

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja saat ini tengah memasuki fase transformasi yang melampaui wacana Revolusi Industri 4.0, yaitu era Society 5.0 atau Industri 5.0, yang ditandai dengan integrasi teknologi digital, kecerdasan buatan generatif (generative AI), dan Internet of Things (IoT) yang berpusat pada kolaborasi antara manusia dan teknologi, bukan semata-mata penggantian peran manusia oleh mesin (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Dampaknya, dunia kerja menjadi semakin dinamis, kompleks, dan penuh ketidakpastian, sehingga menuntut pekerja untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan yang terjadi secara cepat dan berkelanjutan.

Di tengah perubahan tersebut, *career adaptability* muncul sebagai kompetensi psikososial yang krusial bagi pekerja era modern. Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kesiapan individu dalam menghadapi tugas perkembangan, transisi, dan berbagai tantangan dalam perjalanan kariernya. Rudolph, Lavigne, dan Zacher (2017) mengemukakan bahwa individu dengan *career adaptability* yang tinggi cenderung lebih berhasil mengelola perkembangan kariernya serta memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik.

Meskipun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas karier pekerja masih belum optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Eryandra, Sholihah, dan Putri (2024) pada pekerja ritel di Jabodetabek menemukan bahwa mayoritas pekerja memiliki tingkat *career adaptability* pada kategori sedang sebesar 62,25% dan pekerja dengan tingkat *career adaptability* rendah berada pada angka 17,65%. Temuan serupa juga ditemukan pada penelitian Holderman dan Wijono (2024) yang melaporkan bahwa 57% *early-career employees* berada pada kategori rendah hingga sedang dengan proporsi sangat rendah 5%, rendah 30%, dan sedang 22%. sedangkan hanya 43% yang berada pada kategori tinggi.

Menurut Savickas (2005, dalam Ramdhani et al., 2018), individu dengan *career adaptability* yang rendah berisiko mengalami kesulitan dalam menjalani perkembangan kariernya. Kondisi tersebut ditandai dengan perasaan tidak berdaya terhadap masa depan, ketidaksiapan menghadapi perubahan, ketidakmampuan memahami tuntutan dunia kerja secara realistis, serta rendahnya keyakinan dalam mengatasi berbagai tantangan karier. Dalam kehidupan sehari-hari, kondisi ini dapat tercermin dari rendahnya inisiatif dalam pekerjaan, kurangnya kejelasan tujuan karier, serta minimnya perencanaan masa depan. Individu cenderung menghindari tugas atau tanggung jawab yang menantang, bergantung pada orang lain, enggan mengambil kesempatan pengembangan karier, serta mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Akibatnya, produktivitas kerja mereka kurang optimal (McMahon et al., 2012; Savickas & Porfeli, 2012; Coetzee & Harry, 2019; Lu & Jia, 2022).

Dampak rendahnya adaptabilitas karier tidak hanya dirasakan oleh individu pekerja, tetapi juga dapat memberikan konsekuensi bagi organisasi. Klehe et al. (2011) menemukan bahwa *career adaptability* yang rendah pada karyawan berkaitan dengan menurunnya loyalitas terhadap organisasi serta meningkatnya perilaku *voluntary exit*, terutama ketika organisasi sedang menghadapi perubahan seperti restrukturisasi. Kondisi tersebut dapat berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang berpotensi mengganggu stabilitas tenaga kerja, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan efektivitas kerja dalam organisasi. Kesenjangan antara pentingnya *career adaptability* dalam menghadapi dinamika dunia kerja dan kondisi yang ditemukan di lapangan menunjukkan perlunya mengkaji faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan *career adaptability* pada pekerja.

Urgensi ini turut ditegaskan oleh kondisi pasar kerja Indonesia terkini. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), Badan Pusat Statistik (2025) mencatat bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia mencapai 153,05 juta orang, meningkat 3,67 juta orang dibandingkan periode sebelumnya, sehingga skala tenaga kerja yang harus beradaptasi dengan perubahan dunia kerja terus bertambah dari tahun ke tahun. Di sisi lain, kajian Outlook Ketenagakerjaan 2026 yang dipublikasikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

mengungkap adanya kesenjangan kompetensi yang cukup signifikan, yaitu hanya sekitar 50% tenaga kerja Indonesia yang memiliki literasi digital pada tingkat dasar hingga menengah, sementara kebutuhan industri menuntut lebih dari 80% tenaga kerja memiliki kompetensi digital yang memadai. Kondisi ini menegaskan adanya fenomena *skill mismatch* yang berkelanjutan antara kompetensi tenaga kerja dan tuntutan dunia industri di Indonesia. Kesenjangan tersebut menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi pekerja bukan sekadar risiko kehilangan pekerjaan akibat otomasi, melainkan kesiapan psikologis dan kompetensi untuk terus belajar, menyesuaikan diri, dan bertransisi mengikuti perubahan tuntutan kerja yang terus bergerak (Rahmayani et al., 2025).

