

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Saat ini, terdapat tiga generasi yang mengisi dunia kerja, yaitu generasi *baby boomers*, generasi X, dan generasi Y (McCrindle, 2006). Generasi *baby boomers* adalah mereka yang lahir pada tahun 1946-1964, generasi X adalah mereka yang lahir pada tahun 1965-1979, dan generasi Y adalah mereka yang lahir pada tahun 1980-1995. Selain disebut sebagai generasi Y, generasi ini juga memiliki sebutan lainnya, seperti “*millenials*” atau “generasi dot.com”.

Generasi Y merupakan generasi yang lahir di era perkembangan teknologi informasi dan dunia pendidikan sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Oktarini, dkk, 2017). Generasi Y merupakan generasi yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi, mandiri, dan berfokus pada tujuan (Meier, 2010). Generasi Y lahir pada zaman teknologi sehingga mereka memiliki pengetahuan mengenai dunia digital dibandingkan orang tua dan guru mereka. Kemajuan teknologi membantu generasi Y masuk ke era di mana informasi dapat diakses di mana saja dan siapa saja. Menurut Martin (2005), generasi Y memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap teknologi dan memiliki rasa ingin tahu mengenai sejauh mana teknologi dapat digunakan untuk membantu pekerjaan mereka (Muthu & Teh, 2011).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia yang berusia 20-40 tahun pada tahun 2020 diduga berjumlah 83 juta jiwa atau 34% dari

total populasi Indonesia yang mencapai 271 juta jiwa (Ali & Purwandi, 2016). Pada masa ini, generasi Y adalah angkatan kerja yang mengisi kebutuhan sumberdaya manusia secara dominan, di mana populasi generasi Y dalam perusahaan saat ini sudah mencapai 50% hingga 75% (Oktariani, 2017). Sedangkan menurut *Pantau.com* generasi Y memiliki profesi impian yang berbeda daripada generasi yang sebelumnya, diantaranya wirausaha, seorang *youtuber*, *selebgram*, bikin *startup* dan yang terakhir barista. Mengapa generasi Y memilih pekerjaan itu? Berdasarkan *Deloitte Millennial Survey* tahun 2015, sebagian besar generasi *millennial* atau generasi Y memilih pekerjaan berdasarkan *sense of purpose* atau tujuan utama suatu pekerjaan dilakukan (Syahid, 2016). Di lingkungan pendidikan, guru generasi *millennial* lebih memilih jalur lain, seperti mengembangkan pendidikan alternatif, merintis pemberdayaan pendidikan, atau menjadi *edupreneurship* akibat merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka di sekolah.

Generasi Y dalam dunia kerja memegang nilai dan kepercayaan *work life balance* dan fleksibilitas untuk menegaskan siapa mereka dalam bekerja (Meier, dkk, 2010). Generasi Y sangat memerhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, ambisius dalam membuat perbedaan dan “mengamankan” kehidupan yang nyaman bagi mereka, kolektif dan *team player*, dan memiliki kemampuan untuk belajar hal baru dengan sangat cepat (Muthu & Teh, 2011). Menurut Martin (2005), generasi Y memiliki kemauan mencari peluang untuk meningkatkan kemampuan dan menambah pengalaman yang akan membantu mereka di masa depan untuk beradaptasi dengan masyarakat, tempat, dan situasi baru (Muthu & Teh, 2011).

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bawa dosen adalah pendidik *profesional* dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam undang-undang yang sama juga disebutkan bahwa *profesional* merupakan salah satu tuntutan menjadi dosen. Beberapa prinsip profesionalisme yang harus dimiliki seseorang menurut undang-undang ini antara lain, bakat, komitmen, tanggung jawab, kualifikasi akademik, dan kompetensi yakni kompetensi pedagogic, profesi, sosial dan kepribadian.

