



## **Hubungan Kebahagiaan dengan Kemampuan Beradaptasi Karier pada Karyawan di Awal Karier**

Manisa Fitri Anjani\* dan Marisyia Pratiwi

Universitas Sriwijaya

\*E-mail: manisaafitrianjani@gmail.com

### **Abstrak**

Tahap awal karier dimulai pada usia 18–35 tahun. Individu harus mampu menjalani kariernya dengan berbagai perubahan. Untuk mengatasi hal tersebut, dibutuhkan kemampuan beradaptasi karier. Kebahagiaan merupakan dampak tingginya dari kemampuan beradaptasi karier dalam menangani stres dengan merencanakan hasil kerja dan penanganan beban kerja institusi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier. Hipotesis penelitian adalah terdapat hubungan antara kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier. Data diperoleh dari 169 karyawan di awal karier saat pengambilan data dan menggunakan 50 karyawan di awal karier saat uji coba. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah *nonprobability sampling*. Berdasarkan hasil analisis korelasi, kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier diperoleh  $r = .579$  ( $p < .05$ ). Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kedua variabel. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

**Kata kunci:** kemampuan beradaptasi karier, kebahagiaan, karyawan

## ***The Relationship of Happiness with Career Adaptability in Early-Career Employees***

### **Abstract**

The early career stage begins at the age of 18-35. Individuals must be able to undergo their careers with various changes. To overcome this, career adaptability is needed. Happiness is a high impact of career adaptability in handling stress by planning work outcomes and handling institutional workload. The purpose of the study was to determine whether there is a relationship between happiness and career adaptability in early career employees. The research hypothesis is that there is a relationship between happiness and career adaptability in early career employees. Data were obtained from 169 early career employees during data collection and used 50 early career employees during the trial. The research sampling technique is nonprobability sampling. Based on the results of correlation analysis, happiness and career adaptability obtained  $r = .579$  ( $p < .05$ ). The results of data analysis indicates a significant positive relationship between the two variables. The hypothesis proposed in this research is accepted.

**Keywords:** *career adaptability, happiness, employee*

## Pendahuluan

Karier merupakan suatu tantangan penting pada tahap perkembangan seseorang. Sitompul (2018) menyatakan bahwa karier menjadi salah satu bagian hidup yang berpengaruh pada kehidupan manusia. Menurut Jayaratne et al. (2021), tahap awal karier merupakan salah satu bagian tahap pengembangan karier seorang karyawan dan salah satu strategi yang efektif. Berdasarkan jangka waktu kerja, karyawan yang memulai karier untuk pertama kalinya dengan masa kerja lima tahun atau kurang dari penyelesaian pendidikan terakhir individu diklasifikasikan sebagai karyawan yang berada pada tahap awal karier (Zaharee et al., 2018). Kardas (2012) berpendapat bahwa tahap awal karier berada pada rentang usia 18-35 tahun.

Nadiem Makarim selaku Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menyatakan lulusan mahasiswa yang bekerja sesuai dengan jurusan maksimal hanya 20%, sedangkan 80% dari lulusan tersebut bekerja di luar jurusan yang dipilih (Aisyah, 2017). Menurut Mardiana (2017), penyebab dari belum maksimalnya penyerapan tenaga kerja yang sesuai dengan jurusan saat ini disebabkan karena ketidakseimbangan pekerjaan dan kemampuan di bawah standar. Karakteristik tersebut dibutuhkan dalam setiap profesi di dunia kerja, yang mana harus mampu menjalani karier dalam lingkungan yang berubah-ubah yang juga penuh dengan keragaman (Purba et al., 2020).

Generasi-generasi membutuhkan kemampuan beradaptasi karier dalam mengatasi berbagai isu-isu permasalahan yang terjadi. Menurut Christiani dan Ikasari (2020), terdapat pada generasi yang memiliki tahun lahir antara 1990 hingga 2010, dan ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh generasi tersebut, khususnya terkait dengan kemampuan beradaptasi karier. Tingkat *turnover* yang tinggi dan tingkat stres kerja yang meningkat bisa menjadi tantangan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia (Darmawani & Suryahadikusuma, 2021).

Borysenko (2018) menemukan bahwa 77% individu merasakan stres di tempat kerja karena persepsi mereka akan lingkungan kerja yang sangat kompetitif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang sempit dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Karyawan di awal karier banyak mengalami kesulitan ketika memulai karier. Mereka mungkin menghadapi lingkungan kerja yang baru, tugas yang belum pernah dihadapi sebelumnya, tidak jarang ada rekan kerja yang mungkin merasa tidak suka terhadap kinerja individu baru dan kebutuhan untuk belajar hal-hal baru. Ketidaknyamanan dan kesulitan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang signifikan dalam keputusan seseorang untuk mengajukan *resign* (Wijayanti, 2019).

