial ketika seseorang telah memasuki dunia kerja dan dihadapkan pada tuntutan profesional yang nyata.

Bagi *fresh graduate* yang baru memasuki dunia kerja, fase awal karier sering kali diwarnai proses penyesuaian terhadap budaya organisasi, sistem kerja, serta ekspektasi kinerja yang berbeda dari lingkungan akademik. Perbedaan antara harapan dan realitas kerja dapat memunculkan *reality shock* yang berdampak pada kebingungan arah karier maupun penurunan kepercayaan diri. Dalam situasi tersebut, adaptabilitas karier berfungsi sebagai kapasitas psikososial yang membantu individu tetap memiliki arah, fleksibilitas, dan ketahanan dalam menghadapi dinamika pekerjaan (Johnston, 2018). Oleh karena itu, pemahaman mengenai tingkat adaptabilitas karier pada *fresh graduate* menjadi penting untuk melihat sejauh mana mereka mampu menjalani proses transisi kerja secara efektif dan berkelanjutan.

Untuk memahami faktor yang dapat memperkuat adaptabilitas karier tersebut, penting untuk menelaah karakteristik individu yang mendorong kesiapan menghadapi perubahan, salah satunya adalah *proactive personality*. *Proactive personality* pertama kali diperkenalkan oleh Bateman & Crant (1993) sebagai kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif dan secara

aktif memengaruhi lingkungannya. Individu dengan kepribadian proaktif tidak hanya menyesuaikan diri terhadap situasi, tetapi berupaya menciptakan perubahan dengan mencari peluang, mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi, serta bertahan hingga perubahan tersebut terwujud. Dalam konteks karier, karakter ini terlihat dari perilaku aktif dalam mengembangkan kompetensi, membangun relasi profesional, dan mencari kesempatan yang mendukung kemajuan karier. Meskipun konsep ini dikembangkan sejak lama, hingga saat ini *proactive personality* tetap relevan sebagai salah satu sumber daya personal dalam menjelaskan perilaku pengembangan karier. Dengan demikian, *proactive personality* dipandang sebagai salah satu sumber daya personal yang dapat mendukung terbentuknya adaptabilitas karier.

Hal ini sejalan dengan sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier. Seperti penelitian oleh Wang dkk. (2021) menemukan bahwa *proactive personality* merupakan prediktor signifikan terhadap adaptabilitas karier dan potensi pertumbuhan karier pada mahasiswa di China, di mana sifat proaktif membantu individu membangun sumber daya psikologis yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dan tekanan lingkungan kerja.

Temuan serupa juga terlihat dalam konteks Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Pradana dkk. (2022) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karier pada karyawan di Kota Bandung. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat *proactive personality* yang tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta lebih siap menghadapi berbagai tantangan pada masa awal bekerja. Dengan demikian, kepribadian proaktif menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kesiapan individu dalam menjalani transisi dan dinamika dunia kerja. Hasil ini

konsisten dengan berbagai penelitian internasional yang menegaskan peran penting *proactive personality* sebagai sumber daya personal dalam proses penyesuaian dan pengembangan karier.

Namun demikian, tidak semua penelitian menemukan hasil yang konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Fathoni & Farida (2023) pada karyawan industri kreatif di Kota Malang menunjukkan bahwa *proactive personality* tidak berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepribadian proaktif hanya menjelaskan 0,9% variasi adaptabilitas karier, sehingga terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam konteks tersebut, seperti tingkat pendidikan atau pengalaman kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian, khususnya ketika subjek dan konteks kerja berbeda. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali peran *proactive personality* terhadap adaptabilitas karier, terutama pada populasi *fresh graduate* yang berada pada fase awal transisi kerja.

Namun demikian, proses adaptasi karier pada fase tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, melainkan juga oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam konteks ini, dukungan organisasi menjadi salah satu aspek penting yang dapat membantu individu menyesuaikan diri dengan tuntutan dan dinamika profesional. Salah satu konsep yang menjelaskan bentuk dukungan tersebut adalah *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu sejauh mana karyawan memersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger dkk., 1986).

Hasil tersebut sejalan dengan sejumlah penelitian dalam beberapa tahun terakhir yang menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berperan dalam meningkatkan adaptabilitas karier. Misalnya, penelitian Hidayat & Fitria (2025) menemukan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada karyawan, yang berarti

semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin baik kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan pekerjaan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Ibrahim & Amari (2018) yang menunjukkan bahwa POS secara signifikan memengaruhi adaptabilitas karier, khususnya pada perempuan di lingkungan akademik, serta berkontribusi terhadap pencapaian karier subjektif melalui peningkatan kemampuan adaptif tersebut.

