

Sense of Coherence dan Career Adaptability pada Karyawan di Awal Karir

Dewi Anggraini^{1*}, Marisya Pratiwi¹, Amalia Juniorly¹, Manisa Fitri Anjani¹, Pamariko Setio Nugroho¹

[1] Universitas Sriwijaya, Indonesia.

Abstract

Career adaptability is essential for employees at the beginning of their careers because they are required to develop and maintain their job status quickly. This enables them to plan their development, opportunities, and career transitions in the 21st century, characterized by numerous rapid changes. Career adaptability is the capacity of individuals to respond more quickly to stress. A sense of coherence, determined by how an individual copes with their environmental circumstances, is one of the stress-resilient positive psychological characteristics. This study explores the association between early-career employees' feelings of coherence and career adaptability. This study's sample comprised 163 employees in the early stages of their careers, aged 18 to 35. This study demonstrates a correlation between a sense of coherence and career adaptability among early-career employees.

Keywords: Career Adaptability; Early Career Employees; Sense of Coherence

Abstrak

Karyawan di awal karir sangat penting memiliki *career adaptability*, karena mereka memiliki tuntutan untuk cepat mengembangkan dan mempertahankan status pekerjaannya, dengan begitu mereka mampu untuk merencanakan pengembangan, peluang dan transisi karirnya mengingat di abad ke-21 ini banyak terjadi perubahan-perubahan yang besar dengan sangat cepat, sehingga sangat kompetitif dan menuntut banyak hal. *Career adaptability* adalah kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lebih mudah dalam menghadapi stress. Salah sifat psikologis positif yang mampu menghadapi stress adalah *sense of coherence*, dimana hal ini dipengaruhi oleh bagaimana individu mampu mengatasi pengalaman mereka di lingkungan. Penelitian ini untuk mencari tahu hubungan antara *sense of coherence* dengan *career adaptability* pada karyawan di awal karir. Sampel pada penelitian ini adalah 163 karyawan di awal karir dengan usia 18-35 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *sense of coherence* dengan *career adaptability* pada karyawan di awal karir

Kata Kunci: Kemampuan Beradaptasi Karir; Karir Awal Karyawan; Rasa Koherensi

Info Artikel

Histori Artikel: Dikirim: 2023-10-17 | Diterbitkan: 2023-12-31

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8884>

Vol 13, No 4 (2023) Halaman: 815 – 822

(*) Penulis Korespondensi: Dewi Anggraini, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya, Indonesia, Email: anggraini.psi@fk.unsri.ac.id



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

PENDAHULUAN

Abad ke-21 telah terjadi berbagai macam perubahan yang sangat besar dalam dunia kerja. McComb & Viviers (2012) menyebutkan bahwa bisnis di abad ke-21 kurang stabil. Muller & Rothmann (2009) menambahkan bahwa abad ke-21 sangat kompetitif dan menuntut banyak hal. Ferreira (2012) mengatakan telah terjadi angka penurunan stabilitas karir, dimana karyawan akan merasa tidak aman dalam perkembangan karirnya di masa yang akan datang. Lent (2013) menjelaskan bahwa karyawan harus mampu memiliki kendali yang lebih besar dalam merencanakan pengembangan karirnya, ini karena dunia kerja telah mengalami perubahan yang semakin cepat, beragam dan tidak dapat diprediksi. Ebenehi et al. (2016) mengatakan perubahan lingkungan kerja yang cepat, struktur pekerjaan dan teknologi baru mengakibatkan individu memiliki kebutuhan untuk memperoleh keterampilan karir baru dan beragam. Bocciardi et al. (2017) menyebutkan karir menjadi lebih beragam, fleksibel, global dan tanpa batas. Situasi ini juga yang akan dirasakan oleh karyawan di awal karir. Bubert (2021) menjelaskan karyawan di awal karir adalah individu yang berfokus mempersiapkan dirinya di tempat kerja baru dalam menghadapi perubahan-perubahan di lingkungan kerja, individu ini akan mempersiapkan potensinya dalam menghadapi isu tersebut. Lebih lanjut, AlKhemeiri et al., (2021) mengatakan saat ini karyawan di awal karir memiliki tuntutan untuk cepat mengembangkan dan mempertahankan status pekerjaannya, sehingga sangat penting bagi individu yang berada di awal karir ini untuk memiliki *Career Adaptability* agar dapat merencanakan pengembangan, peluang dan transisi karirnya. Sesuai dengan pernyataan dari Savickas (2011) kondisi masa di abad ke-21 ini pada akhirnya menuntut individu untuk memiliki *Career Adaptability*.