Karyawan di awal karier adalah individu yang berada dalam tahap belajar dan mengembangkan kariernya (Oshima et al., 2021). Menurut Otoo (2019), pada zaman sekarang, karyawan di awal karier dituntut harus cepat mengembangkan dan mempertahankan status pekerjaan yang dimiliki. Penting bagi karyawan di awal karier untuk memiliki kemampuan beradaptasi karier agar dapat merencanakan pengembangan karier, peluang karier, dan transisi karier (AlKhemeiri et al., 2020). Masa transisi karier ditandai dengan pesatnya perubahan ekonomi, sosial, dan teknologi serta meningkatnya kompleksitas dan keragaman. Maka dari itu, kemampuan beradaptasi karier sangat penting bagi karyawan di awal karier agar dapat beradaptasi dengan perubahan (Ohme & Zacher, 2015).

Kemampuan beradaptasi karier merupakan kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri menghadapi perubahan kondisi kerja (Savickas, 1997). Menurut Savickas dan Porfeli (2012), kemampuan beradaptasi karier memiliki empat dimensi, yaitu *career control*, *career concern*, *career curiosity*, dan *career confidence*. *Career control* adalah sejauh mana disiplin diri yang ditunjukkan dengan teliti dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan. *Career concern* merupakan perhatian tentang masa depan membantu individu melihat ke depan dan bersiap untuk apa yang mungkin terjadi selanjutnya. *Career curiosity* merujuk pada sejauh mana seseorang mengeksplorasi keadaan dan mencari informasi tentang peluang. *Career confidence* merupakan tingkat kepastian bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dan melakukan apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi hambatan.

Kemampuan beradaptasi karier rendah dapat membuat individu memiliki niat meninggalkan organisasi (Chan & Mai, 2015). Individu yang cenderung cepat meninggalkan pekerjaannya dianggap menimbulkan kerugian dalam proses seleksi dan pelatihan (Manurung dan Ratnawati, 2012). Ketika seseorang keluar, hal tersebut dapat merusak cara kerja organisasi yang sedang berjalan (Rohman, 2018). Menurut Yuliawan dan Himam (2015), keluarnya individu

menyebabkan kualitas kerja dalam organisasi tersebut juga berkurang yang berujung pada menurunnya kualitas layanan. Selain itu, individu dengan kemampuan beradaptasi karier yang rendah juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi diri sendiri dan pekerjaannya seperti pemotongan gaji yang diterima akibat kualitas kerja menjadi kurang maksimal (Iman & Wijaya, 2020).

Karyawan dengan kemampuan beradaptasi karier yang tinggi, memiliki niat untuk berpindah lebih rendah. Artinya, individu dapat dengan lebih efektif mengatasi perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja (Chan & Mai, 2015). Menurut Soresi et al. (2012), kemampuan beradaptasi karier yang tinggi membuat seseorang lebih banyak memproyeksikan diri ke masa depan, merasakan lebih sedikit hambatan, dan lebih mampu mewujudkan tujuan karier. Kemampuan beradaptasi karier juga dapat memfasilitasi transisi individu ke dunia kerja (Negru-Subtirica et al., 2015). Selain itu, kemampuan beradaptasi karier juga penting bagi karyawan di awal karier agar dapat merencanakan pengembangan, peluang karier, dan transisi karier (AlKhemeiri et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Guan et al. (2013) menemukan adanya hubungan kebahagiaan, dukungan sosial, dan orientasi waktu masa depan dengan kemampuan beradaptasi karier di kalangan individu. Hal tersebut penting untuk memfasilitasi transisi dari sekolah ke pekerjaan, mencari pekerjaan, atau mendapatkan posisi yang diinginkan, hingga akhirnya mencapai kesuksesan karier jangka panjang. Kebahagiaan dan kepuasan hidup memengaruhi kemampuan beradaptasi karier yang tinggi untuk menghadapi masa-masa stres dalam merencanakan hasil karier dan menghadapi beban kerja institusi (Karavdic dan Baumann, 2014).

Menurut Seligman (2011), kebahagiaan adalah perasaan yang bersifat baik dan cara individu untuk menetapkan jalan hidup dengan memaksimalkan perasaan yang dirasakan. Kebahagiaan menurut Seligman (2011) terdiri dari tiga aspek. Pertama, aspek emosi positif, yaitu kehidupan menyenangkan karena dapat merasakan kesenangan, kegembiraan, ekstasi, kehangatan, dan kenyamanan. Kedua, aspek keterlibatan, yaitu melibatkan diri secara penuh, tidak hanya fisik yang beraktivitas, tetapi sumber daya kognitif, dan emosional yang membentuk pemikiran dan perasaan. Ketiga, aspek makna, yaitu gabungan dari emosi positif dan keterlibatan karena setiap individu menginginkan makna dan tujuan yang jelas dalam hidup.

Pada sebagian individu, perubahan yang terjadi di tempat kerja dapat menyebabkan stres. Kebahagiaan dan kepuasan hidup merupakan dampak dari tingginya kemampuan beradaptasi karier dalam menangani masa stres dengan merencanakan hasil karier dan penanganan dengan beban kerja institusi (Karavdic & Baumann, 2014). Oleh karena itu, individu yang bahagia dan nyaman di tempat kerjanya dapat membuat individu tersebut semakin baik dalam beradaptasi dan mengantisipasi perubahan. Penting untuk mencari kebahagiaan dalam setiap situasi, bahkan saat menghadapi perubahan atau tantangan. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara menemukan hal-hal positif dalam setiap situasi dan berfokus pada aspek-aspek yang memberikan kebahagiaan (Indeed, 2021).

