

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Karir merupakan pengembangan perilaku kejuruan dari waktu ke waktu. Karir dan faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku karir dipelajari menggunakan paradigma respon-respon (r-r) (Savickas & Porfeli, 2012). Pada rentang kehidupan manusia, manusia berada pada dimensi karir. Super 1957 (dalam Lam et al., 2012) menyatakan bahwa individu melewati berbagai tahapan perkembangan karir selama hidup mulai dari *early career* (awal karir), *maintenance* (pertengahan karir) dan *late career* (karir akhir). *Early career* merupakan waktu di mana individu memasuki pasar tenaga kerja dan melakukan eksplorasi karir di awal karirnya. Pada pertengahan karirnya individu mulai mencapai beberapa tingkat stabilitas dan beberapa pencapaian. Pada *late career* individu telah melewati puncak pencapaian karir, yang mana pada tahap ini individu akan bersiap untuk pekerjaan yang lebih rendah atau masa untuk mempersiapkan pensiun.

*Karyawan early career* merupakan karyawan yang bekerja kurang dari 10 tahun Savickas (dalam Lam et al., 2012). Karyawan *Early career* ini dicirikan dengan masa adaptasi untuk memasuki dunia kerja, masa ini merupakan awal dari masa peralihan dari masa sekolah menuju pada aplikasi dari peran pekerjaan. Pada masa peralihan ini individu akan dihadapkan dengan tantangan-tantangan yang berhubungan dengan proses adaptasi seperti keberhasilan karyawan untuk memasuki lingkungan baru, berinteraksi dengan individu-individu baru, dan juga tuntutan akan tugas dari aplikasi pekerjaan individu tersebut. Menurut Samsudin (2010) hal-hal ini termasuk tantangan yang sering dialami oleh *early career* seperti ketidakberhasilan karyawan dalam memantau lingkungan internal maupun eksternal serta ketidakpastian mengenai batasan loyalitas yang dituntut organisasi.

Sejalan dengan perkembangan karir yang harus dilalui oleh individu menurut Badan Pusat Statistik (2020) jumlah angkatan kerja pada agustus 2020 sebanyak 138,22 juta orang, lalu mengalami kenaikan sebanyak 2,36 juta orang dibandingkan dari Agustus 2019 lalu. Merujuk pada hal tersebut, diketahui bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami kenaikan sebesar 0,34 persen.

Berdasarkan data ini, dapat diketahui tiap tahun jumlah karyawan *early career* mengalami peningkatan. Adanya peningkatan partisipasi angkatan kerja ini tentu saja akan membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin tinggi.

Disisi lain, menurut *International Labour Organization* (2020) individu yang baru saja lulus mengalami kesulitan untuk memasuki peran dari pekerjaannya. Banyak dari individu ini yang merasa menghadapi masa transisi dari sekolah ke dunia kerja sebagai fase yang problematik. Fase yang problematik ini disebabkan karena peluang untuk dapat memasuki pasar tenaga kerja berkaitan dengan kondisi perekonomian suatu negara dan pasar tenaga kerja secara keseluruhan, sehingga hal tersebut sangat kompleks (ILO, 2020).

Sejalan dengan hal tersebut juga ditemukan karyawan masa kini dinilai sebagai karyawan kutu loncat (Devi, 2020). Hal ini dikarenakan banyak dari karyawan yang sering keluar masuk dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Salah satu CEO Karya *Talent* pada artikelnya mengungkapkan bahwa generasi muda masih ingin mencari makna pada kehidupannya. Hal ini kemudian menyebabkan individu seringkali merasa tidak cocok dan mencari tempat baru. Penyebab dari para karyawan mudah berpindah tempat dari tempat satu ke tempat lain ini sangat beragam mulai dari visi dan misi yang tidak cocok, lingkungan hingga pertemanan (Devi, 2020).

Fase peralihan dari masa sekolah menuju dunia kerja ini berkaitan dengan salah satu variabel psikologi yaitu *career adaptability* (Savickas, 2005). *Career Adaptability* merupakan kekuatan atau kapasitas pengaturan diri yang dimiliki oleh individu untuk dapat memecahkan masalah yang tidak terduga, kompleks dan tidak jelas dari tugas kejuruan, transisi pekerjaan dan trauma kerja (Savickas & Porfeli, 2012). *Career Adaptability* berhubungan erat dengan upaya dari individu untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan pekerjaan Savickas 2002 (dalam Arastaman, 2019). Dalam hal ini, karyawan *early career* tentunya membutuhkan *career adaptability* untuk membantu proses adaptasi dari sekolah pada dunia kerja.

