

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman sekarang, di mana manusia hidup dalam era *new normal*, mengharuskan setiap individu melakukan aktivitas sehari-harinya dengan disertai protokol kesehatan guna mencegah penularan covid-19. Era *new normal* telah mengubah kebiasaan yang sebelumnya terjadi pada karyawan di perusahaan. Direktur Eksekutif Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Agung Pambudi mengatakan perusahaan tidak akan mungkin mewajibkan semua pegawai hadir dalam waktu dekat. Ia akan berangsur-angsur, tidak bisa langsung 100% semua karyawan masuk. Bisa dengan pengaturan shift, bisa kerja dari rumah. Tapi di akhir tahun dan kondisi *covid* berkurang, itu baru memungkinkan. Ia juga menambahkan, banyak perusahaan telah membentuk dan memberlakukan protokol kesehatan bagi para pegawainya, mulai dari aturan dasar seperti menggunakan masker, cuci tangan, dan jaga jarak hingga deklarasi kesehatan. Jadi pegawai mengisi deklarasi kesehatan berupa form yang berisikan identitas serta berbagai pernyataan tentang kesehatan individu tiap masuk kerja, apakah suhunya panas, batuk, demam. Jika tidak maka dianggap tidak melaksanakan tugas dan berpengaruh pada penilaian kinerja bahkan dikategorikan tidak masuk kerja (BBC Indonesia).

Era *new normal* terjadi dikarenakan pandemi covid-19. Istilah pandemi menurut KBBI (2020) dimaknai sebagai wabah yang berjangkit serempak di mana-mana meliputi daerah geografi yang luas. Dalam pengertian yang lebih luas, sebuah pandemi terjadi dikarenakan wabah telah menyebar ke berbagai wilayah dunia. Menurut Soetjipto (2020) menyatakan bahwa pandemi diambil dari bahasa Yunani *pan* (semua) dan *demo* (orang), adalah istilah yang digunakan oleh para ahli penyakit ketika epidemi tumbuh di beberapa negara dan benua pada saat bersamaan. Bersamaan dengan situasi seperti yang sudah dijelaskan, berbagai negara telah membuat kebijakan untuk mencegah penularan covid-19. Salah satunya Indonesia.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kebijakan yaitu *Work from Home* (bekerja dari rumah). Kebijakan tersebut mewajibkan para pekerja bekerja dari rumah untuk mencegah penyebaran covid-19.

Setelah kebijakan tersebut diterapkan, terdapat timbal balik dari masyarakat terutama yang mengeluhkan dampak kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Kebijakan itu dinilai sulit bagi sebagian orang dikarenakan aktivitas tatap muka hanya dibatasi melalui aplikasi online. Selain itu, banyak para pekerja dikenakan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dikarenakan pandemi. *Country Manager Jobstreet* Indonesia Faridah Lim menjelaskan, lebih dari 50% tenaga kerja di Indonesia mengalami dampak dari pandemi covid-19, entah itu di PHK atau dirumahkan sementara. Faridah Lim juga menjelaskan bahwa pekerja yang sudah bekerja di industri Indonesia yang terkena dampaknya sekitar 54%, atau secara spesifik, yang diberhentikan permanen 35% dan dirumahkan sementara 19%. Pekerja yang paling terkena dampaknya dalam hal pemberhentian kerja permanen atau sementara berasal dari lima sektor, di antaranya *hospitality/catering* 85%, pariwisata/travel 82%, pakaian/garmen/textile 71%, makanan dan minuman 69%, dan arsitektur/bangunan/konstruksi 64%.

Adapun dampak psikologis yang terjadi diakibatkan pandemi covid-19 yakni menurut Anastasia (2019) menyatakan bahwa gejala depresi yang sering muncul setelah mengalami pemutusan hubungan kerja yaitu lebih mudah emosi, stres, mengalami gangguan tidur, dan sebagainya. Rasa sedih, marah, kecewa, stres, dan panik bercampur jadi satu, hal ini menjadi pencetus depresi pada seseorang apabila tidak dapat mengelola stres dengan baik. Sedangkan menurut Maruyama dan Tietze (2012) (dalam Virginia & Etikariena, 2021) menyatakan bahwa dampak negatif yang dirasakan yakni individu yang menerapkan cara kerja fleksibel akan lebih mudah kehilangan interaksi dengan rekan tempat kerjanya, baik secara profesional maupun sosial. Pendapat lain menurut Rocha & Amador (2018) (dalam Virginia & Etikariena, 2021) menyatakan bahwa pandemi covid-19 berdampak pada kesulitan memisahkan waktu dan ruang antara urusan pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan

pribadi. Bahkan urusan pekerjaan dapat mengganggu urusan personal lain seolah tanpa batasan.

