

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu tentunya akan mengalami beragam peristiwa, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan selama perjalanan hidupnya. Cara mereka menyikapi setiap peristiwa yang dialami juga berbeda-beda. Ada individu yang mampu mengatasi peristiwa yang tidak menyenangkan tetapi ada juga yang tidak mampu mengatasinya. Apabila individu mampu mengatasi masalah yang sedang dihadapinya, maka akan menimbulkan perasaan bahagia. Sebaliknya, apabila individu tidak mampu mengatasi masalah yang sedang dihadapinya maka akan timbul emosi yang tidak menyenangkan dalam hidupnya, bahkan keadaan ini dapat menyebabkan individu yang bersangkutan merasa tidak puas atau tidak bahagia dalam menjalani kehidupannya. Dalam ilmu psikologi di kenal dengan istilah kesejahteraan subjektif karena lebih bersifat operasional (Indahningrum dkk, 2020).

Headey (dalam Rachma, 2021) mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai derajat penilaian individu secara keseluruhan terhadap kualitas hidupnya. Diener menjelaskan dengan lebih terperinci bahwa kesejahteraan subjektif ialah evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya, seperti apa yang disebut orang awam sebagai kebahagiaan, ketentraman, dan kepuasan hidup. Kesejahteraan subjektif dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Seorang pegawai yang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang

menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Diener (dalam Fauzia, 2021) menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif memiliki tiga aspek yang meliputi afek positif, afek negatif, dan kepuasan hidup. Namun, afek positif dan negatif merupakan aspek afektif sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek kognitif. Pada aspek afektif menunjukkan tingkat keseimbangan antara afek positif (emosi yang menyenangkan) dan afek negatif (emosi yang tidak menyenangkan) yang dimiliki oleh seseorang. Dimana seseorang dapat merasakan afek positif dan negatif secara bergantian dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, pegawai percaya bahwa pekerjaannya telah sesuai dengan yang diinginkan, sehingga pegawai merasa senang. Aspek Kognitif merupakan suatu evaluasi yang berasal dari diri seseorang dimana masing-masing orang merasakan bahwa kehidupannya berjalan dengan baik. Kepuasan hidup merupakan bagian dari aspek kognitif karena seseorang memiliki kepercayaan atau sikap yang evaluatif dalam kehidupannya. Misalnya, pegawai tetap mampu menyelesaikan target kerja meskipun sedang mengalami permasalahan di luar pekerjaan.

Menurut Veenhoven (dalam Iman, 2020) kebahagiaan sebagai bagian penilaian afektif dari kesejahteraan subjektif. Pada kondisi lingkungan saat ini yang semakin sulit, setiap manusia tentunya ingin hidup bahagia. Kebahagiaan dalam diri individu merupakan hal yang krusial, karena dengan bahagia setiap orang pasti akan nyaman dalam menjalankan kehidupan sehari-hari serta merasa lebih berharga. Sama halnya dengan seorang pegawai, jika ia merasa bahagia

dengan pekerjaannya maka akan muncul rasa bahagia dan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Namun, setiap manusia mempunyai cara tersendiri dalam menyikapi kebahagiaan hidup. Kebahagiaan seseorang dapat dilihat dari bagaimana keadaan emosinya dan perasaannya tentang lingkungan sekitar dan diri sendiri.

Lyubormirsky dan Lepper (dalam Nik Mad dkk, 2021) menyatakan bahwa kegembiraan merupakan definisi dari kesejahteraan subjektif. Renwick juga menyatakan kesejahteraan hidup sebagai sesuatu yang menyenangkan, membahagiakan dan bermakna untuk diri. Menurut Diener (dalam Bachri, 2019) kesejahteraan subjektif merupakan seseorang yang memiliki penilaian yang lebih tinggi tentang kebahagiaan dan kepuasan hidup.

Pavot dan Diener (dalam Gomes, 2021) mengemukakan bahwa kesejahteraan subjektif ialah penilaian individu pada diri mereka sendiri, dan penilaian tersebut memiliki dasar kepada respon emosional dan kognitif. Penilaian yang dilakukan tersebut digunakan sebagai informasi pokok dalam menentukan kualitas dan kepuasan hidup seseorang secara keseluruhan. Aspek kognitif dapat disebut juga dengan penilaian mengenai kepuasan hidup dan aspek afektif berkaitan dengan perasaan hati atau emosi yang positif. Penelitian ini menilai bahwa pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan hidup yang tinggi memiliki kehidupan yang sejahtera dan stabil serta mempunyai emosi yang positif sehingga berdampak pada kesejahteraan subjektif pegawai yang tinggi. Sebaliknya, jika pegawai memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah maka ia akan merasakan emosi negatif seperti kemarahan dan kecemasan, tidak puas