*Career adaptability* sebagai bagian dari konstruksi karir berfokus pada proses psikososial yaitu aktivitas yang menyatukan antara diri dengan lingkungan

sosialnya. Aktifitas ini nantinya akan terus berkembang melalui perkiraan yang berurutan menuju pada kecocokan yang lebih baik antara individu dengan pekerjaannya. *Career adaptability* bertujuan untuk memperkuat dan memvalidasi konsep diri dari individu (Savickas, 2005).

*Career Adaptability* ini tersusun atas 4 dimensi yaitu *Career Concern* mengacu pada pandangan individu akan masa depan dan perasaan optimis yang menumbuhkan kepedulian untuk membimbing individu dalam menyadari akan tugas kejuruan dan perubahan pada peran pekerjaan yang akan dihadapi. Individu yang memiliki *career concern* akan memiliki perencanaan akan masa depannya. *Career Control* merujuk pada peningkatan regulasi diri melalui pembuatan keputusan akan karir dan bertanggung jawab atas perencanaan karir tersebut. Individu yang memiliki *career control* akan memiliki sikap disiplin, kerja keras dan ketekunan. *Career Curiosity* mencerminkan rasa ingin tahu yang mengarah pada eksplorasi karir yang produktif. Individu yang memiliki *career curiosity* akan melakukan eksplorasi dengan kemungkinan karirnya di masa yang akan datang. Lalu yang terakhir *career confidence* merujuk pada keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat menyelesaikan masalah atau tugas dari peran perkerjaannya. Individu yang memiliki *career confidence* akan memiliki sikap pantang menyerah, selalu berjuang, tekun dan tidak menghindari masalah.

Penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa dari 20 partisipan yang merupakan karyawan *early career*, 18 partisipan belum memiliki orientasi terhadap masa depan.



Gambar 1.1. *Pie Chart* Orientasi Masa depan

Pada aspek *career concern* seharusnya individu memiliki orientasi atas masa depan. Namun, berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 18 partisipan belum memiliki orientasi terhadap masa depan. Hal ini ditunjukkan dari 18 partisipan yang menjawab hanya ingin bekerja tanpa menyebutkan pekerjaan apa yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa karyawan *early career* ini tidak memiliki persiapan untuk memasuki dunia kerja.

*“Jujur saya tidak memiliki persiapan khusus, saya hanya mencoba menyesuaikan langsung dengan pekerjaan saya”*

(A, 22 Tahun)

Pada aspek *career control* seharusnya individu memiliki regulasi diri melalui pembuatan keputusan akan karirnya (Savickas, 2005). Individu yang memiliki *career control* akan memiliki sifat disiplin, kerja keras dan ketekunan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa karyawan yang tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan maupun peran di tempat kerja menyebabkan mereka mudah berpindah tempat kerja.

*“Waktu dulu aku pertama kerja jadi marketing di PT. S, trus bekerja di PT. M. Pertama kerja itu bawaan e takut dan cemas. Takut ngecewain atasan, baru pertama kali kenal dunia kerja. Tapi ujung-ujungnya aku kaget sama tuntutan itu, akhirnya resign di kerjaan 1 setelah 1 bulan disana. Tapi setelah di kerjaan 1, aku lebih memahami dunia kerja kayak gimana dan akhirnya bisa menyesuaikan diri sekarang di pekerjaan ke-3 ku ini”*

(B,22 Tahun)

Pada aspek *career curiosity* seharusnya individu memiliki rasa ingin tahu yang mengarah pada eksplorasi karir (Savickas, 2005). Eksplorasi karir yang dimaksudkan pada aspek ini lebih pada memahami diri dengan sesuatu yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang, sehingga individu mempunyai banyak wawasan mengenai peluang karirnya untuk dapat menyesuaikan diri dengan kondisi saat itu. Namun, berdasarkan data yang diperoleh didapatkan bahwa para responden menjawab dengan tidak spesifik seperti apa persiapan untuk pengembangan karirnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan

*“Rencana kedepannya adalah tetap menjalani pekerjaan yang ada sembari meningkatkan kemampuan diri juga mencari pekerjaan fulltime”*

(A, 23 Tahun)

Pada aspek *career confidence* seharusnya individu mempunyai kemampuan dan keyakinan untuk dapat memecahkan masalah dari peran pekerjaan yang dimilikinya (Savickas, 2005). Berdasarkan data yang diperoleh ditemukan bahwa subjek menyatakan

*“Ketika ada masalah/tantangan aku anggap sebagai caraku upgrade menjadi lebih baik lagi”*

(A, 23 Tahun)

Jika dilihat dari aspek *career adaptability* yaitu pada aspek *career concern* ditemukan banyak individu yang belum memiliki orientasi terhadap masa depan selanjutnya pada aspek *career control* ditemukan tidak adanya regulasi diri pada individu yang menyebabkan mereka mudah untuk berpindah-pindah tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan tersebut dapat disimpulkan jika tidak adanya pandangan akan masa depan dan regulasi diri menyebabkan kurangnya kemampuan individu untuk bertahan pada pekerjaannya, sehingga menyebabkan individu ini mudah untuk berpindah tempat kerja. Hal ini tentunya akan memberikan pengaruh yang kurang baik bagi perusahaan seperti adanya pembengkakan biaya perekrutan karena perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan maupun penurunan produksi karena beban kerja yang bertambah bagi karyawan yang masih bekerja sehingga menghambat proses produksi.

Selain menggali data mengenai aspek-aspek dari *career adaptability*, peneliti juga mencari data mengenai tantangan yang dimiliki pada karyawan *early career*. Berdasarkan hasil wawancara tersebut di temukan beberapa tantangan yang dihadapi oleh karyawan *early career*, diantaranya

*“Tantangan terbesarnya adalah harus mampu beradaptasi dengan rekan kerja dan tuntutan/beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja. Selain itu, softskills harus terus diasah agar mampu mengerjakan tiap jobdesk kerja”*

(J, 22 Tahun)

*“Beradaptasi dengan lingkungan baru, bertemu dengan orang banyak dan berbeda-beda karakternya, dapat omongan yang mungkin belum tentu bisa kita terima, dituntut harus bisa mengerjakan segala hal”*

(G,22 Tahun)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa masalah yang banyak dialami oleh karyawan *early career* adalah bagaimana individu ini dapat beradaptasi dengan individu baru, lingkungan baru dan bagaimana individu dapat mengerjakan tugas dari peran pekerjaannya dengan baik. Menurut Samsudin (2010) hal-hal ini termasuk tantangan yang sering dialami oleh *early career*. Adanya tantangan untuk beradaptasi dan tidak adanya modal yang membantu karyawan *early career* untuk beradaptasi di tempat kerja ini menambah semakin buruknya proses adaptasi mereka.

Idealnya karyawan *early career* memiliki *career adaptability* sebagai modal untuk membantu masa transisi dari masa sekolah menuju pada peran pekerjaan. Namun pada kenyataannya banyak dari individu yang belum memiliki *career adaptability* terutama akan orientasi pada masa depan dan regulasi akan karir. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Chan & Mai (2015), *Career adaptability* ini diperlukan individu untuk keberhasilan pengembangan karirnya di mana *career adaptability* ini dapat membantu individu untuk menghadapi berbagai tantangan dan juga meningkatkan kesejahteraan.

Orientasi akan masa depan ini penting dimiliki individu. Hal ini berdasarkan dari asumsi bahwa suatu perilaku berdasarkan pengejaran dari tujuan. Teori tentang harapan di mulai dari asumsi bahwa perilaku di organisasikan untuk mengejar tujuan (Snyder.R.C, 2002). Tujuan merupakan keadaan atau tindakan yang dilihat oleh individu sebagai sesuatu yang diinginkan, sehingga hal ini menjadi dasar untuk bertindak dalam mewujudkan sesuatu maupun untuk menghindari apa yang tidak diinginkan. Adanya kepedulian pada karyawan berhubungan dengan pandangan individu akan masa depan serta adanya perasaan optimis dalam mencapai karir yang sudah ditargetkan (Gunawan, 2014).