Sementara itu, gaji dosen di Indonesia masi tergolong rendah dan jenjang karirnya cukup Panjang. Hal-hal tersebut dapat memicu para dosen muda yang merupakan generasi milenial untuk memutuskan berhenti dari profesi dosen dan keluar dari perguruan tinggi negeri (Reza, 2018) akan tetapi menurut Herdiyanto (2018) mengatakan bahwa dosen generasi Milienial 2018 berjumlah 45,6% dari jumlah populasi dosen di Indonesia. Salah satu faktor yang diduga menjadi pengaruh dosen generasi milienial bertahan adalah kepuasan kerja. Swamy dan kawan-kawan (2015) menyatakan bahwa karyawan yang puas adalah aset utama bagi organisasi. Anggapan Nanjundeswaraswamy (2016) adalah untuk melanjutkan dalam lingkungan bisnis yang kejam, organisasi harus melestarikan karyawan yang terampil dan berbakat; ini hanya dimungkinkan melalui proses desain pekerjaan yang manusiawi yang memperkaya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Locke, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional individu yang positif yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah

dilakukannya (Kardafi & Rakhmawati, 2017). Muchinsky (1993) menambahkan bahwa “Kepuasan kerja berhubungan secara negative dengan tingkat *turn over* dan tingkat absensi karyawan. Artinya bahwa semakin rendah kepuasan kerja karyawan, akan mendorong tingkat absensi yang semakin tinggi. Absensi karyawan ini merupakan salah satu bentuk pemborosan, yang tentu sangat merugikan perusahaan, karena dapat menimbulkan gangguan terhadap kelancaran perusahaan. Cara untuk mengurangi *turn over* ini adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan”

Kepuasan kerja dapat meningkat apabila individu mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan rekan kerja dan lingkungan kerja atau bisa disebut sebagai adaptabilitas karier (Suhartin, 2018). Adaptabilitas karier adalah sebuah konstruk psikologis yang menunjukkan kesiapan dan kemampuan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan kejuruan pada masa sekarang maupun masa mendatang, menghadapi transisi pendidikan atau pekerjaan, dan menghadapi trauma pribadi di mana adaptabilitas juga membentuk eksistensi diri ke dalam lingkungan sosial (Savickas, 2005). Adaptabilitas karier juga merupakan kesiapan individu untuk menghadapi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan dan dengan penyesuaian yang tidak terduga yang diminta oleh kondisi dan perubahan dalam dunia kerja (Savickas, 1997).

Teori adaptabilitas karier mampu memprediksi kepuasan kerja, hal ini didasarkan pada teori konstruksi karir, di mana karyawan perlu beradaptasi terhadap rekan dan lingkungan kerja secara berkelanjutan untuk meraih kesuksesan lingkungan personal (Zacher & Griffin, 2015). Berdasarkan teori konstruksi karier dan juga fakta empiris dari

penemuan-penemuan sebelumnya, terdapat hubungan serta pengaruh positif antara adaptabilitas karier dan kepuasan kerja. Banyak penelitian yang mengatakan bahwa adaptabilitas karier dapat memprediksi kepuasan kerja, seperti penelitian milik Han & Rojewski (2014), Zacher & Griffin (2015), Fiori, Bollman, & Rossier (2015), serta Kardafi & Rakhmawati (2016).

Kepuasan kerja akan dapat dimiliki setiap orang tergantung bagaimana tingkat bekerja yang telah dilakukannya. Apabila seseorang telah melakukan pencapaian tertinggi dalam suatu perusahaan maka tingkat kepuasan akan semakin tinggi begitu pula sebaliknya. Begitu juga dengan Dosen, apabila Dosen telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standart dalam Universitas maka tingkat kepuasan juga akan semakin tinggi. Namun berbeda halnya dengan Dosen generasi Y, ditinjau dari karakteristik menjadi Dosen berbeda halnya dengan karakteristik generasi Y.

