

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jakarta merupakan salah satu pusat bisnis dan perekonomian terbesar di Indonesia, dengan bermacam industri yang memberikan kontribusi secara signifikan bagi pertumbuhan perekonomian nasional. Di tengah arus perkembangan ekonomi, industri di Jakarta memegang peranan yang penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan daya saing bagi perusahaan. Tetapi, tantangan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja industri di Jakarta akan selalu ada, salah satu tantangan tersebut adalah mendukung dan memanfaatkan lulusan baru yang ingin memasuki dunia kerja. Para *fresh graduate* juga memiliki tuntutan untuk mendapatkan pekerjaan dalam ketatnya persaingan dunia kerja. Para *fresh graduate* harus berlomba dengan beberapa pencari kerja lain tidak hanya sesama *fresh graduate* melainkan dengan yang sudah memiliki pengalaman di bidangnya (Rizky Nastiti, 2021).

Persaingan di pasar kerja dan jumlah pekerjaan menjadi terbatas yang diakibatkan oleh meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi dan universitas setiap tahunnya. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2023 adalah sebanyak 146,62 juta orang, terjadi kenaikan sebesar 2,61 juta orang dibanding Februari 2022. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pun naik sebesar 0,24 persen poin (BPS, 2023). Persaingan yang ketat

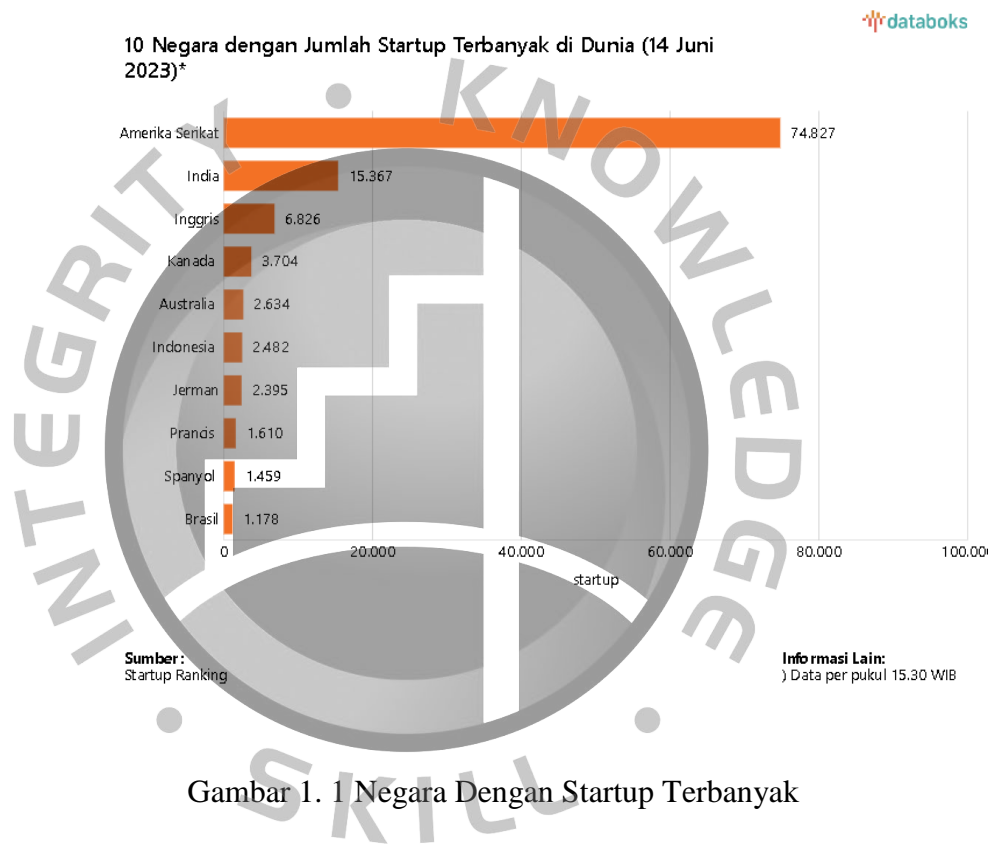
tersebut menuntut para fresh graduate untuk menunjukkan kemampuan mereka dan apa yang membuat mereka berbeda dibandingkan dengan yang lain agar dapat menarik perhatian para perekrut (Rachmawati, 2022).