Savickas, et al 2009 (dalam Arastaman, 2019) menyatakan *career adaptability* berfokus pada peningkatan efisiensi individu untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan maupun peran dari pekerjaan tertentu. Sehingga *career adaptability* ini dapat menjadi modal individu untuk menghadapi kondisi kerja.

Berdasarkan dari penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, *career adaptability* ini diharapkan dapat menjadi salah satu solusi bagi individu untuk

menyadari akan karirnya di masa yang akan datang dengan lebih siap dalam menghadapi segala kondisi kerja. Hal ini sesuai seperti penelitian Koen et al (2012) yang menyatakan adanya perencanaan karir terbukti dapat menjadi prediktor yang berguna untuk kualitas pekerjaan dikemudian hari yaitu dapat menjadi salah satu prediktor kepuasan kerja secara objektif. Selain itu, kepuasan kerja ternyata memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Shabrina & Prasetio (2018) diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover* pada karyawan. Adanya peningkatan tingkat kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention*. Begitu pula sebaliknya, penurunan tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan tingkat *turnover intention* (Shabrina & Prasetio, 2018).

Penelitian lain yang serupa juga menyebutkan bahwa *career adaptability* ini penting untuk karyawan *early career* dalam membantu proses adaptasi pada dunia kerja. Hal ini seperti menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Koen et al (2012), kelompok yang diberikan pelatihan *career adaptability* mengalami peningkatan kepedulian, kontrol, dan rasa ingin tahu. Sedangkan kelompok kontrol tidak mengalami peningkatan perhatian dan rasa ingin tahunya bahkan mengalami penurunan dalam kendali dan rasa ingin tahu mereka. Selain itu para peserta yang mengikuti pelatihan melaporkan bahwa mereka merasakan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak mengikuti pelatihan. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya *career adaptability* ini dapat membantu karyawan *early career* untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi mereka sehingga dapat memfasilitasi transisi yang sukses dari sekolah ke dunia pekerjaan. Dengan demikian individu dapat menyesuaikan antara konsep dirinya dengan pekerjaannya.

Individu yang memiliki *career adaptability* mempunyai 4 aspek dari *career adaptability*, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity* dan *career confidence*. 4 aspek ini akan membantu individu dengan menjadi sumber daya yang adaptif. Sumber daya adaptif ini membantu individu untuk mengelola kritis akan tugas, masa transisi dan mengatasi trauma akan tugas pekerjaan dalam membangun karir. Berdasarkan hal tersebut, individu yang memiliki *career adaptability* dicirikan sebagai: 1. Individu yang peduli akan masa depan karirnya 2.

Meningkatkan kontrol pribadi atas masa depan mereka, 3. Menunjukkan rasa ingin tahu dengan menemukan kemungkinan dari diri dan rencana akan masa depan serta, 4. Memperkuat kepercayaan diri untuk mengejar cita-cita (Savickas, 2005).

Individu yang tidak memiliki *career adaptability* akan mengalami ketidakpedulian akan karir, keragu-raguan akan pemilihan karir, tidak realistis dalam menentukan karir serta hambatan-hambatan lain yang berhubungan dengan karir (Savickas, 2005). Dalam hal ini *career adaptability* berhubungan erat dengan kepuasan karir yang objektif. Perencanaan karir ini dapat menjadi prediktor pekerjaan apa yang diinginkan oleh individu dimasa depan. Adanya *career adaptability* dapat membantu individu untuk melakukan eksplorasi terhadap pekerjaan dan organisasi yang diinginkan sehingga individu mendapatkan pemahaman terhadap pekerjaan dan organisasi yang sesuai. Adanya pemahaman akan pekerjaan dan organisasi ini diharapkan dapat membantu individu untuk membentuk kompas diri dalam membangun hidup dan konteks diri sehingga dapat mendefinisikan bagaimana konteks kehidupannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *career adaptability*, menurut penelitian yang dilakukan oleh Othman et al (2018) *Career adaptability* dipengaruhi oleh *resiliensi*, *optimism* dan harapan. Adanya *optimism* pada individu membuat individu tersebut percaya bahwa setiap kesulitan dapat ditangani jika mereka bersikap positif dari awal permasalahan itu terjadi. Semakin tingginya harapan membuat individu percaya diri dan dapat menemukan langkah efektif untuk mencapai apa yang mereka inginkan.