dengan hidupnya, dan akan mengalami kurangnya kegembiraan serta afeksi. Selain itu, kondisi lingkungan sekitar juga mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Apabila seseorang menilai lingkungan tempat ia bekerja sebagai tempat yang tidak menyenangkan maka dapat dikatakan ia tidak merasa bahagia sehingga menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Kesejahteraan subjektif masih menjadi hal yang menarik untuk di teliti karena keragaman faktor yang dapat mempengaruhi kondisi kesejahteraan subjektif seseorang. Diener & Oishi (dalam Herlena dkk, 2018) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang yaitu faktor kepribadian, materi (*wealth*), hubungan sosial, budaya, demografi, prestasi, nilai dan aktivitas. Sedangkan menurut Weiten (dalam Seftiani, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal meliputi cinta dan pernikahan, pekerjaan, serta faktor internal yaitu kepribadian, self esteem, dan optimisme.

Kesejahteraan subjektif berperan penting dalam kehidupan seseorang untuk mengumpulkan suatu informasi tentang pekerjaan. kesejahteraan subjektif dapat berkontribusi untuk kualitas hidup khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja dan kesehatan fisik maupun mental. Jiwa yang bahagia akan menjadikan seseorang tetap fokus dengan apa yang dikerjakan. Kesejahteraan pegawai dipandang sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan pegawai dalam kehidupan pekerjaannya dan keberhasilan perusahaan atau suatu instansi karena mampu memenuhi kebutuhan pegawai (dalam Iriyanti, 2020).

Lopez dan Snyder (dalam Afriana, 2020) juga menyatakan tiga macam konsep pekerjaan, yaitu pertama, pekerjaan yang menitikberatkan pada keuangan sehingga pekerjaan dinilai sebagai asset bagi penyedia kebutuhan keluarga, kedua pekerjaan adalah panggilan dari hati yang berasal dari dalam dan berasal dari keyakinan individu dalam mencapai tujuan sosial yang berguna dimana pekerjaan merupakan bentuk pengembangan diri ke arah lebih baik. Terakhir pekerjaan adalah karir dengan memberikan motivasi dan emosi positif, dalam mencapainya harus adanya memotivasi kebutuhan untuk persaingan atau meningkatkan harga diri dan kepuasan. Seseorang yang memiliki emosi positif setiap saat adalah orang yang bekerja dengan senang hati, karena orang tersebut paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerja, sehingga memaksimalkan kinerja dan mampu beradaptasi dengan karirnya. Savickas (dalam Naim, 2022) menegaskan bahwa adaptasi yang secara berkelanjutan terhadap lingkungan karir bersifat penting dalam mencapai kesuksesan karir, adaptabilitas dapat menjadi sumber regulasi diri yang mana individu akan mampu menyelesaikan permasalahan asing dan kompleks yang muncul dari transisi pekerjaan hingga trauma kerja.

Menurut Savickas dan Porfeli (dalam Alexander, 2021) kemampuan adaptasi karir yaitu kemampuan seseorang dalam mengatasi perubahan situasi tak terduga yang muncul dalam karir serta mampu menyesuaikan diri terkait kondisi di lingkungan pekerjaan maupun sosial. Adaptabilitas karir (*career adaptability*) terdiri dari empat aspek yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli yaitu (a) kepedulian (*concern*), yaitu tentang bagaimana perhatian individu terhadap masa depan; (b) pengendalian (*control*), yaitu kemampuan individu untuk dapat

mengendalikan masa depan karir mereka dengan bertanggung jawab; (c) keingintahuan (*curiosity*), yaitu rasa ingin tahu yang mendorong individu untuk berfikir tentang kemampuan diri dalam berbagai situasi dan peran; serta (d) keyakinan (*confidence*) yaitu kepercayaan diri yang terbangun setelah eksplorasi dan mencari informasi untuk dapat mengaktualisasikan pilihan dalam kehidupannya.

Kemampuan adaptasi karir tentu bukan hal yang mudah untuk dilakukan. Namun, kondisi tersebut merupakan salah satu tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga pegawai harus siap untuk menghadapi hal tersebut. Pada salah satu penelitian yang dilakukan oleh Yang, Feng, Meng, dan Qiu (dalam Wijaya, 2020) di China menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir (*career adaptability*) mendukung kesejahteraan karyawan melalui kesadaran karyawan untuk terlibat pada budaya kerja yang diterapkan suatu perusahaan.

Penelitian Koen & Van Vien (dalam Patricia, 2021) tentang adaptasi karir menunjukkan bahwa individu yang lebih tinggi dalam adaptasi karir lebih berhasil dalam menguasai transisi antara sekolah dan bekerja, memiliki peluang lebih rendah untuk pengangguran berkepanjangan, dan dapat membuat pilihan terkait karier yang lebih baik. Adaptasi karir dapat meningkatkan kesempatan untuk menemukan pekerjaan yang cocok, sehingga meningkatkan kesuksesan karier dan bahkan kesejahteraan subjektif.