Proses mencari pekerjaan merupakan sebuah desakan sosial yang wajib dijalani oleh kelompok dewasa awal salah satunya sarjana baru. Namun, mencari kerja di Indonesia bukanlah suatu hal yang mudah. Akan banyak terjadi persaingan yang begitu ketat bagi para sesama pencari kerja yang membuat masing-masing individu berusaha untuk melakukan peningkatan kualitas diri dan yang paling utama yaitu pendidikan yang bermutu (T.M. Noor Rachmady, 2018). Di sisi lain, tidak semua lulusan baru mempunyai kompetensi yang memuaskan dalam melamar pekerjaan. Sedangkan para *fresh graduate* mempunyai harapan yang sangat tinggi dan pilih-pilih dalam memilih perusahaan yang ingin mereka tempati seperti di lembaga pemerintahan, menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan sebagainya. Lembaga dan perusahaan favorit sasaran mereka pastinya menentukan syarat-syarat yang bisa dikatakan sulit bagi *fresh graduate*, misalnya *fresh graduate* harus memiliki pengalaman kerja minimal satu sampai dua tahun walaupun pada kenyataannya ada beberapa pekerjaan untuk fresh graduate walaupun dengan gaji kecil (Chalid, 2021).

Sebagian besar calon tenaga kerja atau *fresh graduate* saat ini tumbuh dalam lingkungan berteknologi maju sehingga meningkatkan perhatian dalam memilih tempat bekerja yang membuat mereka gencar dalam mencari informasi mengenai tempat bekerja yang diinginkan. Mereka lebih gemar menggunakan sosial media untuk mengambil keputusan dalam melamar pekerjaan. Perusahaan juga menggunakan sosial media guna mempromosikan dan memastikan calon pekerja dapat bekerja di perusahaan mereka (Inta Hartaningtyas Rani, 2022). Dengan karakteristik *fresh graduate* saat ini yaitu generasi yang melek akan digital dinilai cocok untuk dapat bekerja di perusahaan rintisan atau perusahaan startup karena dalam proses bisnis nya melibatkan bermacam inovasi dengan menggunakan teknologi saat ini (Hidayat, 2021).

Perusahaan *startup* merupakan sebuah perusahaan yang masih baru berdiri. Perusahaan *startup* merupakan sebuah perusahaan yang melahirkan produk dan jasa dalam ketidakpastian dan bisa menemukan model bisnis berulang kali. Sebagian besar perusahaan *startup* adalah perusahaan yang masih baru didirikan dan masih dalam proses penelitian serta pengembangan dalam rangka memperoleh pasar yang sejalan (Dhiyah Karina, 2022). DKI Jakarta menjadi kota tujuan utama bagi individu, terutama para lulusan baru yang berambisi mengembangkan karirnya, karena bagi kebanyakan orang mendapatkan tempat kerja di Jakarta merupakan sebuah cita-cita yang besar.

Bagi para *fresh graduate* khususnya di Jakarta yang ingin memulai karirnya, perusahaan *startup* menjadi salah satu objek yang menarik bagi mereka. Perusahaan *startup* menjadi salah satu objek bisnis yang memiliki pergerakan yang cepat dan berpotensi untuk mengubah pandangan ekonomi di Indonesia.



Gambar 1. 1 Negara Dengan Startup Terbanyak

Dalam artikel yang dimuat oleh databoks.katadata.co.id pada 14 Juni 2023 menyebutkan bahwa Indonesia memiliki 2.482 perusahaan startup berdasarkan data Startup Ranking per 14 Juni 2023 dengan posisi terbesar keenam di dunia dan telah mengalahkan Jerman dan Prancis. Kelompok usaha startup dibagi dalam lima kelompok dengan lingkup pasar terbesar yaitu: e-Commerce (Malls Direct to Consumer, Marketplace), Transportation & Food

(Transport, Food Delivery), Media Online (Gaming, Video on Demand, Music on Demand, Advertising), Online Travel (Flights, Hotels, Vacation Rentals), dan Financial Services (Remittance, Lending, Investing, Payment, Insurance) (Kharisma, 2021).