Namun demikian, tidak semua penelitian menemukan hubungan langsung yang kuat antara POS dan adaptabilitas karier. Studi yang dilakukan oleh Le dkk. (2025) menunjukkan bahwa ketika variabel lain seperti *work-family balance* dan kepuasan kerja dimasukkan ke dalam model analisis, pengaruh langsung POS terhadap adaptabilitas karier menjadi tidak signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peran POS dalam meningkatkan adaptabilitas karier dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual lainnya, sehingga hubungan keduanya tidak selalu bersifat langsung. Temuan-temuan tersebut membuka ruang bagi penelitian lebih lanjut untuk memahami kondisi dan mekanisme yang memperkuat atau melemahkan pengaruh POS terhadap adaptabilitas karier.

Berdasarkan berbagai kajian literatur yang telah dilakukan serta pembahasan sebelumnya, penelitian mengenai adaptabilitas karier terus berkembang dan menunjukkan peran yang penting dalam membantu individu menghadapi dinamika dunia kerja. Namun demikian, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperkaya pemahaman mengenai konsep ini. Sebagian besar penelitian mengenai adaptabilitas karier dilakukan pada konteks negara Barat atau pada populasi mahasiswa dan karyawan secara umum, sehingga kajian yang secara khusus menyoroti *fresh graduate* di Indonesia, terutama lulusan perguruan tinggi Islam, masih relatif terbatas. Padahal, sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, lulusan baru menghadapi tantangan transisi kerja yang nyata, termasuk munculnya *career shock*, kesenjangan kompetensi, serta tekanan psikologis pada masa awal bekerja.

Selain itu, penelitian yang menguji faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier sering kali berfokus pada satu jenis faktor saja, baik faktor internal maupun eksternal. Padahal, hasil studi awal menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi *fresh graduate* tidak hanya berkaitan dengan inisiatif dan keaktifan individu dalam belajar serta menyesuaikan diri (*proactive personality*), tetapi juga dengan dukungan yang mereka rasakan dari lingkungan kerja (*perceived organizational support*). Dengan demikian, integrasi antara faktor personal dan faktor kontekstual menjadi penting untuk memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai proses terbentuknya adaptabilitas karier pada fase awal bekerja.

Lebih lanjut, hingga saat ini belum ditemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh *proactive personality* dan *perceived organizational support* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah bekerja. Padahal, berdasarkan data nasional dan temuan studi awal yang telah dilakukan, fenomena *career shock* dan variasi kemampuan adaptasi nyata terjadi pada populasi tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih terarah dan kontekstual.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Proactive Personality* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduate* UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang Telah Bekerja.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *proactive personality* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah bekerja?

2. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah bekerja?
3. Apakah terdapat pengaruh *proactive personality* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah bekerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *proactive personality* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah bekerja.
2. Mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah bekerja.
3. Mengetahui pengaruh *proactive personality* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang telah bekerja.

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki dua jenis kegunaan yang dapat diperoleh, sebagai berikut:

Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi serta psikologi karier. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur mengenai adaptabilitas karier dengan menempatkan *proactive personality* sebagai sumber daya personal dan *perceived organizational support* sebagai sumber daya kontekstual pada populasi *fresh graduate* yang sedang mengalami masa transisi kerja dan rentan terhadap *career shock*.

Selain itu, penelitian ini dapat menambah bukti empiris dalam konteks Indonesia, khususnya pada lulusan perguruan tinggi Islam, yang hingga saat ini masih relatif terbatas. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi pengembangan model adaptasi karier yang lebih sesuai dengan karakteristik budaya dan lingkungan kerja di Indonesia.

Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi *fresh graduate*, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya inisiatif pribadi serta kemampuan memanfaatkan dukungan dari lingkungan kerja dalam membantu proses penyesuaian diri terhadap tuntutan pekerjaan. Bagi organisasi, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, seperti melalui dukungan atasan, hubungan kerja yang positif, serta kesempatan untuk belajar dan berkembang sehingga karyawan baru dapat beradaptasi secara lebih optimal.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan tinggi dalam menyiapkan mahasiswa menghadapi transisi ke dunia kerja, serta menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi adaptabilitas karier pada masa awal bekerja.