Career Adaptability merupakan sumber daya yang dimiliki individu agar mampu mengatasi trauma karir dan stress di masa transisi dan tidak pasti Ferreira (2012). Sebagai sumber daya individu yang mampu resiliensi, *Career Adaptability* berkaitan dengan perilaku positif dan kapasitas individu untuk beradaptasi dengan lebih mudah dalam menghadapi stress dan ketidakpastian di lingkungan kerja. Individu yang memiliki tingkat *Career Adaptability* yang tinggi umumnya akan lebih siap secara kognitif dan emosional untuk mengatasi dan memprediksi tugas-tugas, selain itu individu tersebut juga mampu berpartisipasi dalam perannya di pekerjaan, serta dapat menyesuaikan diri dengan hal-hal yang tidak terduga akibat perubahan dan peran dalam pekerjaannya (Savickas & Porfeli, 2012).

Buyukgoze-Kavas (2016) menunjukkan bahwa sifat psikologis yang positif dapat memprediksi *Career Adaptability*. Sifat psikologis yang positif yang sangat penting membantu individu dalam mengatasi stress adalah *sense of coherence* (SOC). Harry & Coetzee (2013) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *sense of coherence* (SOC) dengan *Career Adaptability*. Diraz et al. (2003) menyebutkan bahwa SOC dipengaruhi oleh bagaimana individu mampu mengatasi pengalaman mereka di lingkungan. SOC adalah dasar untuk mengatasi stress dimana merangsang perilaku koping positif dan memberikan motivasi, namun SOC ini bukan strategi koping ((Antonovsky, 1993; Feldt et al., 2005; Johnston et al., 2013). Harry & Coetzee (2013) menjelaskan SOC merupakan sumber daya yang dimiliki individu untuk bertahan terhadap

stress dan kelelahan yang dialami di lingkungannya. Antonovsky (1987) mengatakan SOC dapat diukur dengan tiga komponen yang saling berkaitan yaitu *comprehensibility*, *manageability* dan *meaningness*.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dipaparkan di atas mengenai perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia kerja saat ini, dimana terkait dengan pembaharuan teknologi, struktur pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak pasti menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan yang lebih dalam mencapai karir yang diharapkan. Hal ini tentu saja menjadi urgensi bagi karyawan di awal karir untuk dikaji lebih lanjut terkait dengan *sense of coherence* dan *Career Adaptability*. Maka, peneliti tertarik untuk melihat hubungan *sense of coherence* dengan *Career Adaptability* pada karyawan di awal karir.

METODE

Partisipan

Sampel pada penelitian ini sebanyak 163 orang dan untuk uji coba (*try out*) berjumlah 50 orang. Karakteristik dari sampel adalah karyawan di awal karir dengan usia 18-35 tahun yang memiliki masa kerja terhitung mulai lulus dari perguruan tinggi dan memiliki gelar tertinggi sampai kurang dari 5 tahun. Zaharee et al. (2018) menjelaskan bahwa jangka waktu karyawan untuk memulai karir pertama kalinya dalam angkatan kerja dengan gelar tertinggi pada masa kerja kurang dari 5 tahun. Kardas (2012) mengatakan tahap awal karir akan dimulai pada usia 18 sampai 35 tahun.