Perusahaan-perusahaan *startup* wajib untuk terus mengembangkan model bisnis yang pantas terkait produk atau jasa, proses maupun sebuah platform yang inovatif. Salah satu ciri yang utama untuk perusahaan *startup* yaitu ketangkasan untuk tumbuh agar bisa menjadi perusahaan dalam jangka waktu yang lama tidak hanya lahir dan berkembang hanya satu sampai dua tahun yang kemudian mati karena hadirnya perusahaan baru yang lain maupun perusahaan lama yang tetap berinovasi (Tazkiyyaturrohmah, 2020).

Pertumbuhan perusahaan *startup* di Indonesia khususnya di Jakarta bisa dikatakan cukup pesat, akan tetapi dengan peningkatan perkembangan jumlah *startup* tersebut sepadan dengan angka kegagalan yang menerpa perusahaan *startup* itu sendiri. Kenyataannya, angka kegagalan perusahaan *startup* mencapai angka 90 % di seluruh dunia, (Ing Richard Bednar 2018). Dari sisi hukum sendiri, belum terdapat peraturan khusus yang mengatur *startup*, termasuk Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dibuat melalui rancangan Omnibus Law juga belum mengatur tentang *startup*. Alhasil, proses untuk perizinan *startup* menjadi rumit dan panjang (Kharisma, 2021).

Dalam proses keberhasilan sebuah perusahaan sangat diperlukan beberapa macam bentuk keterampilan agar suatu perusahaan bisa berkembang secara baik dan berjalan lancar. Menurut (Setiawan & Pratama, 2019) salah satu faktor internal dari dalam sebuah organisasi yang membuat perusahaan berjalan lancar dan baik adalah kinerja yang dimiliki karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah buah dari kerja yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pada keahlian, pengalaman, dan keteguhan serta waktu (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Untuk menunjang pengembangan sumber daya manusia, setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan untuk dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dan meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengevaluasi kinerja setiap karyawan dan pengembangan keterampilan perusahaan (Komara & Rhamadhania, 2023)

Menurut (Huliselin et al., dalam Sriwiyati 2023), perusahaan dapat mendorong semangat karyawan dan memacu karyawannya untuk berkontribusi secara aktif melalui orientasi kerja kepada karyawan. Orientasi kerja dilaksanakan oleh karyawan baru saat hari pertama masuk kerja dengan melakukan pengenalan terhadap latar belakang perusahaan agar karyawan baru yang diterima bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan. Program orientasi kerja harus dilakukan karena akan ada bermacam unsur khas yang dapat muncul ketika karyawan baru bergabung

dalam lingkungan kerjanya yaitu seperti rasa cemas mengenai lingkungan kerjanya.

Orientasi kerja yang diberikan oleh sebuah perusahaan adalah agar karyawan baru dapat mengenal dan menyesuaikan dengan perusahaan, serta memahami dan mampu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dari perusahaan. Orientasi juga berkaitan dengan individu-individu yang akan koordinasi dengan perusahaannya. Pada dasarnya orientasi merupakan salah satu elemen proses sosialisasi terhadap karyawan baru, yaitu sebuah proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang dijalankan dalam perusahaan terhadap karyawan baru (Novrianto, 2019).

Bagi beberapa orang khususnya karyawan *fresh graduate* ketika menjadi anggota baru dalam sebuah perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk dijalani. Oleh karena itu, karyawan baru membutuhkan adanya sebuah orientasi untuk mereka mempunyai waktu agar bisa melakukan pengamatan di lingkungan yang baru. Dalam memasuki lingkungan baru di sebuah perusahaan, karyawan baru akan melakukan adaptasi dan interaksi. Seorang karyawan baru dituntut untuk melakukan adaptasi terhadap kehidupan dan lingkungan kerjanya agar bisa bertahan mempertahankan karirnya ditengah ketidakpastian situasi dan terus berubahnya kehidupan kerja pada saat ini akibat dari perkembangan zaman serta perkembangan teknologi yang pesat. Kemampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan pasar tenaga kerja

dan situasi-situasi kerja berhubungan dengan kemampuan adaptasi karir (Avavidya, 2021).