Individu yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerja memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaan (Chinanti & Siswati, 2018). Menurut Chan dan Mai (2015), individu yang cakap dan dapat berpartisipasi dalam peran kerja lebih mungkin untuk bahagia dengan kariernya karena mempunyai banyak prospek kerja termasuk promosi, pengakuan, tunjangan kesejahteraan, jadwal shift yang lebih baik, dan tunjangan misalnya, uang hadiah. Oswald et al. (2015) mengungkapkan bahwa individu yang lebih bahagia menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.

Öztemel dan Yildiz-Akyol (2021) menunjukkan hubungan positif antara kebahagiaan, dukungan sosial, sikap positif terhadap masa depan, dan sikap terencana terhadap masa depan dengan kemampuan beradaptasi karier. Belum ada temuan atau penelitian khusus yang membahas hubungan antara kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier di Indonesia. Berdasarkan beragam fenomena mengenai kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier, peneliti ingin mengetahui hubungan antara kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier.

## Metode

Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Kriteria subjek penelitian adalah karyawan di awal karier dengan umur 18-35 tahun dan memiliki masa kerja 5 tahun atau kurang dari penyelesaian pendidikan terakhir. Proses pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 21 Mei-2 Juni 2022 dengan melibatkan 169 karyawan yang berada pada tahap awal karier di Indonesia. Pengambilan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form. Peneliti membuat *flyer* yang berisikan tautan Google Form, lalu menyebarkannya melalui media sosial WhatsApp, Instagram, dan LinkedIn. Sebelum memulai pengambilan data, peneliti memastikan identitas subjek yang akan dipilih dengan cara memeriksa kembali data pada saat uji coba. Hal ini dilakukan agar tidak ada peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel kembali, dikarenakan pengambilan sampel sumber data dipilih berdasarkan dengan pertimbangan kriteria tertentu. Pada bagian awal Google Form yang berisikan skala, peneliti meminta kesediaan subjek untuk mengisi beberapa data diri dan pernyataan bahwa subjek secara sukarela mengisi skala penelitian. Petunjuk pengisian skala juga dilampirkan sebelum *item* skala disajikan guna memberikan pemahaman kepada subjek.

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan empat alternatif kategori jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala variabel dependen dalam penelitian ini adalah skala kemampuan beradaptasi karier yang dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan empat dimensi kemampuan beradaptasi karier yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012), yaitu *career control*, *career concern*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Skala ini berisi 48 *item* yang terdiri dari 24 *item favorable* dan 24 *item unfavorable*. Peneliti mengambil 4 *item* dari masing-masing dimensi dengan total korelasi antara .452-.655. Koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) untuk skala psikologi uji coba adalah .901 untuk total 48 *item*, sedangkan reliabilitas *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) yang valid adalah .879 untuk 16 *item*. Pengujian validitas *item* alat ukur pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha*.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kebahagiaan, yang merupakan komponen dari kerangka kerja psikologi positif yang pertama kali diperkenalkan oleh Seligman (2011). Peneliti kemudian mengembangkan skala variabel independen tersebut dengan merujuk pada aspek-aspek kebahagiaan yang dikenalkan oleh Seligman (2011), yakni emosi positif, keterlibatan, dan makna. Skala ini dibuat dengan menggunakan skala Likert dengan jumlah 36 *item* yang terdiri dari 18 *item favorable* dan 18 *item unfavorable*. Peneliti mengambil empat *item* dari setiap dimensi dengan korelasi item total dalam rentang .406-.631 koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) pada skala psikologi uji coba adalah sebesar .868 dengan jumlah 36 *item*, sedangkan didapatkan reliabilitas valid *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar .861 untuk 12 *item* valid.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan pada variabel dependen kemampuan beradaptasi karier adalah .416 ( $p > .05$ ) yang berarti sebaran data kemampuan beradaptasi karier bersifat normal. Sementara itu, nilai signifikansi variabel bebas kebahagiaan adalah .071 ( $p > .05$ ) berarti data pada variabel kebahagiaan juga terdistribusi normal. Uji asumsi kemudian dilanjutkan dengan uji linieritas menggunakan *test for linearity*. Diperoleh nilai signifikansi sebesar .000 ( $p < .05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier memiliki hubungan yang linier. Selanjutnya, uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji Pearson. Diperoleh nilai signifikansi sebesar .000 ( $p < .05$ ) yang berarti hipotesis penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier.