Instrumen

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *career adaptability* dan skala *sense of coherence*. Aitem pada skala *career adaptability* disusun berdasarkan dimensi *career adaptability* yang dikemukakan oleh Savickas & Porfeli (2012) yaitu *concern* (kepedulian), *control* (pengendalian), *curiosity* (keingintahuan), dan *confidence* (keyakinan). Skala *career adaptability* ini berjumlah 20 aitem dengan nilai alpha cronbach (α) sebesar 0,892 (contoh : “saya yakin dapat mengatasi hambatan dalam pekerjaan”). Pada aitem skala *sense of coherence* disusun berdasarkan aspek-aspek *sense of coherence* dari Antonovsky (1993) yaitu *comprehensibility*, *manageability*, *meaningfulness*. Skala *sense of coherence* ini terdiri dari 15 aitem dengan nilai alpha cronbach (α) sebesar 0,921 (contoh: “pekerjaan saat ini sangat bermakna bagi saya”).

Desain Penelitian

Proses pengambilan dilakukan secara online dengan menyebarkan link google forms melalui media social Whatsapp, Instagram dan Linkeldn. Peneliti meminta subjek untuk mengisi beberapa data diri dan pernyataan bahwa subjek secara sukarela mengisi skala penelitian. Subjek pada penelitian ini yang berjumlah 163 karyawan di awal karir dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status kepegawaian yaitu tetap atau tidak tetap, jenis pekerjaan, domisili pekerjaan dan lama bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peneliti menggunakan data deskriptif untuk masing-masing variabel agar mendapatkan data sebaran (dapat dilihat pada tabel 1). Peneliti juga mengelompokkan subjek ke dalam dua kategori, yaitu kategori rendah dan tinggi. Azwar (2018) mengatakan tujuan dari

pembagian kategori subjek adalah dengan memasukkan subjek ke dalam hierarki kelompok menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun formulasi pengelompokan kategori subjek pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1. Data Deskriptif Subjek Penelitian. Keterangan Min : Skor total minimal, Max : Skor total Maksimal, Mean : Rata-rata, SD : Standar Deviasi, dan Med : Nilai Tengah

Variabel	Data Hipotetik					Data Empiris				
	Min	Max	Mean	SD	Med	Min	Max	Mean	SD	Med
<i>Career Adaptability</i>	20	80	50	10	60	45	80	64.68	6.523	64
<i>Sense of Coherence</i>	15	60	37.5	7.5	49	30	60	45.16	6.50	45

Tabel 2. Formulasi Kategorisasi

Kategori	Rumus
Rendah	$X < \text{Med}$
Tinggi	$X \geq \text{Med}$

Berdasarkan formulasi kategorisasi di atas, didapatkan kategorisasi untuk setiap variabel. Pada kategorisasi variabel *Career Adaptability* ditentukan berdasarkan nilai median yaitu sebesar 59.96 kemudian dibulatkan menjadi 60, maka kategorisasi variabel *career adaptability* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Kategorisasi Career Adaptability Subjek Penelitian

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 60$	Rendah	33	20.2%
$X \geq 60$	Tinggi	130	79.8%
	Total	163	100%

Kategorisasi variabel *Sense of Coherence* dalam penelitian ini ditentukan menggunakan nilai median yaitu 49.08 yang kemudian dibulatkan menjadi 49. Berdasarkan nilai median tersebut, maka kategorisasi variabel *sense of coherence* dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan data tersebut, maka *career adaptability* pada karyawan di awal karir berada pada kategori tinggi.

Tabel 4. Deskripsi Kategorisasi Sense of Coherence Subjek Penelitian

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 49$	Rendah	121	74.2%
$X \geq 49$	Tinggi	42	25.8%
	Total	163	100%

Kategorisasi variabel *Sense of Coherence* dalam penelitian ini ditentukan menggunakan nilai median yaitu 49.08 yang kemudian dibulatkan menjadi 49. Berdasarkan nilai median tersebut, maka kategorisasi variabel *sense of coherence* dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan data pada Tabel 4, maka dapat dilihat bahwa individu yang bekerja di awal karir pada penelitian ini memiliki *sense of coherence* pada kategori rendah sebesar 74.2%.

