

**KONTRIBUSI *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* DI PT. PELINDO REGIONAL 4 KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

**Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**

**Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc**

**Oleh:**

**Farid Firmansyah**

**C021191003**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2023**

**KONTRIBUSI *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* DI PT. PELINDO REGIONAL 4 KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

**Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**  
**Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc**

**Oleh:**

**Farid Firmansyah**  
**C021191003**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

**KONTRIBUSI CAREER ADAPTABILITY TERHADAP EMPLOYEE  
WELL-BEING DI PT. PELINDO RAGIONAL 4 KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

**Farid Firmansyah  
C021191003**

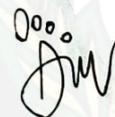
Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dosen Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Pembimbing I



Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.  
NIP. 19860418 201101 2 020

Pembimbing II



Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc.

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Arandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

**LEMBAR PENGESAHAN**

SKRIPSI

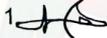
**KONTRIBUSI CAREER ADAPTABILITY TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING DI PT. PELINDO REGIONAL 4 KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

**Farid Firmansyah**  
C021191003

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Skripsi  
pada tanggal 27 November 2023

**Menyetujui,**  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	2. 
3.	Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc	Anggota	3. 
4.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	4. 
5.	Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 

**Mengetahui,**

Wakil Dekan  
Bidang Akademik dan Kemahasiswaan  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

dr. Agussalim Bukhari, M.Clin.,Med.,Ph.D.,Sp.GK (K)  
NIP. 19700821 19903 1 001

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 16 November 2023

Yang memhuat pernyataan,



Faru Firmansyah

NIM. C021191003

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu senantiasa memberikan rahmat serta nikmat-Nya atas segala keberanian, kelancaran, kekuatan, kesabaran dan segala ketenangan yang Engkau berikan. Terima kasih Ya Rabb atas kasih sayang-Mu yang selalu terpancarkan hingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Kontribusi *Career Adaptability* terhadap *Employee Well-Being* di PT. Pelindo Regional 4 Kota Makassar”**. Skripsi ini disusun sebagai bentuk pelaporan dari peneliti yang telah dilaksanakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar serjana pada program Studi S1 Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Rasullulah *Sallahu Alaihi Wasallam* beserta keluarganya dan sahabat- sahabatnya yang telah membawa umatnya menuju pintu pencerahan dan peradaban serta jalan yang diridhai oleh Allah *Subhanahu Wa Taala*.

Proses penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, nasihat, bimbingan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, apresiasi dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada:

1. Orang Tua tercinta, Ayahanda H. Muh. Lukman Alie, S.H dan Ibunda Dra. Hj. Rosmawati Maskur yang telah memberikan doa dan dukungannya yang tiada henti serta memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini semata-mata bukanlah hasil usaha penulis sendiri, melainkan dari bantuan, bimbingan, motivasi,

materi dan semangat serta doa dari orang tua tersayang. Terima kasih atas pengorbanan, kerja kerja dan waktu yang diberikan.

2. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.SC dan Bapak Suryadi Tandiyuk S.Psi., M.Psi., Psikolog, dan ibu Dwiana Fajrianti Dewi , S.Psi., M.SC sebagai dosen pembimbing pengerjaan skripsi. Terima kasih atas bimbingan, umpan balik, nasihat, afirmasi, dan dukungan yang diberikan kepada penulis selama menyusun skripsi. Terima kasih telah menjadi sosok inspiratif yang dapat memberikan energi positif dan motivasi bagi penulis tiada henti. Terima kasih karena selalu memahami bagaimana situasi dan kondisi yang dilalui oleh penulis dan tidak memberikan penghakiman atas apa yang penulis lakukan.
3. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Dr. Muhammad Tamar M.Psi. selaku pembahas. Terima kasih atas umpan balik dan saran konstruktif serta arahan yang diberikan sehingga penulis dapat melengkapi dan menyelesaikan skripsi secara baik.
4. Ibu Umniyah Saleh S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pendamping akademik penulis. Terima kasih atas waktu dan energi untuk mendengarkan serta memberikan saran dan dukungan kepada penulis selama berada di Prodi Psikologi FK Unhas terutama pada semester-semester yang cukup berat yang penulis lalui selama di prodi. Terima kasih atas bimbingan, semangat dan motivasi yang diberikan tiada henti.
5. Seluruh Jajaran tenaga pendidik Prodi Psikologi FK Unhas. Peneliti mengucapkan terima kasih telah berbagi ilmu, *values*, pengalaman, *insight* secara menyenangkan, memberikan umpan balik secara asertif dan pembelajaran yang tidak ternilai dan sangat bermanfaat bagi peneliti untuk