## Hasil

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 169 karyawan di awal karier. Data demografis dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 36.7% subjek dengan jenis kelamin laki-laki dan subjek perempuan sebanyak 63.3%. Selanjutnya, berdasarkan umur dalam rentang 18-35 tahun, dengan umur 22 tahun mendominasi sebanyak 31.4%. Selain itu, 51.5% penelitian ini diisi oleh subjek karyawan di awal karier dengan pendidikan terakhir S1/D4. Subjek

penelitian 100% didominasi oleh karyawan di awal karier dengan jenis pekerjaan formal. Subjek yang berniat pindah pekerjaan ke tempat lain dengan menjawab “Ya” adalah sebanyak 82.8%. Adapun 42.6% subjek dalam penelitian ini memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Domisili pekerjaan menurut Badan Pusat Statistik (2022) Indonesia terdiri dari lima pulau besar dan empat kepulauan, sehingga subjek penelitian yang didapat berdasarkan domisili pekerjaan di

**Tabel 1.** Persebaran Data Demografis Subjek Penelitian

| Kategori            | <i>n</i> | %    | Kategori                                       | <i>n</i> | %    |
|---------------------|----------|------|--|----------|------|
| Jenis kelamin       |          |      | Jenis pekerjaan                                |          |      |
| Laki-laki           | 62       | 36.7 | Formal   | 169      | 100  |
| Perempuan           | 107      | 63.3 | Pernah berniat pindah pekerjaan ke tempat lain |          |      |
| Umur                |          |      | Ya   | 140      | 82.8 |
| 21 tahun            | 15       | 8.9  | Tidak  | 29       | 17.2 |
| 22 tahun            | 53       | 31.4 | Domisili pekerjaan                             |          |      |
| 23 tahun            | 34       | 20.1 | Pulau Sumatera                                 | 75       | 44.4 |
| 24 tahun            | 24       | 14.2 | Pulau Jawa                                     | 74       | 43.8 |
| 25 tahun            | 19       | 11.2 | Pulau Kalimantan                               | 3        | 1.8  |
| 26 tahun            | 5        | 3.0  | Pulau Sulawesi                                 | 7        | 4.1  |
| 27 tahun            | 4        | 2.4  | Pulau Papua                                    | 1        | 0.6  |
| 28 tahun            | 3        | 1.8  | Kepulauan Nusa Tenggara                        | 1        | 0.6  |
| 29 tahun            | 2        | 1.2  | Kepulauan Bangka Belitung                      | 6        | 3.6  |
| 30 tahun            | 4        | 2.4  | Kepulauan Maluku                               | 1        | 0.6  |
| 31 tahun            | 1        | 0.6  | Kepulauan Riau                                 | 1        | 0.6  |
| 32 tahun            | 2        | 1.2  | Lama bekerja                                   |          |      |
| 33 tahun            | 1        | 0.6  | Kurang dari 1 tahun                            | 78       | 46.2 |
| 35 tahun            | 2        | 1.2  | 1-2 tahun                                      | 47       | 27.8 |
| Pendidikan terakhir |          |      | 2-3 tahun                                      | 20       | 11.8 |
| SD                  | 1        | 0.6  | 3-4 tahun                                      | 9        | 5.3  |
| SMP                 | 1        | 0.6  | 4-5 tahun                                      | 15       | 8.9  |
| SMA/SMK             | 24       | 14.2 | Penghasilan                                    |          |      |
| D3                  | 55       | 32.5 | <1,000,000                                     | 9        | 5.3  |
| S1/D4               | 87       | 51.5 | 1,000,000–5,000,000                            | 133      | 78.7 |
| S2                  | 1        | 0.6  | 5,000,000–10,000,000                           | 26       | 15.4 |
|                     |          |      | >10,000,000                                    | 1        | 0.6  |

**Tabel 2.** Hasil Data Deskripsi Subjek Penelitian

| Variabel                     | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> |
|------------------------------|----------|----------|-----------|
| Kebahagiaan                  | 169      | 36.49    | 4.475     |
| Kemampuan beradaptasi karier | 169      | 52.09    | 4.890     |

dominasi oleh pulau Sumatera yaitu sebanyak 75 orang (44.4%). Diketahui pula bahwa sebanyak 78.7% subjek karyawan di awal karier memiliki penghasilan sebesar Rp1,000,000-Rp5,000,000. Persebaran data demografis pada subjek dapat dilihat di Tabel 1. Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa jumlah subjek penelitian ini adalah 169 karyawan di awal karier. Untuk variabel kemampuan beradaptasi karier diperoleh  $M = 52.09$ ;  $SD = 4.890$ . Sementara itu, variabel kebahagiaan memperoleh  $M = 36.49$ ;  $SD = 4.475$ .

Peneliti mengelompokkan jenis kelamin dari subjek ke dalam dua kelompok. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis uji beda menggunakan teknik *independent sample t-test*. Hasil uji beda menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan memiliki nilai signifikansi .032 ( $p < .05$ ) sehingga menunjukkan adanya perbedaan. Sementara itu, untuk

variabel kemampuan beradaptasi karier, didapatkan nilai signifikansi sebesar .979 ( $p > .05$ ) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan kemampuan beradaptasi karier berdasarkan jenis kelamin. Maka dari itu, peneliti melakukan analisis lanjutan untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing jenis kelamin pada variabel kebahagiaan. Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa subjek berjenis kelamin laki-laki ( $M = 37.45$ ;  $SD = 4.89$ ) memiliki nilai rata-rata kebahagiaan yang lebih tinggi daripada subjek jenis kelamin perempuan ( $M = 35.93$ ;  $SD = 4.14$ ).

