

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perubahan struktur demografis tenaga kerja di Indonesia menunjukkan bahwa Gen Z kini memasuki berbagai sektor pekerjaan, termasuk bidang pelayanan kesehatan. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2025), menyatakan bahwa Gen Z merupakan kelompok populasi terbesar dengan jumlah mencapai 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total penduduk Indonesia, sehingga generasi ini mulai mendominasi angkatan kerja nasional. Dominasi kondisi demografis ini menandai bahwa organisasi, termasuk rumah sakit, semakin banyak menerima karyawan dari generasi tersebut yang tengah memasuki tahap awal karier.

Gen Z lahir antara tahun 1997 hingga 2012 memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Gen Z menunjukkan preferensi kuat terhadap fleksibilitas kerja, pemanfaatan teknologi digital, komunikasi yang terbuka, serta lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif. Perbedaan karakteristik ini menimbulkan tantangan khusus dalam proses adaptasi karier (*career adaptability*), terutama ketika memasuki lingkungan kerja yang memiliki ritme cepat dan tuntutan tinggi seperti rumah sakit. Lingkungan kerja rumah sakit umumnya ditandai oleh struktur organisasi yang formal, aturan dan prosedur kerja yang ketat, serta tuntutan operasional yang tinggi (Nugroho et al., 2025). Gen Z menunjukkan ekspektasi yang tinggi terhadap fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta keterlibatan dalam proses kerja. Ketidaksesuaian antara

ekspektasi dan karakteristik sistem kerja rumah sakit tersebut berpotensi menimbulkan tantangan dalam proses adaptasi karier Gen Z (Hui et al., 2023).

Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa Gen Z masih mengalami berbagai tantangan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dan dinamika karier, terutama pada tahap awal memasuki lingkungan kerja formal. Gen Z cenderung mengalami *career shock* akibat adanya kesenjangan antara ekspektasi akademik dan realitas pekerjaan (Jayatissa, 2023). Selain itu, ketergantungan terhadap teknologi, kebutuhan akan makna dalam bekerja, serta sensitivitas terhadap keseimbangan hidup dan pekerjaan membuat proses adaptasi mereka lebih kompleks (Miswar et al., 2025) .

Fenomena tersebut diperkuat oleh temuan dari Deloitte (2025) yang menunjukkan bahwa sekitar 89% Gen Z menempatkan makna kerja sebagai faktor penting dalam kenyamanan dan keberhasilan mereka dalam beradaptasi. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan yang dijalani selaras dengan nilai dan tujuan pribadi, mereka lebih mampu menunjukkan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan, menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, dan mempertahankan komitmen terhadap karier. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai dan harapan dapat menjadi hambatan dalam beradaptasi. Dengan demikian, fenomena tersebut mengindikasikan bahwa adaptasi karir Gen Z bukan hanya sebuah proses penyesuaian fungsional di lingkungan kerja, tetapi juga mencakup kebutuhan emosional, identitas profesional, dan relevansi nilai yang selaras dengan konteks pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses penyesuaian karier pada Gen Z tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis dan kemampuan belajar dalam

lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan nilai yang diyakini individu.

Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil pra-penelitian terhadap 20 Perawat gen Z pada Rumah Sakit Permata Bunda sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Tingkat *Career Adaptability* perawat Gen Z Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya**