Dengan beradaptasi seseorang bisa menyesuaikan dirinya dengan lingkungan atau tempat kerjanya. Dengan beradaptasi generasi Y yang menjadi dosen bisa mencapai tingkat kepuasan yang tinggi apabila dia telah bisa beradaptasi. Proses adaptasi generasi yang menjadi dosen misalnya beradaptasi dengan rekan kerja, lingkungan kerja, waktu bekerja dan jenjang bekerja. Pada penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa pengaruhnya antara adaptabilitas karir dengan kepuasan kerja pada generasi Y yang menjadi Dosen

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Savickas & Porfeli (2012), adaptabilitas karier memiliki empat kemampuan adaptabilitas karier, yaitu *career concern*, *career curiosity*, *career*

*confidence*, dan *career control* (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015). *Career concern* mengacu pada komitmen individu untuk membuat pilihan untuk masa depan dan merencanakan bagaimana cara mencapai tujuan yang berhubungan dengan karier. *Career curiosity* menunjukkan sikap eksplorasi terhadap pilihan karier dan juga menandakan keinginan terhadap dunia kerja. *Career confidence* berfokus pada kepercayaan kemampuan diri individu terhadap penyelesaian masalah dan sikap positif dalam menghadapi rintangan. Terakhir, *career control* mengacu pada rasa tanggung jawab terhadap pilihan menyangkut karier dan perilaku proaktif dalam memilih karier (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015).

Teori adaptabilitas karier mampu memprediksi kepuasan kerja, hal ini didasarkan pada teori konstruksi karir, di mana karyawan perlu beradaptasi terhadap rekan dan lingkungan kerja secara berkelanjutan untuk meraih kesuksesan lingkungan personal (Zacher & Griffin, 2015). Berdasarkan teori konstruksi karier dan juga fakta empiris dari penemuan-penemuan sebelumnya, terdapat hubungan serta pengaruh positif antara adaptabilitas karier dan kepuasan kerja. Penelitian yang membahas mengenai hubungan atau pengaruh adaptabilitas karier dengan kepuasan kerja dilakukan oleh Han & Rojeswki (2014), Zacher & Griffin (2015), Fiori, Bollmann, & Rossier (2015), serta Kardafi & Rakhmawati (2017). Penelitian-penelitian ini menggunakan teori adaptabilitas karier dan kepuasan kerja yang berbeda, tetapi hasil yang diberikan tetap sama.

Penelitian sebelumnya mengenai adaptabilitas karier dan kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Han & Rojeswki (2015). Penelitian ini dilakukan pada remaja sekolah menengah atas (SMA) yang terikat kerja atau sedang bekerja di Korea dan membahas

mengenai hubungan antara adaptabilitas karier dengan kepuasan kerja di mana jenis kelamin digunakan sebagai pembanding (Han & Rojewski, 2015). Penelitian ini menggunakan pengembangan teori adaptabilitas karier milik Skorikov (2007) yang terdiri atas dua dimensi, yaitu *career exploration* dan *career planning*. Variabel kepuasan kerja diteliti berdasarkan *literature review* teori *job satisfaction* milik Saif, Nawaz, Jan, dan Khan (2012) yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu kepuasan kerja intrinsik, kepuasan kerja ekstrinsik, dan kepuasan kerja secara umum. Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara adaptabilitas karier dan kepuasan kerja, di mana untuk jenis kelamin laki-laki memiliki hubungan yang lebih kuat ( $r = 0,25$ ,  $p < 0,001$ ) dibandingkan jenis kelamin perempuan ( $r = 0,16$ ,  $p < 0,001$ ).

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Zacher & Griffin (2015). Penelitian ini dilakukan pada pekerja yang berusia lebih tua di Australia dan membahas mengenai hubungan antara adaptabilitas karier dan kepuasan kerja dengan menggunakan kohort usia dan motivasi untuk tetap bekerja sebagai variabel mediator. Penelitian ini menggunakan *Career Adaptabilities Scale* (CAAS) milik Savickas & Porfeli (2012) dan alat ukur yang dirancang sendiri untuk mengukur adaptabilitas karier serta menggunakan 3 aitem dari Hesketh & Griffin (2010) untuk mengukur kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karier berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja dan *older worker age* mampu memoderatori hubungan antara adaptabilitas karier dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengatakan bahwa adaptabilitas karier secara positif dapat memprediksi perubahan kerpuasan kerja dari waktu ke waktu (Zacher & Griffin, 2015).