berproses dan berkembang menjadi lebih baik. Terima kasih atas penghayatan ini bahwa penulis merasa semakin berharga setelah menjadi bagian dari Prodi Psikologi FK Unhas. Penulis memperoleh banyak pelajaran yang dapat dijadikan bekal untuk melanjutkan karir dalam menemukan fitrah diri.

6. Reski Ivana Putri, terima kasih telah menemani sejak menjadi mahasiswa hingga proses penyusunan skripsi dan sampai seminar proposal, yang tidak lelah mendukung dan memberikan motivasi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena menjadi bagian penting dalam proses penyusunan skripsi ini, terutama pada bagian-bagian krusial skripsi. Terima kasih selalu menemani peneliti menyusun skripsi hingga sampai ke titik ini. Dan terutama terima kasih karena selalu menjadi pendukung nomor satu untuk penulis ketika penulis berada di titik terendah hidupnya. Terima kasih telah hadir di kehidupan penulis, terima kasih telah mewarnai keseharian penulis. Terima kasih orang baik, terima kasih untuk tawa dan tangis selama berada di Prodi Psikologi FK Unhas.
7. Tiron Tekno Sentosa, Fikri Firjatullah Fadhal dan Kristoff Jacky Sawolson Sarman terima kasih telah menjadi *sharing partner* bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 (*integrity*), terima kasih telah menjadi orang-orang unik dan menyenangkan. Terima kasih atas cerita, kenangan, canda, waktu-waktu sulit yang dilalui bersama di Prodi Psikologi FK Unhas.
9. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi yang tidak dapat dituliskan satu persatu, seperti kakak dan adik angkatan, para subjek yang

membantu pengisian skala penelitian, serta teman-teman penulis. Terima kasih telah banyak membantu peneliti.

10. Kepada peneliti sendiri, terima kasih kepada diri penulis sendiri, yang masih ingin bangkit mesti sudah jatuh berkali-kali, yang masih tersenyum walau dunia rasanya sudah tak menerima senyuman itu. Terima kasih hai diri karena sudah ingin berjuang lagi dan lagi, selamat berada di tahap ini. Terima kasih untuk kaki yang masih ingin melangkah, dan tangan yang masih ingin menggenggam. Terima kasih untuk hati dan pikiran, walau sering berbeda pandangan namun tetap berjuang untuk satu tujuan. Terima kasih telah mampu berproses dan bertahan sampai ke titik ini. Terima kasih telah mampu berusaha dan bersabar menghadapi segala tantangan. Terima kasih telah menjadi telah menjadi diri saya yang terbaik.

Makassar, 16 November 2023

Farid Firmansyah

## ABSTRAK

Farid Firmansyah, C021191003, Kontribusi *Career Adaptability* terhadap *Employee Well-Being* di PT. Pelindo Regional 4 Kota Makassar, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2023.