| No                                                | Pernyataan/Dimensi                                                                                                                                             | Rata-rata skor | Kategori     |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|
| 1                                                 | Saya jarang memikirkan langkah-langkah yang bisa saya lakukan agar karier saya lebih baik di rumah sakit                                                       | 3,15           | Cukup        |
| 2                                                 | Saya tidak pernah memikirkan apa yang ingin saya capai dalam pekerjaan beberapa bulan ke depan                                                                 | 3,25           |              |
| <b>Rata-rata Dimensi <i>Concern</i></b>           |                                                                                                                                                                | <b>3,20</b>    |              |
| 3                                                 | Saya sering merasa kesulitan dalam membuat keputusan ketika menghadapi tugas atau masalah yang ada dalam pekerjaan                                             | 2,45           | Buruk        |
| 4                                                 | Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                                                                                                      | 2,70           |              |
| <b>Rata-rata Dimensi <i>Control</i></b>           |                                                                                                                                                                | <b>2,58</b>    |              |
| 5                                                 | Saya jarang mencoba hal baru yang dapat mempermudah dan meningkatkan efektivitas pekerjaan saya                                                                | 3,10           | Cukup        |
| 6                                                 | Saya mengalami kesulitan dalam menemukan peluang untuk mempelajari hal-hal baru yang dapat mendukung peningkatan kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan | 3,50           |              |
| <b>Rata-rata Dimensi <i>Curiosity</i></b>         |                                                                                                                                                                | <b>3,30</b>    |              |
| 7                                                 | Saya kerap mengalami keraguan terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi                  | 2,20           | Buruk        |
| 8                                                 | Saya cenderung mengalami kesulitan dalam mengatasi permasalahan yang timbul di tempat kerja                                                                    | 2,40           |              |
| <b>Rata-rata Dimensi <i>Confidence</i></b>        |                                                                                                                                                                | <b>2,30</b>    | <b>Buruk</b> |
| <b>Rata-rata Total <i>Career Adaptability</i></b> |                                                                                                                                                                | <b>2,85</b>    | <b>Cukup</b> |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil pra penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Career Adaptability* Perawat Gen Z masih berada pada kategori cukup hingga buruk, yang menandakan adanya tantangan dalam kemampuan mereka

menyesuaikan diri terhadap dinamika dunia kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki tingkat kesadaran dan minat eksploratif terhadap masa depan kariernya (*concern dan curiosity*), namun masih menghadapi kesulitan dalam aspek pelaksanaan dan kepercayaan diri (*control dan confidence*). Dimensi keingintahuan (*curiosity*) memperoleh skor tertinggi sebesar 3,30 diikuti oleh dimensi kepedulian (*concern*) dengan skor 3,20, keduanya termasuk dalam kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki dorongan untuk mengeksplorasi berbagai peluang karier serta menunjukkan kesadaran yang relatif baik terhadap pentingnya perencanaan karier.

Namun demikian, dua dimensi lainnya menunjukkan kondisi yang lebih lemah. Dimensi pengendalian (*control*) memperoleh skor sebesar 2,58, sedangkan dimensi keyakinan diri (*confidence*) mencatat skor terendah yaitu 2,30, dan keduanya termasuk dalam kategori buruk. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian responden masih menghadapi hambatan serta keterbatasan dalam mengatur arah karier serta kurang memiliki keyakinan diri dalam menghadapi tantangan dan tuntutan profesional di lingkungan kerja.

*Career adaptability* dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun dukungan eksternal yang terdapat di dalam lingkungan kerja. *Self-efficacy* yang berperan sebagai faktor internal didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu dalam berbagai situasi (DiBenedetto, 2021). *Career self-efficacy* secara khusus merefleksikan kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya untuk menghadapi berbagai tantangan karier, mengambil keputusan yang tepat, serta mengatasi

hambatan yang muncul dalam proses transisi maupun pengelolaan perjalanan karir (Stead et al., 2021). Perawat yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan serta tantangan dalam perkembangan karier mereka. Selain itu, mereka menunjukkan tingkat perhatian, pengendalian diri, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi berbagai situasi kerja yang dinamis (Holderman & Wijono, 2024).

Selain faktor internal berupa *self-efficacy*, dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan faktor eksternal yang berperan penting dalam membentuk kemampuan adaptasi karier karyawan. *Perceived organizational support* merujuk pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sebagai bagian dari hubungan timbal balik antara individu dan organisasi. *Organizational support* mencakup dukungan instrumental dan emosional seperti pelatihan, umpan balik konstruktif, kesempatan berkembang, serta lingkungan kerja yang kondusif (Ajmal et al., 2024).

*Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *career adaptability* pada karyawan muda, karena dukungan organisasi memberikan rasa aman psikologis yang memungkinkan individu untuk mengambil risiko, belajar dari kesalahan, dan mengeksplorasi jalur karier baru tanpa takut akan konsekuensi negatif (Cheng et al., 2022). *Perceived organizational support* juga memperkuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, yang pada gilirannya

meningkatkan motivasi mereka untuk beradaptasi dengan tuntutan dan perubahan dalam lingkungan kerja (Chu et al., 2024).