Penelitian lain mengenai adaptabilitas karier dan kepuasan kerja juga dilakukan oleh Fiori, Bollmann, dan Rossier (2015). Penelitian ini membahas mengenai pengaruh dari adaptabilitas karier pada kepuasan kerja dan stres kerja dengan mediasi keadaan afektif individu yang dilakukan pada 1.671 karyawan di negara Swiss. Penelitian ini merupakan penelitian longitudinal dengan 3 gelombang masa. Penelitian ini menggunakan CAAS yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Jerman dan Prancis untuk mengukur adaptabilitas karier dan menggunakan adaptasi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* milik Weiss dkk. (1967). Penelitian ini mengatakan bahwa individu yang memiliki adaptabilitas karier yang tinggi akan cenderung lebih sedikit merasakan afek negatif, di mana hal ini mengacu pada lebih rendahnya stres kerja dan lebih tingginya kepuasan kerja. Adaptasi karier mampu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi afek negatif (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015).

Penelitian berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Kardafi dan Rakhmawati pada *old worker age* Universitas Syiah Kuala di Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh adaptabilitas karier terhadap kepuasan kerja dengan variabel moderasi *older worker age* (karyawan dengan usia 40-60 tahun) dan motivasi kerja pada pegawai Universitas Syiah Kuala. Penelitian ini menggunakan teori adaptabilitas karier milik Super (1955) dan menggunakan teori kepuasan kerja milik Locke. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara adaptabilitas karier terhadap kepuasan pegawai Universitas Syiah Kuala,

di mana hal ini dapat berarti semakin besar adaptabilitas karier maka semakin besar kemungkinan kepuasan kerja pegawai tersebut (Kardafi & Rakhmawati, 2017).

Penelitian-penelitian yang telah ada diatas menggunakan teori dan alat ukur serta menunjukkan hasil yang berbeda, akan tetapi tetapi belum ada penelitian yang mengaitkan antara adaptabilitas karier dengan kepuasan kerja pada generasi Y. Selain itu, saran dari penelitian sebelumnya juga mendukung peneliti untuk meneliti topik yang sama pada objek dan usia sampel penelitian yang berbeda. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara adaptabilitas karier dengan kepuasan kerja pada generasi Y, khususnya di kalangan dosen.

### **1.3. Batasan Masalah**

Luasnya permasalahan yang dapat dikaji dari fenomena dan teori yang dibahas, peneliti membuat batasan-batasan dalam penelitian ini. Batasan-batasan tersebut antara lain:

1. Dosen Generasi Y

Penelitian ini menggunakan subjek dosen yang merupakan generasi Y, di mana generasi Y adalah mereka yang lahir pada tahun 1980-1994 (McCrinkle, 2006), yaitu dosen yang berusia 25-39 tahun.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah hubungan pada penilaian seseorang terhadap hal-hal pekerjaannya dan kekhawatiran yang menurut mereka penting,

dengan sentimen dan emosi yang akan sangat mempengaruhi sikap kerja seseorang (Roodt, dkk, 2002 dalam Nanjundeswaraswamy 2019)

### 3. Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier adalah kesiapan individu untuk menghadapi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan dan dengan penyesuaian yang tidak terduga yang diminta oleh kondisi dan perubahan dalam dunia kerja (Savickas, 1997). Adaptabilitas karier berdasarkan Savickas Porfeli (2012) dibagi menjadi 4 dimensi, yaitu *career concern*, *career curiosity*, *career confidence*, dan *career control* (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015).

#### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah tertera, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh adaptabilitas karier terhadap kepuasan kerja pada dosen Generasi Y?”

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh adaptabilitas karier terhadap kepuasan kerja pada Dosen Generasi Y

#### 1.6. Manfaat Penelitian

##### 1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam kajian ilmu psikologi, khususnya kajian ilmu psikologi yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan ataupun referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi penelitian yang berkaitan dengan adaptabilitas karier dan kepuasan kerja, khususnya pada kalangan dosen.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis bagi pemerintah, penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang pengaruh adaptabilitas karier terhadap kepuasan kerja generasi Y yang bekerja sebagai dosen, sehingga dapat membantu pemerintah dalam menangani kesenjangan akibat perbedaan generasi pengajar di institusi pendidikan.