Pembahasan

Career adaptability pada karyawan di awal karir berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat disebabkan karena subjek dalam penelitian ini didominasi Wanita yaitu sebesar 80.4%. Coetzee & Harry (2015) juga menemukan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability*, dan wanita memiliki *career adaptability* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini dikarenakan pria memiliki ketergantungan dan dorongan yang tinggi dari orang tuanya, kemudian secara kemampuan personal ditemukan bahwa wanita lebih memiliki respon positif terhadap *organizational management support*. Tladinyane & Van der Merwe (2016) mengatakan *career adaptability* adalah sebuah proses individu mampu membangun profesionalitas dalam dinamika kepribadian dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan sosial, ekonomi dan budaya. (Coetzee & Harry (2015) juga mengatakan bahwa *career adaptability* merupakan sumber daya psikososial dan kompetensi yang dimiliki individu untuk menyesuaikan di masa transisi dan perubahan terkait karir di abad ke-21.

Individu yang bekerja di awal karir pada penelitian ini memiliki *sense of coherence* pada kategori rendah yang besar kemungkinan dikarenakan subjek dalam penelitian ini sebagian besar berusia di bawah 30 tahun. Antonovsky (Albertsen et al., 2001) mengatakan bahwa *sense of coherence* akan relatif stabil setelah usia 30 tahun. Diraz et al. (2003) juga mengatakan pada usia 30 tahun perkembangan kemampuan *sense of coherence* individu akan lebih konsisten dan dapat diprediksi dalam membentuk kehidupannya saat ini. Edwards & Besseling (2001) menjelaskan *sense of coherence* adalah sebuah konsep dari kualitas pribadi individu memiliki dalam melihat tuntutan hidup secara positif.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal, dengan normalitas sebaran aitem adalah $p > .05$ menggunakan teknik uji *Kolmogorov-smirnov*. Pada variabel *career adaptability* memiliki nilai K-SZ sebesar 1.197 dengan signifikansi 1.015, sedangkan untuk variabel *sense of coherence* memiliki nilai K-SZ sebesar .114 dengan signifikansi .255. Maka, berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang dipakai pada penelitian ini berdistribusi normal.

Pada penelitian ini juga dilakukan uji linearitas menggunakan *test for linearity*. Hubungan antar variabel dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi ($p < .05$), dan jika nilai signifikansi ($p > .05$), maka hubungannya dikatakan tidak linear. Uji linearitas pada variabel *sense of coherence* dengan *career adaptability* mendapatkan nilai signifikansi sebesar .000 ($p < .05$), maka artinya hubungan kedua variabel adalah linear.

Setelah dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, maka pada penelitian ini selanjutnya dilakukan uji hipotesis yaitu variabel *sense of coherence* sebagai variabel bebas dan variabel *career adaptability* sebagai variabel terikat. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment*. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi dari variabel *sense of coherence* dan *career adaptability* adalah .000 ($p < .05$), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima bahwa ada hubungan antara *sense of coherence* dengan *career adaptability* pada karyawan di awal karir. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai korelasi (r) sebesar .671, sehingga berdasarkan hasil tersebut terdapat hubungan positif yang signifikan antara *sense of coherence* dengan *career adaptability*, dimana semakin tinggi *sense of coherence*, maka akan semakin tinggi pula *career adaptability* dalam diri individu. Harry (2015) juga menemukan ada hubungan signifikan antara *sense of coherence* dengan *career adaptability*.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan pada penelitian ini, yaitu uji beda *sense of coherence* dan *career adaptability* berdasarkan jenis kelamin, status kepegawaian, baik karyawan tetap, maupun tidak tetap dan jenis pekerjaan. Berdasarkan analisis uji beda tersebut masing-masing tidak ditemukan adanya perbedaan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara *sense of coherence* dengan *career adaptability* pada karyawan di awal karir. Responden pada penelitian ini mengalami *career adaptability* yang tergolong tinggi, karena responden pada penelitian ini didominasi oleh wanita. Wanita memang memiliki *career adaptability* yang cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pria, karena pria memiliki ketergantungan dan dorongan yang tinggi dari orang tuanya, dan secara personal wanita memiliki respon yang lebih baik terhadap dukungan manajemen organisasi. Pada penelitian ini juga menunjukkan responden memiliki *sense of coherence* yang rendah, karena responden pada penelitian ini didominasi usia di bawah 30 tahun. *Sense of coherence* akan cenderung relatif stabil di atas usia 30 tahun, dimana individu memiliki konsep mengenai kualitas kehidupan pribadi dan tuntutan hidup yang lebih positif. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan kedua variabel yang sama yaitu *sense of coherence* dan *career adaptability*. Namun, dengan jumlah sampel yang lebih besar dengan mempertimbangkan usia, gender dan jenis pekerjaan. Selain itu penelitian juga dapat dikembangkan berdasarkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *career adaptability* agar hasil yang didapat, mampu memberikan intervensi yang sesuai terhadap *career adaptability* pada individu di masyarakat.