xiv + 56 halaman, 8 lampiran

*Career adaptability* dapat membantu individu dalam mengatur diri untuk memecahkan masalah, mengatasi hambatan, mengatasi masa transisi kerja dan kemungkinan trauma pada pekerjaan tertentu. *Career adaptability* dapat membantu individu dalam menekuni pekerjaan, memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya. Selain itu, *career adaptability* dapat memperluas kesempatan individu dalam mencari pekerjaan yang cocok, dan meningkatkan keberhasilan karir bahkan *well-being* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi *career adaptability* terhadap *employee well-being* di PT. Pelindo Regional 4 Kota Makassar. Penelitian ini melibatkan 87 orang karyawan PT. Pelindo Regional 4 Kota Makassar. Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji regresi linear sederhana. Hasil analisis menemukan bahwa terdapat kontribusi *career adaptability* terhadap *employee well-being* pada karyawan PT. Pelindo Regional 4 Kota Makassar. Hasil analisis menemukan bahwa *career adaptability* berkontribusi terhadap *employee well-being* sebesar 55.6%, sedangkan terdapat 44.4% *employee well-being* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui.

**Kata Kunci:** *Career Adaptability, Employee Well-Being*

Daftar Pustaka, 76 (1981-2023)

## ABSTRACT

Farid Firmansyah, C021191003, *Contribution of Career Adaptability to Employee Well-Being at PT. Pelindo Regional 4 Makassar City, Undergraduate Thesis, Department of Psychology, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2023.*

xiv + 56 pages, 8 appendixes

*Career adaptability can help individuals organize themselves to solve problems, overcome obstacles, overcome work transitions, and the possibility of trauma in certain jobs. Career adaptability can help individuals in pursuing work, and choosing jobs that are in accordance with their abilities, interests, and talents. In addition, Career adaptability can expand individual opportunities in finding suitable jobs, and increase career success and even well-being in employees. This study uses quantitative methods and aims to determine whether there is a contribution of career adaptability to employee well-being at PT Pelindo Regional 4 Makassar City. This study involved 87 employees of PT Pelindo Regional 4 Makassar City. Data processing techniques in this study used simple linear regression test techniques. The results of the analysis found that there was a contribution of career adaptability to employee well-being in employees of PT Pelindo Regional 4 Makassar City. The results of the analysis found that career adaptability contributed to employee well-being by 55.6%, while there were 44.4% of employee well-being influenced by other unknown variables.*

**Keywords:** *Career Adaptability, Employee Well-Being*

Bibliography, 76 (1981-2023)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.3.3 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 <i>Employee Well-Being</i> .....	11
2.1.1 Definisi <i>Employee Well-Being</i> .....	11
2.1.2 Aspek <i>Employee Well-Being</i> .....	12
2.2 <i>Career Adaptability</i> .....	14
2.2.1 Definisi <i>Career Adaptability</i> .....	14
2.2.2 Dimensi <i>Career Adaptability</i> .....	15
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Career Adaptability</i> .....	18
2.3 Hubungan <i>Career Adaptability</i> terhadap <i>Employee Well-Being</i> .....	21
2.4 Kerangka Konseptual .....	23
2.5 Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Desain Penelitian.....	26
3.3 Variabel Penelitian.....	27