Peneliti mengelompokkan pernah berniat pindah pekerjaan ke tempat lain subjek dalam dua kelompok yaitu Ya dan Tidak. Selanjutnya peneliti melakukan uji beda menggunakan teknik *independent sample t-test*. Didapatkan bahwa variabel kebahagiaan memiliki nilai signifikansi .006 ( $p < .05$ ) sehingga menunjukkan adanya perbedaan. Sementara itu, variabel kemampuan beradaptasi karier mendapatkan nilai signifikansi sebesar .838 ( $p > .05$ ) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan kemampuan beradaptasi karier berdasarkan pernah berniat pindah pekerjaan ke tempat lain. Maka dari itu, peneliti melakukan analisis lanjutan untuk mengetahui rata-rata dari variabel kebahagiaan. Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa subjek yang menjawab “Ya” ( $M = 35.95$ ;  $SD = 4.07$ ) memiliki nilai rata-rata kebahagiaan rendah daripada subjek yang memilih “Tidak” memiliki rata-rata yang lebih tinggi sebesar ( $M = 39.07$ ;  $SD = 5.43$ ).

**Tabel 3.** Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

| Variabel                     | Levene's test | $p(2\text{-tailed})$ | Keterangan          |
|------------------------------|---------------|----------------------|---------------------|
| Kebahagiaan                  | .189          | .032                 | Ada perbedaan       |
| Kemampuan beradaptasi karier | .018          | .979                 | Tidak ada perbedaan |

**Tabel 4.** Hasil Perbedaan *Mean* Kebahagiaan Berdasarkan Jenis Kelamin

| Variabel    | Jenis kelamin | $n$ | $M$   | $SD$ |
|-------------|---------------|-----|-------|------|
| Kebahagiaan | Laki-laki     | 62  | 37.45 | 4.89 |
|             | Perempuan     | 107 | 35.93 | 4.14 |

**Tabel 5.** Hasil Uji Beda Berdasarkan Pernah Berniat Pindah Pekerjaan ke Tempat Lain

| Variabel                     | Levene's test | $p(2\text{-tailed})$ | Keterangan          |
|------------------------------|---------------|----------------------|---------------------|
| Kebahagiaan                  | .024          | .006                 | Ada perbedaan       |
| Kemampuan beradaptasi karier | .049          | .838                 | Tidak ada perbedaan |

**Tabel 6.** Hasil Perbedaan *Mean* Kebahagiaan Berdasarkan Pernah Berniat Pindah Pekerjaan ke Tempat Lain

| Variabel    | Pernah berniat pindah pekerjaan ke tempat lain | $n$ | $M$   | $SD$ |
|-------------|--|-----|-------|------|
| Kebahagiaan | Ya   | 140 | 35.95 | 4.07 |
|             | Tidak  | 29  | 39.07 | 5.43 |

**Tabel 7.** Deskripsi Kategorisasi Kebahagiaan dan Kemampuan beradaptasi Karier

| Variabel                     | Skor        | Kategori | $n$ | %    |
|------------------------------|-------------|----------|-----|------|
| Kebahagiaan                  | $X < 55$    | Rendah   | 119 | 70.4 |
|                              | $X \geq 55$ | Tinggi   | 50  | 29.6 |
| Kemampuan beradaptasi karier | $X < 39$    | Rendah   | 115 | 68   |
|                              | $X \geq 39$ | Tinggi   | 54  | 32   |

Hasil uji hipotesis menggunakan korelasi Pearson menunjukkan nilai signifikansi sebesar .000 ( $p < .05$ ) yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) kedua variabel sebesar .579

yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan, maka semakin tinggi pula kemampuan beradaptasi kariernya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan, maka semakin rendah pula kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier.

Berdasarkan kategorisasi variabel kemampuan beradaptasi karier pada Tabel 7, subjek dengan kemampuan beradaptasi karier rendah mendominasi penelitian ini sebanyak 119 subjek (70.4%). Diketahui pula bahwa peneliti mendapatkan subjek dengan kebahagiaan yang rendah sebanyak 115 (68%).

## Pembahasan

Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kebahagiaan yang tinggi, sikap positif terencana terhadap masa depan, dan individu yang menerima dukungan sosial positif dari kontak sosial seperti orang tua, teman, dan orang penting lainnya, memiliki kemampuan beradaptasi karier yang lebih tinggi. Begitupun sebaliknya, jika kebahagiaan, sikap positif terhadap masa depan, dan sikap terencana terhadap masa depan rendah, maka individu menjadi kurang adaptif terhadap kemampuan beradaptasi kariernya (Öztemel & Yildiz-Akyol, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Öztemel dan Yildiz-Akyol (2021) menunjukkan bahwa kebahagiaan, dukungan sosial yang dirasakan, sikap positif terhadap masa depan, dan sikap terencana terhadap masa depan secara signifikan berhubungan positif dengan kemampuan beradaptasi karier. Berdasarkan hasil penelitian Omar (2018) hubungan antara kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier adalah positif.