Secara keseluruhan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan seseorang. Namun, kesejahteraan subjektif dapat dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi karir. Hal ini dikarenakan apabila

seseorang memiliki kesejahteraan dan kepuasan yang tinggi dalam dirinya maka ia memiliki kesejahteraan subjektif yang baik. Begitu juga dengan kemampuan adaptasi karir, jika seseorang karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan kesejahteraan subjektifnya maka seorang karyawan tersebut akan memiliki kemampuan adaptasi karir yang sangat baik pula. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan adaptasi karir dengan kesejahteraan subjektif pada pegawai.

Hubungan antara kemampuan adaptasi karir dengan kesejahteraan subjektif bisa kita lihat pada berbagai perusahaan atau instansi pemerintahan, dimana setiap perusahaan maupun instansi pasti memiliki pegawai di dalamnya. Dengan adanya pegawai maka akan ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan, lingkungan kerja yang harus di sesuaikan, teknologi yang harus dikuasai serta rekan kerja dengan karakteristiknya masing-masing yang harus di pahami, sehingga pegawai harus mampu beradaptasi karir untuk memenuhi kesejahteraan subjektifnya. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti di instansi pemerintahan tepatnya di kantor bupati kabupaten Sijunjung.

Pada zaman pemerintahan Hindia Belanda Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung termasuk wilayah Afdeling Solok dengan ibu kotanya Sawahlunto. Afdeling Solok mempunyai beberapa Onder Afdeling, salah satu diantaranya adalah Onder Afdeling Sijunjung dengan ibu negerinya Sijunjung. Melalui sidang pleno DPRD Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung, tanggal 25 November 1982 telah disepakati tanggal 18 Februari ditetapkan sebagai hari jadi Kabupaten

Sawahlunto/Sijunjung yang dituangkan dalam surat keputusan DPRD Nomor 13/KPTS/DPRD-SS/1982 tentang hari jadi Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung.

Saat ini Kabupaten Sijunjung di Pimpin oleh Bapak Benny Dwifa Yuswir, S.STP., M.Si. selaku bupati dan Bapak H. Iraddatillah, S.Pt. sebagai wakil bupati. Kantor Bupati Kabupaten Sijunjung saat ini terdiri dari 9 bagian di dalamnya di antara nya : Bagian Protokol dan Dokumentasi Pimpinan; Bagian Hukum; Bagian Kesra (Kesejahteraan Rakyat); Bagian PBJ (Pengadaan Barang dan Jasa); Bagian Umum; Bagian Perekonomian; Bagian Organisasi; dan Bagian Administrasi Pemerintahan. Jumlah pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Sijunjung yaitu 161 orang.

Berdasarkan hasil wawancara bersama lima belas orang pegawai di kantor bupati Sijunjung, di antaranya bapak MS selaku staf protokoler penyelenggara acara di kantor bupati, ia menyatakan bahwa masih banyak pegawai yang kurang merasakan kesejahteraan subjektif yang ditandai dengan adanya pegawai dalam melakukan pekerjaannya cenderung tidak memiliki kegigihan dan ketekunan, dikarenakan adanya rasa khawatir dengan kesalahan yang akan terjadi ditempat kerja sehingga membuat pegawai menjadi kurang memiliki semangat. Pegawai juga kurang bertanggung jawab, tidak antusias terhadap penyelesaian pekerjaan, misalnya beberapa pegawai sering menunda-nunda mengerjakan pekerjaan, terkadang mengeluh akan pekerjaan yang diberikan kepadanya karena merasa pekerjaannya lebih banyak daripada pegawai lain, Pegawai merasa kurang konsentrasi ketika bekerja dikarenakan pegawai tidak terlalu menikmati pekerjaannya, misalnya pegawai merasa bahwa waktu terasa lebih lambat pada

saat mereka bekerja sehingga membuat pegawai tersebut sulit berkonsentrasi dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat bapak MS, Bapak AY dan Bapak DA, yang sama-sama bekerja pada bidang dokumentasi pimpinan mengatakan hal serupa, dimana masih banyak terdapat pegawai di kantor bupati kabupaten Sijunjung yang tidak puas dengan hasil kerjanya dan merasa kurang bahagia disebabkan kesulitan menggunakan teknologi dan fasilitas yang ada, perubahan lingkungan kerja, dan masalah diluar pekerjaan, dimana hal tersebut termasuk pada kurang mampunya pegawai dalam melakukan adaptasi karir.