Selain menghadapi perubahan teknologi yang cepat, pekerja juga dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan sehari-hari yang perlu diselesaikan. Kondisi tersebut dapat membuat pekerja lebih berfokus pada penyelesaian tugas dan target jangka pendek dibandingkan pengembangan karier jangka panjang. Hal tersebut penting karena kemampuan untuk memikirkan dan mempersiapkan masa depan karier merupakan salah satu aspek yang mendukung perkembangan *career adaptability* (Zacher, 2014). Temuan penelitian yang menunjukkan masih tingginya proporsi pekerja dengan adaptabilitas karir pada kategori sedang hingga rendah mengindikasikan adanya kesenjangan antara tuntutan dunia kerja modern dan sumber daya adaptasi yang dimiliki pekerja. Kesenjangan tersebut menjadi perhatian penting karena dapat menghambat kemampuan pekerja dalam menghadapi perubahan, mempertahankan daya saing, serta mengelola keberlanjutan kariernya.

Dalam *Career Construction Theory*, individu perlu mempersiapkan diri menghadapi masa depan, mengambil peran aktif dalam mengelola keputusan karier, mengeksplorasi berbagai peluang yang tersedia, serta meyakini kemampuannya dalam menghadapi tantangan yang muncul. Kemampuan-kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk merespons perubahan lingkungan kerja secara lebih fleksibel sekaligus mempertahankan keberlanjutan perkembangan kariernya. Dengan demikian, *career adaptability* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi saat ini, tetapi juga mencakup kesiapan individu dalam mengantisipasi dan merencanakan masa depan kariernya.

Aspek kesiapan terhadap masa depan ini menjadi penting karena individu perlu memiliki orientasi yang jelas mengenai arah karier yang ingin dicapai agar dapat mengembangkan sumber daya adaptasi yang dimilikinya.

Salah satu dimensi dalam adaptabilitas karier adalah *concern*, yang menekankan orientasi dan kesiapan individu terhadap masa depan kariernya (Savickas, 2012). Individu yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi cenderung menunjukkan kesadaran terhadap masa depan serta memikirkan konsekuensi jangka panjang (Savickas, 2012). Oleh karena itu, kemampuan individu untuk membentuk representasi yang jelas mengenai identitas kerjanya di masa depan menjadi aspek yang relevan dalam pengembangan *career adaptability*. Konstruk yang menggambarkan hal tersebut adalah *future work self-salience*, yaitu sejauh mana individu memiliki gambaran yang bermakna mengenai dirinya di masa depan dalam konteks pekerjaan (Strauss et al., 2012). Berbeda dengan konstruk lain yang berfokus pada keyakinan terhadap kemampuan diri atau karakteristik kepribadian, *future work self-salience* menekankan kejelasan gambaran masa depan karier yang dimiliki individu. Kejelasan tersebut menjadi penting karena individu yang memiliki visi masa depan kerja yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk melakukan perencanaan, pengembangan kompetensi, dan penyesuaian diri terhadap perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan kariernya (Strauss et al., 2012). Penelitian terdahulu oleh Lu & Jia (2022) menunjukkan bahwa *future work self-salience* berkaitan positif dengan *career adaptability*. Individu yang memiliki gambaran masa depan kerja yang lebih jelas cenderung menunjukkan kemampuan adaptasi karier yang lebih tinggi. Meskipun *future work self-salience* berperan dalam meningkatkan adaptabilitas karier, kemampuan adaptasi karier tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual.

Savickas (2012) memandang perkembangan karier sebagai hasil interaksi antara individu dengan lingkungan sosialnya. Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, individu tidak hanya mengandalkan sumber daya personal, tetapi juga sumber daya sosial yang tersedia di lingkungannya. Salah satu bentuk dukungan sosial yang relevan dalam konteks karier adalah *career-related peer support*. Berbeda dengan mentor atau atasan yang berada dalam hubungan yang lebih hierarkis, teman sebaya memiliki hubungan yang lebih setara dan timbal balik,

sehingga memfasilitasi terbentuknya kepercayaan, dukungan psikososial, serta pertukaran informasi karier yang lebih terbuka (Methot & Cole, 2023). Zhang dan Huang (2018) mendefinisikan *career-related peer support* sebagai dukungan yang diperoleh individu dari *peer* atau teman sebaya dalam bentuk informasi dan saran terkait karier, dukungan emosional, serta *role model* dalam pengembangan karier.