Peneliti kemudian menggolongkan subjek pada variabel kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier menjadi dua kategori kelompok, yaitu kategori tinggi dan kategori rendah. Pengkategorisasian subjek bertujuan untuk menggolongkan subjek ke dalam kelompok tertentu berdasarkan tingkat kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier yang dimiliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karier cenderung berada pada kategori rendah (70.4%), sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek dengan kemampuan beradaptasi karier yang rendah lebih banyak dibandingkan dengan subjek yang memiliki tingkat kemampuan beradaptasi karier tinggi. Individu dengan kemampuan beradaptasi karier yang rendah mengalami pengaruh negatif dan pengaruh positif yang lebih sedikit, sedangkan individu dengan kemampuan beradaptasi karier yang lebih tinggi mengalami kepuasan kerja yang lebih besar dan stres kerja yang lebih sedikit (Fiori et al., 2015).

Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 50 subjek (29.6%) memiliki kemampuan beradaptasi karier yang berada pada kategori tinggi. Kategorisasi tinggi dipresentasikan melalui ciri yang mencerminkan dimensi variabel kemampuan beradaptasi karier, contohnya mempunyai orientasi masa depan yang baik dan merasa bertanggung jawab dalam membentuk karier sendiri (Maree & Hancke, 2011). Dengan kata lain, jika individu dapat beradaptasi, berkompeten, dan memiliki kepercayaan diri dalam pekerjaan mereka, maka mereka akan memiliki kecenderungan yang lebih kecil untuk secara sukarela meninggalkan organisasi (Chan & Mai, 2015). Menurut Chan dan Mai (2015), hal ini memverifikasi asumsi teoretis bahwa mengembangkan kemampuan beradaptasi karier dalam bentuk sumber daya adaptasi seperti perhatian atau kepercayaan diri dapat membantu individu menjadi lebih kompeten.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di awal karier berada dalam kategori kebahagiaan yang rendah. Persentase 68% subjek atau karyawan yang termasuk dalam kategori rendah menunjukkan dominasi tingkat kebahagiaan yang lebih rendah dalam sampel tersebut. Dalam hal ini kebahagiaan merupakan komponen dari kerangka kerja psikologi positif yang pertama kali diperkenalkan oleh Seligman (2011). Individu dengan tingkat kebahagiaan rendah akan memiliki keinginan meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hubungan interpersonal, lingkungan kerja, tantangan pekerjaan, pengakuan dan penghargaan, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi serta pengembangan karier (Chowdhury, 2019).

Bureau (2022) mengatakan bahwa salah satu contoh persentase individu yang bahagia secara signifikan rendah terjadi dalam sektor ritel dan e-commerce, dan hal ini dapat dikaitkan dengan tingginya tekanan dan harapan dalam industri. Hal ini juga menyiratkan bahwa tingkat stres individu dapat terkait dengan tekanan yang muncul akibat

persaingan yang ketat tersebut. Ketidakhahagiaan di tempat kerja adalah hasil dari kurangnya motivasi intrinsik dan kegagalan untuk mengatasi stres (Chowdhury, 2019).

169 subjek karyawan di awal karier, dan dari jumlah tersebut, 54 subjek atau sekitar 32% termasuk dalam kategori tinggi. Menurut Walsh et al. (2018), individu yang memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami kelelahan, absen dari pekerjaan, atau berhenti dari pekerjaan. Selain itu, individu yang bahagia cenderung juga memperoleh pendapatan yang sedikit lebih tinggi daripada orang yang kurang bahagia. Semakin bahagia individu, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk kemudian menemukan pekerjaan dan merasa puas dengan pekerjaan itu. Penelitian longitudinal yang dilakukan Walsh et al. (2018) menemukan bahwa individu yang bahagia cenderung tidak kehilangan pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk menemukan pekerjaan baru jika mereka menjadi pengangguran. Hal ini selaras dengan penelitian Omar (2018) menjadi bahagia di tempat kerja adalah alasan terpenting bagi individu untuk termotivasi, dan terlibat dengan tugas pekerjaan individu, sehingga menimbulkan kemampuan beradaptasi karier.

Kemampuan untuk beradaptasi sepanjang garis karier dan pengalaman emosi positif di tempat kerja dapat memiliki dampak positif pada pemikiran karyawan untuk tetap berada di organisasi dan tidak meninggalkannya. Omar (2018) menyatakan bahwa individu dengan kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier yang tinggi cenderung memiliki niat yang rendah untuk pindah pekerjaan ke tempat lain. Sattar et al. (2017) menganggap bahwa kebahagiaan individu dapat muncul ketika individu mengalami kehidupan yang positif atau mendapatkan pengaruh yang terkait dengan pekerjaan. Emosi-emosi seperti nyaman, senang, dan gembira dianggap sebagai afek positif yang mencerminkan kebahagiaan. Sebaliknya, emosi-emosi seperti cemas, tidak senang, dan stres dianggap sebagai afek negatif yang menunjukkan rendahnya tingkat kebahagiaan (Warr & Clapperton, 2010).