Menurut Seligman (2006) *optimism* merupakan cara individu dalam melihat suatu tantangan maupun masalah. Pada individu yang memiliki *optimism* akan lebih baik dalam menghadapi masalah. *Optimism* memiliki 3 aspek yaitu *permanence*, *pervasiveness* dan *personalization*. *Permanence* merupakan bagaimana individu melihat suatu peristiwa, individu yang optimis percaya jika suatu peristiwa buruk bersifat sementara. *Pervasiveness* berkaitan dengan ruang saat individu menghadapi masalah, individu yang optimis akan memiliki alasan atas apa yang membuatnya merasa tidak berdaya akan salah satu aspek kehidupan, tetapi individu ini akan berfokus pada aspek lain yang dapat mendukung mereka. *Personalization*



merupakan kemampuan individu untuk melihat suatu masalah disebabkan oleh suatu hal dan individu ini percaya akan hal baik dapat meningkatkan segala hal. Hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa *optimism* dapat membantu individu untuk mencapai tujuannya.

*“Masalah dalam kerja pasti ada, tapi kesusahan sehari hanya untuk sehari. So, hadapi dan cari cara evaluasi agar tidak terjadi masalah yang sama”*

(C,23 tahun)

*“Masalah atau tantangan pasti ada dalam pekerjaan. Semua masalah pasti ada jalan keluar asal kita berusaha dan terus belajar dari diri sendiri dan orang lain”*

(J,22 tahun)

*“Masalah atau tantangan dalam pekerjaan pasti kita temui, tapi harus tetap kita hadapi. Dari masalah kita banyak belajar untuk memperbaiki diri untuk menjadi yang lebih baik. Kedepan tantangan dalam pekerjaan sangat ketat, kalo kita tidak mudah untuk beradaptasi disegala jaman, pastinya akan tenggelam dan tidak bisa bersaing, jadi kita harus bisa flexible, apa yang bis akita kerjakan ya kerjakan dan mau banyak belajar agar bisa disegala bidang agar tetap dapat bekerja untuk masal depan kita”*

(G,22 Tahun)

Berdasarkan dari wawancara tersebut dapat dilihat bahwa subjek C memiliki *optimism* yang ditunjukkan bahwa subjek C melihat masalah atau kesusahan hari ini sebagai sesuatu yang sementara. Lalu untuk subjek J dan G memandang suatu peristiwa sebagai metode untuk meningkatkan kemampuan dari dirinya. Hal ini tentu dapat membantu individu dimana ia akan merasa bahwa suatu peristiwa berada pada kendali dirinya, sehingga mereka dapat memperbaiki hal tersebut dengan meningkatkan kemampuan dirinya.

Sejalan dengan penelitian tersebut, menurut Fang et al (2018) Optimisme memiliki hubungan yang positif antara motivasi karir mahasiswa keperawatan dan adaptabilitas karir. Individu yang memiliki tingkat *optimism* yang lebih tinggi melakukan lebih banyak perilaku karir seperti melakukan eksplorasi karir dan lebih percaya diri dalam membuat keputusan karir. *Optimism* memiliki tingkat yang lebih tinggi untuk kemampuan beradaptasi karir dan mengambil lebih banyak inisiatif untuk berfokus pada pengeksploasian karir di masa depan. Adanya eksplorasi karir

dapat membekali individu dengan berbagai macam informasi yang dibutuhkan dari aplikasi peran kerja tertentu, sehingga individu dapat menyelesaikan atau menghadapi peran pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnain (2007) yang menyatakan ada hubungan yang antara efikasi diri dengan kematangan karir, di mana semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh individu akan semakin tinggi pula kematangan karirnya.

Selanjutnya adanya *optimism* dapat membantu individu untuk lebih percaya dalam melangkah untuk lebih jauh dan mengatasi hambatan (Seligman, 2006). Adanya *optimism* ini diharapkan mampu membantu karyawan *early career* untuk lebih berani mencoba hal-hal baru dari kemungkinan pekerjaannya dan lebih berani untuk menyelesaikan masalah dari peran pekerjaannya.