Berdasarkan survei *jobstreet* tersebut juga menunjukkan, pekerja yang justru paling banyak terdampak, adalah pekerja yang cenderung merupakan usia produktif atau dengan usia 18-24 tahun dengan persentase 67%. Paling banyak pekerja yang terkena dampak yaitu mereka yang berpenghasilan rata-rata Rp 2,5 juta per bulan yakni dengan persentase 74%. Kemudian mereka yang berpenghasilan per bulan Rp 2,5 juta sampai Rp 4 juta 69%, dan Rp 4 juta sampai Rp 8 juta 60%. Dalam survei yang dilakukan Jobstreet tersebut, Faridah juga mengungkapkan, 45% pekerja mengalami pemotongan gaji sebesar 35% selama pembatasan sosial berskala besar (PSBB). Sehingga kemudian pemerintah kembali mengeluarkan kebijakan tetap bekerja di tempat kerja namun dengan protokol kesehatan dan jumlah pekerja tidak lebih dari 50%. Karena kebijakan terbaru tersebut membuat pekerja lebih bisa bekerja meski dalam masa pandemi. Sehingga tidak kesulitan dalam bekerja. Namun dalam keadaan saat ini, tentu bekerja saat pandemi berbeda dengan sebelum pandemi. Selain menerapkan protokol kesehatan, pekerja harus menyesuaikan kebiasaan baru saat bekerja. Pekerja diharuskan mampu beradaptasi dengan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan di masa pandemi covid-19 di Indonesia. (Putri, Cantika Adinda. (2020, Oktober 07). Survei : Karena Covid-19, 35% Pekerja di Indonesia Kena PHK. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007145144-4-192535/survei-karena-covid-19-35-pekerja-di-indonesia-kena-phk>).

Karyawan adalah bagian dari suatu jenis pekerjaan yang banyak dilakukan oleh masyarakat Indonesia, sehingga banyak masyarakat yang memilih karyawan sebagai karir bagi mereka. Ekaningrum (dalam Sisca, 2015) menyatakan bahwa, karir digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peran atau status. Masyarakat Indonesia banyak memfokuskan karir menjadi karyawan di perusahaan. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah angkatan kerja di Indonesia pada februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang. Angka itu naik 1,73 juta orang dibanding februari 2019. Sementara, pada waktu yang sama jumlah

pengangguran bertambah sebanyak 60.000 orang. Kepala BPS K.Suhariyanto menjelaskan. Berbeda dengan naiknya jumlah angkatan kerja, tapi tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) turun sebesar 0,15 persen poin. Dalam setahun terakhir, pengangguran bertambah 60 ribu orang, kondisi ini berbeda dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang turun menjadi 4,99 persen pada februari 2020. Dilihat dari tingkat pendidikan, TPT Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih yang paling tinggi diantara tingkat pendidikan lain, yaitu sebesar 8,49 persen. Sementara, penduduk yang bekerja sebanyak 131,03 juta orang, bertambah 1,67 juta orang dari februari 2019. Sebanyak 74,04 juta orang (56,50 persen) bekerja pada kegiatan informal. Selama setahun terakhir (februari 2019–februari 2020), persentase pekerja formal meningkat sebesar 0,77 persen poin.

Berdasarkan data ini, maka jumlah masyarakat Indonesia yang memilih karirnya sebagai karyawan banyak dan meningkat dari tahun sebelumnya. Sehingga karir menjadi hal yang penting bagi masyarakat Indonesia. Vosloban (dalam Amelinda, 2018) mengatakan bahwa untuk mampu dalam meningkatkan company growth, suatu perusahaan perlu membentuk dan mengembangkan strategi keunggulan bersaing (*competitive advantage*), salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja setiap karyawan, yang kemudian peningkatan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan dalam proses pertumbuhan perusahaan, serta peningkatan kinerja pasar terutama pada negara-negara berkembang. Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa untuk mengembangkan perusahaan, dibutuhkan etos kerja yang kemudian mempengaruhi *career adaptability*.

Savickas & Porfeli (dalam Eri, 2019) mendeskripsikan *career adaptability* yaitu suatu kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan setiap tugas yang sudah diprediksi, baik itu dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan serta kondisi kerja.