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis tambahan yaitu uji beda kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier ditinjau dari jenis kelamin, umur dan pernah berniat pindah pekerjaan ke tempat lain. Uji beda dalam penelitian ini untuk menguji jenis kelamin dan pernah berniat pindah pekerjaan ke tempat kerja menggunakan teknik *independent sample t-test* dan hasilnya terdapat perbedaan.

Hasil analisis tambahan menemukan bahwa berdasarkan jenis kelamin variabel kebahagiaan memiliki perbedaan. Sedangkan untuk variabel kemampuan beradaptasi karier menunjukkan tidak adanya perbedaan. Maka dari itu peneliti melakukan analisis lanjutan untuk mengetahui rata-rata (*mean*) dari masing-masing jenis kelamin pada variabel kebahagiaan. Disimpulkan bahwa subjek berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi daripada perempuan. Kebahagiaan perempuan telah menurun selama 30 tahun terakhir, menurut statistik terbaru. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan dua kali lebih mungkin mengalami depresi dibandingkan laki-laki. Perbedaan gender sudah diketahui dengan jelas dan penelitian menemukan bahwa faktor biologis, psikologis dan sosial berkontribusi terhadap kesenjangan tersebut (Walsh, 2018).

Peneliti juga menemukan adanya perbedaan dari hasil uji beda kebahagiaan ditinjau dari pernah berniat pindah pekerjaan ke tempat lain. Subjek yang menjawab "Ya" memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi daripada subjek yang memilih "Tidak". Hal ini menunjukkan bahwa subjek yang tidak pernah berniat untuk pindah pekerjaan ke tempat lain memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih dominan daripada subjek yang memilih pernah berniat sedemikian rupa. Temuan ini sejalan dengan penelitian Omar (2018) memberikan dukungan tambahan terhadap hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan pemikiran individu yang lebih luas dan kemampuan pulih dari peristiwa negatif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja bukan hanya berdampak pada aspek emosional, tetapi juga dapat memengaruhi sikap dan keputusan yang diambil oleh individu terkait dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kebahagiaan adalah keadaan emosi positif yang dapat memengaruhi pikiran individu untuk mengatasi solusi negatif terhadap konflik dan/atau peristiwa. Artinya, pemikiran untuk tertarik bekerja ke tempat lain pun dapat dikurangi dengan adanya kebahagiaan (Omar, 2018).

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan di awal karier memiliki kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier yang rendah. Hasil analisis tambahan diketahui bahwa variabel kebahagiaan memiliki nilai signifikansi sehingga menunjukkan adanya perbedaan. Sementara itu, variabel kemampuan beradaptasi karier memperoleh nilai signifikansi yang menunjukkan tidak adanya perbedaan kemampuan beradaptasi karier berdasarkan jenis kelamin. Maka dari itu, peneliti melakukan analisis lanjutan untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing jenis kelamin pada variabel kebahagiaan. Disimpulkan bahwa nilai mean rata-rata lebih dominan pada laki-laki sebesar daripada subjek jenis kelamin perempuan.

Saran bagi karyawan di awal karier adalah perlu adanya usaha untuk meningkatkan kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier. Karyawan yang bahagia bisa meningkatkan produktivitas dan dapat memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan yang tetap ingin mempertahankan pekerjaannya diharapkan secara proaktif mencari tugas yang menantang untuk mengurangi kesenjangan kinerja antara karyawan dan rekan-rekan yang lebih berpengalaman. Layanan konseling karier dan pelatihan adalah pendekatan yang sangat efektif untuk mendukung kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier karyawan, instansi atau organisasi. Bagi peneliti lainnya dapat memperluas penelitian mengenai kemampuan beradaptasi karier dengan memasukkan variabel-variabel lain seperti kepribadian proaktif, dukungan sosial, dan *sense of coherence*. Penelitian yang melibatkan faktor-faktor tambahan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika kemampuan beradaptasi karier, karena di Indonesia masih sangat minim penelitian mengenai kemampuan beradaptasi karier pada subjek karyawan di awal karier.

## Daftar Pustaka

- Aisyah, N. (2021, November). *Nadiem ungkap 80% lulusan tak bekerja sesuai prodi, bagaimana sisanya?* Detik. <https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-5793585/nadiem-ungkap-80-lulusan-takbekerja-sesuai-prodi-bagaimana-sisanya> 14 Maret 2022.
- AlKhemeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2020). 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>
- Badan Pusat Statistik (2022). *Statistik Indonesia*. <https://www.bps.go.id/publication/2022/02/25/0a2afea4fab72a5d052cb315/statistik-indonesia-2022.html>
- Borysenko, K. (2018, November). *Generation Z is coming to work and their stress is already high*. Forbes <https://www.forbes.com/sites/karlynborysenko/2018/11/01/generation-z-is-coming-to-work-and-their-stress-is-already-high/?sh=6c17ca7f273b>.
- Bureau. (2022). *How much happiness is too much happiness for employees?: happiness research report*. Business World People. <http://bwpeople.businessworld.in/article/How-Much-Happiness-Is-Too-Much-Happiness-For-Employees-Happiness-Research-Report/18-05-2022-429298/>
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Chinanti, S., & Siswati, S. (2018). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Empati*, 7(3), 199–205.
- Chowdhury (2019, Januari). *Happiness at work: 10 tips for how to be happy at work*. Positive Psychology. <https://positivepsychology.com/happiness-at-work/> 19 Juli 2022.