Hal serupa juga ditemukan menurut Safavi & Bouzari (2019) adanya modal psikologi dapat mendukung terbentuknya *career adaptability* dan secara signifikan mempengaruhi kompetensi karir pada individu. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *optimism* lebih mudah untuk beradaptasi. Hal ini terjadi karena adanya modal psikologis pada karyawan yang dapat membantu mereka untuk beradaptasi dengan rasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan masalah karena rasa antusias untuk mengejar tujuan kerja yang menjadi salah satu sumber daya pribadi.

Hal ini juga didukung oleh penelitian menurut McIlveen et al (2013) yang menunjukkan bahwa *optimism* mempengaruhi kepuasan karir, sehingga individu yang memiliki *optimism* akan lebih tertarik dengan masa depan karirnya. *Optimism* membuat individu lebih tertarik dengan karir di masa depan. Adanya tingkat *optimism* yang lebih tinggi membuat individu melakukan lebih banyak perilaku karir seperti melakukan eksplorasi karir dan lebih percaya diri dalam membuat keputusan karir. *Optimism* juga dapat membuat individu tersebut percaya bahwa setiap kesulitan dapat ditangani jika mereka bersikap positif dari awal permasalahan itu terjadi, sehingga hal ini dapat membantu individu mengambil lebih banyak inisiatif untuk berfokus pada pengeksplorasian karir di masa depan. Adanya ketertarikan karir ini diharapkan dapat membantu karyawan *early career* untuk

melakukan eksplorasi diri, sehingga dirinya dapat menemukan kemungkinan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

Hasil tersebut juga didukung menurut hasil penelitian dari Santilli et al (2017) yang menyatakan bahwa *career adaptability* dapat secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan kepuasan. *Career Adaptability* secara tidak langsung berhubungan dengan kepuasan hidup dengan adanya orientasi positif terhadap masa depan (*hope* dan *optimism*). *Career adaptability* dan orientasi positif terhadap masa depan menunjukkan kemampuan untuk dapat beradaptasi karir mempengaruhi harapan penuh dan harapan disposisi positif mengenai masa depan. Hal ini memiliki arti bahwa *career adaptability* dapat membangun niat karir di masa depan dalam upaya individu mengatasi proses transisi karir yang kemudian dapat mendukung kesejahteraan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui kondisi saat ini banyak karyawan *early career* yang melakukan *turnover* karena tidak memiliki *career adaptability*, padahal saat ini terjadi peningkatan jumlah partisipasi kerja sehingga persaingan untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin ketat. Jika individu tidak memiliki modal untuk dapat beradaptasi dengan hal-hal tersebut maka kemungkinan mereka akan terus kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan pertimbangan tersebut saat ini perlu dilakukan penelitian *career adaptability* pada karyawan *early career*. Penelitian ini nantinya akan difokuskan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan *optimism* dengan *career adaptability* pada karyawan *early career*.

## **1.2. Batasan Masalah**

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel penelitian ini merupakan *optimism* dan *career adaptability*.
2. Partisipan penelitian ini adalah karyawan *early career*. Karyawan *early career* merupakan karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun.
3. Penelitian ini akan berfokus pada hubungan *optimism* dengan *career adaptability* pada karyawan *early career*.

### 1.3. Rumusan Masalah

“Apakah ada hubungan antara optimism dengan *career adaptability* pada karyawan *early career*?”

### 1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan *optimism* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*.

### 1.5. Manfaat Penelitian

#### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara teoritik untuk perkembangan ilmu di bidang psikologi industri dan organisasi terutama pada variabel *career adaptability* dan *optimism*.

#### 1.5.2. Manfaat Praktis

##### 1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemimpin perusahaan mengenai pentingnya *career adaptability* bagi karyawan, sehingga mereka dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah strategi untuk membantu karyawan dalam beradaptasi di perusahaan.

##### 2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan mengenai hubungan *optimism* dengan *career adaptability*, sehingga mereka dapat menggunakan *optimism* sebagai salah satu faktor yang dapat membantu untuk mendukung dalam beradaptasi dengan lingkungan perkerjaannya.

##### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai adanya hubungan *optimism* terhadap *career adaptability*. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dan menjadi bahan evaluasi untuk penelitian lebih lanjut mengenai tema terkait.