Sedangkan Bocciardi (dalam Rina, 2020) *Career adaptability* (adaptabilitas karir) yaitu kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berhubungan dengan karir serta mampu memprediksi kemajuan dalam

pengembangan karir. Menurut Ebenehi (dalam Lucky, 2019) Adaptabilitas karier yakni kesiapan serta kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dan menghadapi perubahan dalam pekerjaan dan situasi kerja. Ketika seseorang bertambah usia dan memiliki lebih banyak pengalaman hidup berinteraksi dengan lingkungan, individu akan mengembangkan dalam hal kemampuan beradaptasi khususnya ketika menghadapi kesulitan dalam berbagai perkembangan karirnya (Brown & Lent, 2013). Menurut Martins Jonnes & Callan (dalam Khairana, 2015) *Career Adaptability* menjadi penting karena apabila seseorang yang tidak siap menghadapi perubahan pekerjaan berdampak pada individu itu sendiri. Sehingga mereka cenderung akan mengalami perasaan seperti ketidakpastian, frustrasi, kecemasan, pengasingan, tekanan serta kecemasan, sedangkan individu yang siap menghadapi pekerjaan akan bersemangat dan memiliki motivasi untuk melakukan aktivitasnya (Martins dkk, 2006).

Menurut Savickas (dalam Lent & Brown, 2012) Seseorang yang mempunyai kemampuan *career adaptability* berarti mempunyai *concern*, *control*, *curiosity*, *confidence*, dan *commitment* terhadap karirnya. Sehingga ketika individu bertugas dalam kejuruan, transisi pekerjaan, atau trauma kerja terjadi, individu yang mudah beradaptasi dikonseptualisasikan sebagai seseorang yang (a) menjadi perhatian dengan masa depan kejuruannya, (b) mengendalikan dan mencoba mempersiapkan masa depan kejuruannya, (c) menampilkan keingintahuan dengan menjajaki kemungkinan diri dan skenario masa depan, dan (d) memperkuat kepercayaan diri untuk mengejar aspirasinya (Savickas & Porfeli, 2012). Selain *Career adaptability*, karyawan haruslah memiliki etos kerja.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) kerja adalah suatu kegiatan dalam melakukan sesuatu yang diperbuat serta sesuatu yang dilakukan dengan tujuan untuk mencari nafkah atau disebut sebagai mata pencaharian. Menurut B. Renita (dalam Adi, 2014) menjelaskan bahwa kerja dilihat dari sudut pandang sosial yaitu setiap kegiatan yang dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terlebih bagi orang-orang terdekat seperti keluarga, dan masyarakat, serta dengan tujuan untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, kemudian dari

sudut pandang religius, kerja dipandang sebagai suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

Dewi & Utomo (dalam Amelinda, 2018) menjelaskan bahwa etos kerja berperan penting dalam karir. Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sinamo (2011) menjelaskan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi merupakan suatu kewajiban yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan kerja keras serta komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, apabila pegawainya tidak memiliki etos kerja yang tinggi maka organisasi akan sulit berkembang, dan akan sulit untuk memenangkan persaingan dalam merebut target pasarnya. Tebba (dalam Salsabil, 2017) menyatakan bahwa etos kerja merupakan sikap semangat dan sikap batin tetap individu atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja. Karena hal itu, etos kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja tenaga kerja atau karyawan saat melakukan pekerjaannya sehingga akan mampu meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya.

Etos kerja sangat penting bagi para pekerja terutama karyawan. Menurut Budi Setiyawan, Waridin dan Aritonang (dalam Dhian, 2013) menyatakan bahwa etos kerja menjadi bagian dari kewajiban karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Dengan memiliki etos kerja, karyawan lebih teliti dalam mengerjakan setiap tugas pekerjaannya. Di masa pandemi, tentu etos kerja harus tetap ada meski keadaanya berbeda dengan sebelum pandemi. Setiap karyawan juga tentu memiliki

strategi untuk tetap memiliki etos kerja yang baik di masa pandemi, dan beragam mengenai cara untuk mempertahankan etos kerja di masa pandemi. Dalam hal ini, yang menjadi fokus penelitian adalah karyawan di era *New Normal*. Sehingga penelitian ini dilakukan karena setiap karyawan yang bekerja di era *new normal*, diharapkan tetap mampu beradaptasi dan tetap bekerja. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja terhadap *career adaptability* karyawan di era *new normal*, dan seperti apa saja pengaruhnya.