AD, APD, AO, HL, FRY dan ILP juga menyatakan bahwa di kantor bupati kabupaten Sijunjung terdapat pegawai dengan usia 40 tahun ke atas sulit beradaptasi dengan teknologi baru sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan yang mereka harapkan, sehingga mereka khawatir dengan posisi mereka sewaktu-waktu bisa saja di gantikan. EF, HA, JY, JK, MKS dan NE juga sependapat, bahwa di kantor bupati kabupaten Sijunjung banyak pegawai baru yang sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja dan kesulitan dalam menggunakan teknologi baru, hal tersebut membuat para pegawai merasa tidak puas dengan kerjanya yang berdampak pada kesejahteraan subjektif mereka. Bagi pegawai yang berusia 40 tahun ke atas dan pegawai baru harus lebih giat lagi mempelajari situasi kerja yang baru agar kemampuan adaptasi karir mereka meningkat.

Berdasarkan pemaparan di atas, kesejahteraan subjektif masih kurang dirasakan oleh pegawai, dimana terdapat pada aspek afektif, pegawai akan merasa senang apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun sebaliknya,

bagi pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target maka akan merasa kesal dan tidak puas. Pada aspek kognitif pegawai sulit berkonsentrasi saat mengalami masalah diluar pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan baik.

Dalam kemampuan adaptasi karir, juga terdapat beberapa masalah yang dialami oleh pegawai, dari beberapa aspek yang ada, pada aspek pengendalian karir, dimana pegawai harusnya bertanggungjawab menyelesaikan tugasnya dengan baik, namun karena kemampuan adaptasi karir yang terbatas membuat mereka menyelesaikan tugas itu tidak tepat waktu, dan hasil yang tidak maksimal. Pada aspek kepedulian karir, seharusnya pegawai memiliki perencanaan kerja, dan mengembangkan karirnya, namun karena tidak dapat beradaptasi dengan baik maka pegawai tidak dapat mengembangkan karirnya. Pada aspek keingintahuan karir, hendaknya pegawai mampu mencoba hal baru, mencari informasi terbaru tentang hal-hal terkait karirnya agar tidak tertinggal dari rekan kerjanya, namun kebanyakan pegawai masih jarang untuk mengembangkan bakat mereka dengan cara memahami karir yang mereka pilih.

Pada aspek keyakinan karir, harusnya pegawai percaya diri dengan kemampuan yang mereka miliki, namun karena terbatasnya kemampuan beradaptasi dengan karir maupun fasilitas yang ada membuat pegawai tidak dapat mengembangkan kemampuannya, kurangnya demo terhadap penggunaan teknologi membuat pegawai sulit memahami perkembangan teknologi terutama pada pegawai senior dan pegawai yang baru tamat dari bangku sekolah menengah atas.

Penelitian terdahulu mengenai kemampuan adaptasi karir dan kesejahteraan subjektif juga pernah diteliti oleh Nada Hanita Iman tahun 2020 dengan judul “Hubungan antara kemampuan adaptasi karir dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan”, dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan adaptasi karir dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Sakinah tahun 2021 dengan judul “Hubungan adaptasi karir dengan kesuksesan karir subjektif pada *Freelancer Graphic Design*”, dengan hasil yang menunjukkan hubungan positif antara adaptabilitas karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada *freelancer graphic design*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Axel Kevin Fathian tahun 2021 dengan judul “Hubungan antara *Hardiness* dengan *Career Adaptability* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir”, dengan hasil terdapat korelasi yang positif antara *hardiness* dengan *career adaptability*.

Penelitian-penelitian sebelumnya tidak menuliskan secara jelas dimana tempat dilakukannya penelitian, maka disini peneliti memilih lokasi penelitian di Kabupaten Sijunjung yang tentu saja memiliki karakteristik tersendiri, lalu peneliti menggunakan sektor publik sebagai objek penelitian yaitu pegawai di kantor Bupati Kabupaten Sijunjung.

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari apa yang ingin diteliti, maka peneliti merumuskan permasalahan yang relevan untuk diangkat dalam penelitian yaitu : Apakah ada hubungan antara kemampuan adaptasi karir dengan kesejahteraan subjektif pada pegawai di kantor Bupati Kabupaten Sijunjung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan adaptasi karir dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi contoh penelitian yang bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya bagi dunia pendidikan terutama pada bidang psikologi serta dapat menjadi referensi yang baik bagi semua kalangan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pegawai

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terkait kemampuan adaptasi karir dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan sehingga perusahaan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada.

b) Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya atau pihak-pihak lainnya yang berkompeten dan berminat pada masalah yang relatif sama dengan kajian ini, hasil penelitian ini dapat menambah informasi mengenai hubungan antara kemampuan adaptasi karir dengan kesejahteraan subjektif pada pegawai di kantor Bupati Kabupaten Sijunjung.