Adaptasi karir bukanlah sebuah bakat alami yang ada pada diri seseorang, melainkan harus melalui pengalaman sebagai suatu proses. Tingkat adaptasi karir yang tinggi akan mempermudah seseorang beradaptasi dengan dinamika karir, termasuk transisi dalam hubungan dan lingkungan kerja. Kemampuan beradaptasi karir yang kuat akan mengakibatkan individu lebih melihat masa depan dan mengalami lebih sedikit hambatan dalam karirnya. Sebaliknya, kurang adaptif dalam karir akan membuat seseorang ingin meninggalkan perusahaannya. Individu yang menyesuaikan diri dalam karirnya akan lebih cenderung menemukan peluang kerja yang lebih baik dan mendapatkan pekerjaan berkualitas. Mereka yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi juga lebih berhasil dalam menghadapi transisi, memiliki risiko pengangguran jangka panjang yang lebih rendah, dan membuat pilihan karir yang lebih baik (Makduani et al., 2023)

Kemampuan adaptasi karir adalah sebuah tindakan, kompetensi, dan tingkah laku yang berkaitan dalam usaha untuk mencocokkan diri terhadap pekerjaan yang dipilih yang terlihat dari perhatian, pengaturan, sikap ingin tahu, kepercayaan diri dan kolaborasi (Kusuma et al., 2019). Seorang fresh graduate wajib memiliki adaptasi karir yang tinggi agar mereka dapat menyesuaikan diri tanpa kesulitan dan mampu menyelesaikan masalah pada setiap situasi yang

dihadapi saat memasuki dunia kerja. Seseorang yang memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik akan merasakan dampak yang positif misalnya kemampuan kerja yang meningkat, keberhasilan dan kepuasan karir yang meningkat serta kepuasan hidup yang tinggi (Ng, Lim, Cheah, Ho & Tee, 2020).

Ketika karyawan baru sudah berhasil melakukan proses adaptasi akan karirnya, perusahaan juga harus memiliki ide dan inovasi ketika menjawab tantangan manajemen dengan melahirkan kualitas kehidupan kerja yang cocok, sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan dan terciptanya disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah salah satu unsur yang mendukung alasan seseorang mau bekerja. Apabila karyawan telah mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan senang dalam bekerja (Siagian & Khair, 2018).

Kepuasan kerja adalah cerminan emosi atau perasaan individu saat mereka bisa merasakan cukup atas apa yang dilakukan atau yang didapatkan. Kepuasan kerja dapat mendeskripsikan seorang karyawan telah merasa puas atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan (Pratama & Setiadi, 2021). Menurut (Mayasari, 2023), pada awal karir karyawan, kepuasan kerja diartikan sebagai faktor psikologis dan fisiologis terhadap pendapat subyektif karyawan terhadap lingkungan di tempat bekerja. Karyawan yang merasa tidak puas dengan perusahaan ia bekerja akan memiliki keinginan untuk keluar dari posisi mereka

bekerja sekarang. Tingginya kepuasan kerja akan membuat keinginan untuk pergi mengecil dan sebaliknya. Ketika karyawan merasa tidak puas, karyawan tersebut akan memiliki rencana untuk pergi dari perusahaan dan menghancurkan kinerja perusahaan dengan meninggalkan pelayanan yang buruk. Karyawan yang puas akan mendedikasikan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan membuat pekerjaannya menjadi lebih menyenangkan, sehingga hasil yang dicapai akan memuaskan (Andinni & Harun, 2024).

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Lestari, 2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa adaptasi karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di KUD Minatani Unit Simpan Pinjam, sama seperti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian adaptasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada KUD Minatani Unit simpan pinjam.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ekaputri dan Susanty, 2023) yang berjudul “Pengaruh Program Pengembangan dan Orientasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Salah Satu Perusahaan Jasa Kurir dan Logistik di Indonesia” dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa secara simultan adanya pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan pada perusahaan jasa kurir dan logistik di Indonesia melalui proram pengembangan

dan orientasi karyawan. Orientasi karyawan secara parsial juga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara parsial program pengembangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas latar belakang penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis peningkatan kinerja karyawan berdasarkan orientasi karyawan dan kemampuan adaptasi karir melalui kepuasan kerja. Peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang utama dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan bisnisnya. Penelitian ini dilakukan pada objek karyawan *fresh graduate* yang bekerja di perusahaan *startup* di Jakarta dengan alasan karyawan *fresh graduate* cenderung merupakan gambaran dari generasi muda yang aktif, berinovasi, dan dapat beradaptasi dengan cepat. Penelitian ini akan membantu mempelajari bagaimana karyawan *fresh graduate* ini berperan s.rta dalam lingkungan kerja perusahaan *startup*.