Dukungan dari rekan dapat membantu individu memperoleh informasi karier, meningkatkan rasa percaya diri, serta mendorong eksplorasi dan pengambilan keputusan karier yang lebih efektif (Hirschi, 2009; Jiang et al., 2019). Penelitian oleh Dharmadhyaksa (2024) menunjukkan bahwa *peer support* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* pada fresh graduates. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian oleh Salim et al. (2023) menunjukkan bahwa *peer support* berkaitan dengan peningkatan *career adaptability* melalui *career decision self-efficacy*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dukungan yang diberikan oleh teman sebaya dapat membantu individu mengembangkan sumber daya psikologis yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dan transisi karier. Dengan demikian, individu yang memperoleh *peer support* yang tinggi cenderung lebih mampu mengembangkan adaptabilitas karier dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

Meskipun penelitian mengenai *future work self-salience*, *career-related peer support*, dan *career adaptability* telah berkembang dalam beberapa tahun terakhir, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada masing-masing variabel secara terpisah. Penelitian mengenai *future work self-salience* umumnya dilakukan pada mahasiswa atau individu yang berada pada tahap awal pengembangan karier (Guan et al., 2014; Ling et al., 2022), sedangkan penelitian mengenai dukungan sosial terhadap *career adaptability* lebih banyak menyoroti dukungan keluarga, organisasi, maupun dukungan sosial secara umum seperti penelitian oleh Pratiwi & Salim (2025) yang menunjukkan bahwa *future work self* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *parental support* dan *career adaptability*. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji peran *career-related peer support* pada populasi pekerja masih relatif terbatas.

Akibatnya, masih terbatas bukti empiris mengenai kontribusi faktor personal dan faktor sosial secara simultan terhadap adaptabilitas karier pada

populasi pekerja. Hal tersebut menunjukkan adanya kesenjangan dengan *Career Construction Theory* yang menekankan bahwa *career adaptability* berkembang melalui kombinasi sumber daya personal dan dukungan lingkungan sosial (Savickas, 2012). Keterbatasan pemahaman tersebut penting untuk diatasi mengingat pekerja masih dihadapkan dengan tuntutan untuk terus menyesuaikan kompetensi dan strategi kariernya terhadap perubahan kebutuhan dunia kerja.

Dalam kondisi tersebut, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendukung *career adaptability* menjadi penting untuk membantu pekerja menghadapi transisi karier dan menyesuaikan diri terhadap perubahan dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai kontribusi *future work self-salience* dan *career-related peer support* terhadap *career adaptability* pada pekerja aktif perlu dilakukan guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendukung adaptabilitas karier.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi karier, khususnya mengenai peran *future work self-salience* dan *career-related peer support* dalam pengembangan *career adaptability* pada pekerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pekerja memahami pentingnya memiliki gambaran masa depan karier yang jelas serta membangun lingkungan sosial yang suportif untuk mendukung perkembangan kariernya.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Perkembangan globalisasi, digitalisasi, dan perubahan dunia kerja menuntut pekerja untuk memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang tinggi.
2. Dalam *Career Construction Theory*, individu dipandang perlu memiliki kesiapan psikososial untuk menghadapi transisi, perubahan, dan tuntutan karier yang dinamis. Namun, kondisi empiris menunjukkan bahwa tidak semua pekerja memiliki tingkat adaptabilitas karier yang optimal dalam menghadapi perubahan dunia kerja.
3. Penelitian mengenai pengaruh *future work self-salience* dan *career-related peer support* terhadap adaptabilitas karier pada populasi pekerja masih relatif terbatas, khususnya penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini berfokus pada dua variabel independen, yaitu *future work self-salience* dan *career-related peer support*, serta satu variabel dependen, yaitu *career adaptability*.
2. Subjek penelitian dibatasi pada pekerja yang sedang aktif bekerja dan memiliki masa kerja minimal enam bulan.
3. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh langsung (*direct effect*) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *future work self-salience* terhadap *career adaptability* pada pekerja?
2. Apakah terdapat pengaruh *career-related peer support* terhadap *career adaptability* pada pekerja?
3. Apakah terdapat pengaruh *future work self-salience* dan *career-related peer support* secara simultan terhadap *career adaptability* pada pekerja?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *future work self-salience* terhadap *career adaptability* pada pekerja.
2. Mengetahui pengaruh *career-related peer support* terhadap *career adaptability* pada pekerja.
3. Mengetahui pengaruh *future work self-salience* dan *career-related peer support* secara simultan terhadap *career adaptability* pada pekerja.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Menambah kajian empiris terkait hubungan antara *future work self-salience*, *career-related peer support*, dan *career adaptability*.
3. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor internal dan eksternal dalam adaptabilitas karier.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi pekerja: membantu meningkatkan kesadaran akan pentingnya kejelasan tujuan karier serta pemanfaatan dukungan rekan kerja dalam menghadapi dinamika pekerjaan.
2. Bagi organisasi: menjadi dasar dalam merancang program pengembangan karier dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif.
3. Bagi praktisi HR: sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun pelatihan dan intervensi untuk meningkatkan adaptabilitas karier karyawan.