Meskipun terdapat bukti empiris mengenai peran penting *self-efficacy* dan *organizational support* terhadap adaptasi karier, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian terdahulu sebagian besar dilakukan pada mahasiswa atau pekerja secara umum, bukan pada perawat Gen Z yang telah memasuki dunia kerja formal. Selain itu, sebagian besar studi hanya meneliti *self-efficacy* dan *organizational support* secara terpisah, sehingga belum tersedia model empiris yang melihat bagaimana kedua faktor tersebut bekerja secara simultan dalam mempengaruhi *career adaptability*. Penelitian dalam konteks sektor kesehatan juga masih sangat terbatas, padahal lingkungan rumah sakit memiliki tekanan kerja tinggi, ritme kerja cepat, serta struktur organisasi hierarkis yang dapat menghambat proses adaptasi karier pekerja muda.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh *Self-efficacy* dan *Perceived Organizational support* terhadap *career adaptability* pada Perawat Gen Z di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang, diketahui bahwa tingkat *career adaptability* perawat Gen Z di Rumah Sakit Umum Permata Bunda masih berada pada kategori cukup hingga rendah. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan terkait kemampuan adaptasi karier dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta dinamika perkembangan karier yang terus berubah. Kondisi tersebut menunjukkan

bahwa aspek-aspek yang berkaitan dengan *career adaptability* perlu dikaji secara lebih mendalam agar gambaran permasalahan yang muncul dapat dipahami secara komprehensif dan terstruktur.

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Self Efficacy*, *Perceived Organizational Support* dan *Career Adaptability* Perawat Gen Z di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Career Adaptability* Perawat Gen Z di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Career Adaptability* Perawat Gen Z di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis *Self Efficacy*, *Perceived Organizational Support* dan *Career Adaptability* pada Perawat Gen Z di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Career Adaptability* pada Perawat Gen Z di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Career Adaptability* pada Perawat Gen Z di Rumah Sakit Permata Bunda Tasikmalaya.

## 1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam bidang pengembangan karier dan perilaku kerja Gen Z. Penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai *career adaptability* sebagai sumber daya psikososial dengan menguji peran *self-efficacy* sebagai faktor internal dan *perceived organizational support* sebagai faktor eksternal dalam membentuk kemampuan adaptasi karier perawat Gen Z yang bekerja pada sektor pelayanan rumah sakit.

Selain itu, penelitian ini secara teoritis memperluas kajian *career adaptability* dalam konteks Gen Z, yang memiliki karakteristik unik seperti kebutuhan akan dukungan psikologis, makna kerja, umpan balik yang berkelanjutan, serta sensitivitas terhadap lingkungan kerja yang suportif. Fokus pada perawat gen z di rumah sakit juga memperkaya literatur dengan menghadirkan konteks pekerjaan yang memiliki tekanan emosional serta tuntutan pelayanan yang tinggi dan dinamika kerja yang cepat, yang selama ini masih relatif terbatas dibahas dalam penelitian adaptasi karier Gen Z di Indonesia.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi teoritis bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model adaptasi karier yang lebih kontekstual, khususnya dengan mengintegrasikan faktor psikologis individu dan dukungan organisasi dalam menjelaskan kemampuan adaptasi karier Gen Z di sektor pelayanan kesehatan.



### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak.

Adapun manfaat praktis tersebut antara lain:

1. Bagi peneliti, penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama studi serta menambah wawasan mengenai dinamika *self-efficacy*, *perceived organizational support*, dan *career adaptability* pada perawat Gen Z di lingkungan rumah sakit
2. Bagi pihak rumah sakit, khususnya manajemen Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan program pengelolaan SDM yang lebih tepat sasaran, seperti program pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri, sistem dukungan organisasi, serta strategi pembinaan karier bagi karyawan Gen Z khususnya perawat.
3. Bagi praktisi HR dan manajemen di sektor kesehatan secara umum, temuan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan intervensi yang mendukung peningkatan kemampuan adaptasi karier karyawan khususnya pada generasi muda.

## 1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya, yang tepatnya berlokasi di Jl. Brigjen HR. Warsita Kusuma No. 1 RT 004 RW 002 Kel. Sukamaju Kidul Kec. Indihiang Kota Tasikmalaya Jawa Barat.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2025 sampai bulan Juli 2026 dan jadwal tersebut tercantum pada lampiran 1.