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.4.1 Variabel Independen: <i>Career Adaptability</i> .....	27
3.4.2 Variabel Dependen: <i>Employee Well-Being</i> .....	28
3.5 Populasi dan Sampel.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6.1 Skala <i>Employee Well-Being</i> .....	29
3.6.2 Skala <i>Career Adaptability</i> .....	30
3.7 Teknik Analisis Data .....	31
3.8 Prosedur Kerja.....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
4.1 Karakteristik Responden.....	33
4.1.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
4.1.2 Karakteristik berdasarkan Usia .....	35
4.1.3 Karakteristik berdasarkan Divisi.....	36
4.1.4 Karakteristik berdasarkan Lama Kerja .....	37
4.2 Analisis Deskriptif Variabel .....	37
4.2.1 <i>Career Adaptability</i> .....	37
4.2.2 <i>Employee Well-Being</i> .....	43
4.3 Matriks Korelasi .....	48
4.4 Uji Asumsi .....	49
4.4.1 Uji Normalitas.....	49
4.4.2 Uji Linearitas .....	50
4.5 Uji Hipotesis.....	50
4.6 Pembahasan.....	51
4.7 Limitasi Penelitian.....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan .....	56
5.2 Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>.....</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Employee Well-Being</i> .....	30
Tabel 3. 2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Career Adaptability</i> .....	31
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Distractor</i> .....	31
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif Data Hasil Pengukuran <i>Career Adaptability</i> .....	37
Tabel 4. 2 Kategori Penormaan Skor <i>Career Adaptability</i> .....	38
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Data Hasil Pengukuran <i>Employee Well-Being</i> .....	43
Tabel 4. 4 Kategori Penormaan Skor <i>Employee Well-Being</i> .....	43
Tabel 4. 5 Tabel Matriks Korelasi.....	48
Tabel 4. 6 Uji Normalitas .....	50
Tabel 4. 7 Uji Linearitas.....	50
Tabel 4. 8 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 4. 1 Karakteristik Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Gambar 4. 2 Karakteristik Partisipan berdasarkan Usia .....	35
Gambar 4. 3 Karakteristik Partisipan berdasarkan Divisi .....	36
Gambar 4. 4 Karakteristik Partisipan berdasarkan Lama Kerja .....	37
Gambar 4. 5 Profil <i>Career Adaptability</i> Partisipan.....	39
Gambar 4. 6 Kategori Penormaan <i>Career Adaptability</i> berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Gambar 4. 7 Kategori Penormaan <i>Career Adaptability</i> berdasarkan Usia.....	41
Gambar 4. 8 Kategori Penormaan <i>Career Adaptability</i> berdasarkan Lama Kerja .....	42
Gambar 4. 9 Profil <i>Employee Well-Being</i> Partisipan.....	44
Gambar 4. 10 Kategori Penormaan <i>Employee Well-Being</i> berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Gambar 4. 11 Kategori Penormaan <i>Employee Well-Being</i> berdasarkan Usia....	46
Gambar 4. 12 Kategori Penormaan <i>Employee Well-Being</i> berdasarkan Lama Kerja .....	47

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Masa depan pekerjaan saat ini adalah *employee well-being* (Meister; 2021, Agustus). *International Labour Organization (ILO)* mengungkapkan bahwa *employee well-being* atau kesejahteraan karyawan merupakan faktor penentu dalam menentukan efektivitas organisasi jangka panjang. Hal ini dipertegas oleh *Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)* yang mengatakan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam *employee well-being* dapat meningkatkan ketahanan, keterlibatan karyawan lebih baik, mengurangi ketidakhadiran karena sakit, serta kinerja dan produktivitas lebih tinggi (HRPods; 2023, Oktober). Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan *employee well-being* dari karyawannya.

*Employee well-being* merupakan kontrak psikologis yang berfokus pada bagaimana individu berpikir, merasakan, dan menilai pengalaman dan situasi dalam kehidupannya secara keseluruhan yang mencakup perasaan senang dan buruk, atau kualitas hidupnya (Maddux, 2018). Selain itu, Diener, Biswas-Diener, dan Lyubchik (2018) mendefinisikan konsep *well-being* sebagai evaluasi individu terhadap kehidupannya yang meliputi penilaian kognitif akan kepuasan kehidupannya dan evaluasi terhadap afeksi dari *mood* dan emosi. Maka dapat disimpulkan bahwa *employee well-being* adalah persepsi dan penilaian seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afektif terhadap hidup dan mempresentasikan dalam kesejahteraan psikologis yang meliputi emosi, pengalaman yang menyenangkan, rendahnya tingkat *mood* negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi.