Dengan demikian proposal penelitian skripsi ini berjudul sebagai berikut “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Orientasi Kerja dan Kemampuan Adaptasi Karir melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan *Fresh Graduate* yang Bekerja pada Perusahaan di Jakarta)”

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, data yang diambil dilakukan dengan melalui kuesioner. Adapun batasan dalam penyusunan penelitian yang dibuat oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Penulis melakukan penelitian berdasarkan pada hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah dikembangkan kembali. Penelitian ini bisa mencakup perubahan pada model atau metode penelitian yang telah diadaptasi dari studi-studi sebelumnya.
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Orientasi Karyawan dan Kemampuan Adaptasi. Kedua variabel ini dipilih sebagai variabel independen karena dapat memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen. Variabel dependen yang berhubungan dengan variabel independen sebelumnya adalah Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
3. Objek dalam penelitian ini dikhususkan bagi karyawan fresh graduate yang bekerja pada perusahaan Startup di Jakarta. Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengukur peningkatan kinerja karyawan berdasarkan dengan orientasi karyawan dan kemampuan adaptasi melalui kepuasan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh orientasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan adaptasi karir terhadap kepuasan kerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh kemampuan adaptasi karir terhadap kinerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta?
6. Bagaimana pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta?
7. Bagaimana pengaruh kemampuan adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh orientasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan adaptasi karir terhadap kepuasan kerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan adaptasi karir terhadap kinerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta

7. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan *Startup* di Jakarta

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat serta berguna bagi pembaca maupun pihak lain. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan pengalaman yang berharga dalam melakukan sebuah penelitian, penulis akan memahami bagaimana mengumpulkan dan menganalisis sebuah data, penelitian ini juga akan membantu penulis dalam meningkatkan kredibilitas sehingga penulis akan mendapatkan informasi yang valid dan akurat.

2. Manfaat bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi akademisi yaitu memperkaya literatur ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini akan membantu meningkatkan pemahaman lebih mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja serta apa saja metode yang efektif dalam meningkatkannya.

3. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang valid mengenai kebutuhan dan keinginan karyawannya, penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi sebuah masalah dan menemukan solusi dengan efektif. Dengan pemahaman yang lebih baik, perusahaan akan bisa mengembangkan strategi yang lebih positif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan merupakan pedoman yang akan membantu pembaca dalam memahami struktur dan alur penelitian ini. Berikut adalah sistematika penulisan dalam penelitian ini:

Bab I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai gambaran umum objek yang diteliti, latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis akan menjelaskan terkait dengan konteks teoritis untuk memahami permasalahan yang diteliti, mencakup pemahaman konsep teori-teori yang digunakan sebagai acuan dalam pengelolaan data. Pada bab ini

penulis juga akan menguraikan mengenai landasan teori yang berkaitan dengan judul skripsi ini yaitu peningkatan kinerja karyawan berdasarkan orientasi karyawan dan kemampuan adaptasi melalui kepuasan kerja.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi penjelasan rinci mengenai metode yang digunakan untuk memberikan informasi yang cukup kepada pembaca seperti jenis penelitian yang dilakukan mencakup penjelasan mengenai pendekatan penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, operasional variabel yang mencakup indikator dan instrumen untuk mengukur penelitian ini, hipotesis penelitian dan pengujian hipotesis, serta prosedur pengumpulan dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan objek penelitian dan hasil dari pengujian penelitian yang telah dilakukan terhadap objek penelitian yaitu karyawan *fresh graduate* yang bekerja pada perusahaan Startup di Jakarta.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh untuk menggambarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan menyajikan rekomendasi serta saran berdasarkan hasil penelitian yang dapat

diimplementasikan oleh perusahaan-perusahaan startup untuk perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