Penelitian ini berfokus pada perusahaan di Surabaya yang bernama PT. BJTI PORT dan bertujuan untuk melihat pengaruh etos kerja terhadap *career adaptability* karyawan PT. BJTI PORT di era *new normal*. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan, kebijakan terbaru dari perusahaan ini yaitu mulai bekerja dengan sistem online, yang dapat memengaruhi koefisien antara klien dan karyawan dalam menjalin kerjasama, dikarenakan perlu menunggu proses yang bisa saja cukup lama karena menunggu balasan dari pihak perusahaan. Kemudian untuk karyawannya juga menerima kerjasama dalam bentuk online, sehingga mengubah proses kerja selama sebelum pandemi, serta memengaruhi *Career Adaptability* mereka.

"Perbedaannya lebih terkait di jam kerjanya sih, dari sebelumnya masuk jam 7 sampai jam 5 sore, sekarang dari jam 8 sampai jam sore. Dampak ke perusahaan sebenarnya produksi sebenarnya sama, cuma bagian operasional terkait yang target tidak tercapai. Ya biasanya apa namanya, harus benar-benar follow up, berkoordinasi, karena kan kalo di kantor kan bisa langsung mau butuh apa-apa bisa langsung ke divisi A atau ke divisi B nah sekarang kan kondisi di rumah WFH atau jam kerja cepet, sedangkan jika teman yang dibutuhkan itu di rumah jadi mau ga mau harus sering-sering koordinasi."

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan dengan YN selaku *Performance Management Staff* di PT BJTI PORT. Dampak yang ditimbulkan dari pandemi *Covid-19* yaitu pertama pada perubahan jam kerja yang sebelumnya dari jam 07.00 WIB - 17.00 WIB, kini dari jam 08.00 WIB - 16.00 WIB. Selanjutnya setiap kegiatan dilakukan secara online mulai dari rapat, perayaan ulang tahun perusahaan dengan menggunakan aplikasi *Zoom* dan dibatasi jumlah karyawan. Selain itu, YN juga menjelaskan bahwa diberlakukan WFH (*Work From Home*), dan hanya 25% karyawan yang masuk. Adapun masalah yang YN jelaskan yakni mulai dari dibutuhkan kecepatan kegiatan administrasi, maksudnya setiap atasan menginginkan dokumen harus segera dibuatkan saat itu juga. Dikarenakan terbiasa

dengan *hardfile*, dan sekarang *softfile*, membuat sebagian karyawan kesulitan pada awal kebijakan tersebut, tutur YN. Selain itu, masalah pada data produksi yakni jumlah target tidak tercapai. YN juga menjelaskan cara mengatasi setiap masalah di era *New Normal* yakni perbanyak koordinasi, *follow up*, dengan begitu sekarang menjadi terbiasa menghadapi masalah di era *New Normal*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadiansyah (2015) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE diperoleh hasil bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AE dengan kontribusi dari delapan aspek etos kerja. Dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. AE bekerja bukan disebabkan oleh panggilan jiwanya, melainkan berbagai aspek lain dari etos kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Suparman (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur diperoleh hasil bahwa 77,8% etos kerja dipengaruhi oleh motivasi, dan untuk sisanya yakni 22,2% dipengaruhi oleh faktor lingkungan pekerjaan, fasilitas yang disediakan di tempat kerja, kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta rekan kerja. Sedangkan pada penelitian ini perbedaannya yaitu pengaruh etos kerja terhadap *career adaptability* karyawan PT. BJTI PORT di era *new normal*. Alasan penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh etos kerja terhadap *career adaptability* terutama di era *new normal* dengan banyaknya perubahan kebiasaan-kebiasaan yang harus diterapkan

1. 2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap *career adaptability* karyawan PT BJTI PORT di era *new normal*?

1. 3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap *career adaptability* karyawan PT BJTI PORT di era *new normal*

1. 4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan ilmu pengetahuan terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang bagaimana “pengaruh etos kerja terhadap *career adaptability* karyawan di era *new normal*”.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada subjek tentang bagaimana pengaruh etos kerja terhadap *career adaptability* karyawan PT. BJTI PORT di era *new normal*

b. Bagi Tempat Kerja

Diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai pengaruh etos kerja terhadap *career adaptability* karyawan PT. BJTI PORT di era *new normal* supaya dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh etos kerja terhadap *career adaptability* karyawan PT. BJTI PORT di era *new normal*

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan informasi dan memperluas wawasan untuk mendukung penelitian yang lebih lanjut berkaitan dengan kedua variabel tersebut.