REFERENSI

- Albertsen, K., Nielsen, M. L., & Borg, V. (2001). The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: The main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work & Stress*, 15(3), 241–253. <https://doi.org/10.1080/02678370110066562>
- AlKhemeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2021). The Role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), 285–300. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2020-0081>
- Antonovsky, A. (1987). They are unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well. Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science & Medicine*, 36(6), 725–733. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(93\)90033-Z](https://doi.org/10.1016/0277-9536(93)90033-Z)
- Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi. Pustaka Pelajar.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Bubert, J. (2021). Flexibility key for early career employee satisfaction and retention. *CSA News*, 66(7), 42–43. <https://doi.org/10.1002/csan.20512>

- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
- Diraz, T., Ortlepp, K., & Greyling, M. (2003). The relationship between inter-role conflict, life satisfaction and sense of Coherence in a sample of working mothers. *South African Journal of Psychology*, 33(3), 191–194. <https://doi.org/10.1177/008124630303300308>
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, Ab. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3), 212–229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Edwards, D., & Besseling, E. (2001). Relationship between depression, anxiety, sense of coherence, social support and religious involvement in a small rural community affected by industrial relations conflict. *South African Journal of Psychology*, 31(4), 62–71. <https://doi.org/10.1177/008124630103100408>
- Feldt, T., Leskinen, E., & Kinnunen, U. (2005). Structural invariance and stability of sense of coherence: A longitudinal analysis of two groups with different employment experiences. *Work & Stress*, 19(1), 68–83. <https://doi.org/10.1080/02678370500084441>
- Ferreira, N. (2012). Constructing a psychological career profile for staff retention [Dissertation]. University of South Africa.
- Harry, N. (2015). Constructing a psychological coping profile in the call centre environment: Wellness-related dispositions in relation to resiliency-related behavioural capacities. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1265>
- Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1138>
- Johnston, C. S., De Bruin, G. P., Geldenhuys, M., Györkös, C., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). Sense of coherence and job characteristics in predicting burnout in a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1096>
- Kardas, J. S. (2012). Determinants of employee development and career in a company. Publishing House of Siedlce University of Natural Sciences and Humanities.
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2–14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
- McComb, C., & Viviers, R. (2012). Sense of coherence, self-efficacy, and job performance in the recruitment industry. *South African Journal of Labour Relations*, 36(2), 76–88.
- Muller, Y., & Rothmann, S. (2009). Sense of coherence and employees' perceptions of helping and restraining factors in an organization. *South African Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 1–10.

- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251–258. <https://doi.org/10.1177/1069072710395532>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.752>
- Zaharee, M., Lipkie, T., Mehlman, S. K., & Neylon, S. K. (2018). Recruitment and retention of early-career technical talent. *Research-Technology Management*, 61(5), 51–61. <https://doi.org/10.1080/08956308.2018.1495966>