- Christiani, L. C., & Ikasari, P. N. (2020). Generasi Z dan pemeliharaan relasi antar generasi dalam perspektif budaya Jawa. *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*, 4(2), 84-105.
- Darmawani, E., & Suryahadikusumah, A. R. (2021). Career adaptability as a career competency for generation Z. *Prosiding Webinar Konvensyen Kaunseling Kebangsaan Kali Ke-22, July*, 62.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: the role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.
- Iman, N. H., & Wijaya, H. E. (2020). *Hubungan antara kemampuan adaptasi karir dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan*. [Skripsi, Universitas Islam Indonesia].
- Indeed (2021, Febuary). Adability in the workplace: benefits and importance. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-in-the-workplace>
- Jayaratne, K. S., Collins, D. P., & McCollum, S. B. (2021). Early-career challenges of youth development extension educators and effective strategies. *Sustainability*, 13(16), 9017.
- Karavdic, S., & Baumann, M. (2014). Positive career attitudes effect on happiness and life satisfaction by master students and graduates. *Open Journal of Social Sciences*, 02(08), 15–23. <https://doi.org/10.4236/jss.2014.28003>
- Kardas, J. (2012). Determinants of employee development and career in a company. *Publishing House of Siedlce University of Natural Sciences and Humanities*, 204-220. <https://www.researchgate.net/publication/330971135>
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 145–157.
- Mardiana, C. F. (2017, August). 63% Orang Indonesia bekerja tak sesuai jurusan. Detik. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan>
- Maree, J. G., & Hancke, Y. (2011). The value of life design counselling for an adolescent who stutters. *Journal of Psychology in Africa*, 21(3), 479-485.
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: a three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88(37), 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
- Omar, S. (2018). The influence of career adaptability and work happiness on ICT professionals' intention to leave. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9(1), 23–36. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018010102>
- Oplatka, I. (2012). Towards a conceptualization of the early career stage of principalship: current research, idiosyncrasies and future directions. *International Journal of Leadership in Education*, 15(2), 129-151.
- Oshima, K., Kodama, T., Ida, Y., & Miura, H. (2021). Gender differences in work status during early career of dentists: An analysis of national survey cohort data of 10 years in Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2335.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822. <https://doi.org/10.1086/681096>
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource development (HRD) practices and banking industry effectiveness: The mediating role of employee competencies. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 250-271.

- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2021). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development, 48*(3), 199-212.
- Purba, S. D., Carissa, B., & Jaya, E. A. (2020). Lecturer career adaptability: A study of millennial and non millennial generations in Jakarta and surrounding areas. *International Journal of Learning, 6*(1), 47-52. <https://doi.org/10.18178/IJLT.6.1.47-52>
- Rohman, M. L. (2018). *Analisis pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah*. [Skripsi, Universitas Islam Indonesia].
- Sattar, M. A., Rasheed, M. I., Khan, I. U., Tariq, H., & Iqbal, J. (2017). Why adaptable individuals perform better: The role of orientation to happiness. *Australian Journal of Career Development, 26*(3), 134- 141.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities 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>
- Seligman, M. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. *Choice Reviews Online, 48*(12), 48-7217-48-7217. <https://doi.org/10.5860/choice.48-7217>
- Sitompul, L. (2018). Meningkatkan pemahaman perencanaan karir melalui layanan bimbingan karir di sekolah dengan menggunakan media gambar pada siswa kelas IX-1 SMP Negeri 1 Gebang tahun 2017-2018. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed, 15*(3), 316-327.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 705-711. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Is happiness a consequence or cause of career success?. *LSE Business Review*.
- Walsh, L D. (2018, November) *Men and women experience happiness differently – here’s why*. The Conversation. <https://theconversation.com/men-and-women-experience-happiness-differently-heres-why-104507>
- Warr, P., & Clapperton, G. (2010). *The joy of work?: jobs, happiness, and you*. Routledge.
- Wijayanti, E. (2019, May). *Awal perjalanan karier tak berjalan mulus? jangan langsung menyerah, ya!*. Fimela. <https://www.fimela.com/lifestyle/read/3955241/awal-perjalanan-karier-tak-berjalan-mulus-jangan-langsung-menyerah-ya>
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2015). The grasshopper phenomenon : studi kasus terhadap profesional yang sering berpindah - pindah pekerjaan. *Jurnal Psikologi, 34*(1), 76-88.
- 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>