Perubahan organisasi yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) bisa memberikan pengaruh yang besar terhadap *well-being* karyawannya. Perubahan yang terjadi menimbulkan ketidakpastian terkait proses dan hasil perubahan (DiFonzo & Bordia, 1998). Tidak mengetahui bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi peluang kemajuan mereka, persyaratan pelatihan, atau bahkan apakah mereka akan mendapatkan pekerjaan di organisasi yang direstrukturisasi atau digabungkan dapat menjadi hal yang sangat membuat frustrasi. Ketidakpastian ini akan mendorong munculnya ketegangan-ketegangan pada karyawan yang akan berimplikasi pada turunnya *well-being*.

Selain perubahan tersebut, riset yang dilakukan oleh Rizkika (2019) menemukan bahwa terdapat gejala-gejala penurunan mengenai kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan di Kota Medan di antaranya yaitu, menurunnya kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dipicu oleh rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kebutuhan kerja yang kurang terpenuhi seperti daerah perusahaan atau ruangan yang sering banjir diakibatkan air pasang, komputer yang bekerja kurang baik sehingga menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan oleh Rizkika (2019) mengenai pengembangan karir ditemukan terdapat kecenderungan penurunan diakibatkan kurangnya profesional dalam melakukan tugas. Padahal pihak perusahaan sudah membuat aturan jika karyawan yang mempunyai kemampuan *skill* yang berprestasi tinggi dan bekerja dengan sebaik mungkin maka perusahaan akan memberi penghargaan seperti menaikkan jabatannya secara berkala akan tetapi hal itu tidak menjadi dorongan bagi pegawai tersebut untuk meningkatkan

kinerjanya. Penelitian yang membahas mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja di latar belakang oleh beberapa penelitian terdahulu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Kusumastuti (2014) menemukan bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada kondisi lingkungan saat ini yang semakin sulit, setiap manusia ingin hidup bahagia. Kebahagiaan dalam diri individu merupakan hal yang penting, karena dengan bahagia setiap orang pasti akan nyaman dalam menjalankan kehidupan sehari-hari dan merasa lebih berharga. Seperti halnya seorang karyawan, jika individu merasa bahagia dengan pekerjaannya maka akan muncul rasa bahagia dan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Sejatinya setiap karyawan yang telah bekerja pada sebuah perusahaan dan mendapatkan pemenuhan kebutuhan sebagai bagian dari kewajiban perusahaan. Pada tahun 2014, hasil survei oleh JobStreet (2022, Juni) dengan total 17.623 responden memperoleh bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Sebanyak 54% karyawan bekerja dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya kesempatan memiliki jenjang karir. Sementara 85% koresponden lain merasa tidak memiliki *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut memunculkan fakta bahwa terdapat sebanyak 62% karyawan mengalami kesulitan tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Hasil temuan lain menunjukkan bahwa hanya 18% dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja (Surijadi & Idris, 2020). Terdapat tiga masalah

yang paling dikeluhkan, yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta ketersediaan jenjang karir. Berdasarkan hasil temuan-temuan tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di Indonesia masih minim.

Hasil survei *the future workplace 2021* menemukan bahwa *employee well-being* dan *mental health* menjadi prioritas utama para pemimpin SDM. Hal ini terlihat dari survei tersebut yang menyebutkan bahwa sekitar 68% senior HR leader menyebutkan *employee well-being* dan *mental health* menjadi prioritas (Meister; 2021, Agustus). KTT *Virtual Future Workplace* melakukan polling terkait hal yang telah dilakukan organisasi untuk kesejahteraan karyawannya. Ditemukan bahwa hampir 70% menawarkan fleksibilitas tempat kerja. Hampir setengahnya melengkapinya dengan menghadirkan sesi konseling *online* gratis, atau melatih pimpinan tentang kepemimpinan empatik, dan sepertiga mendanai langganan perusahaan untuk aplikasi konseling dan meditasi secara *online*. Hanya saja, *employee well-being* di seluruh belahan dunia menunjukkan bahwa 35% karyawan terus berkembang, 56% karyawan masih terus berjuang, dan 9% karyawan masih dalam kondisi menderita (Gallup, 2023).

Pada tahun 2022, 81% karyawan dilaporkan merasa berisiko mengalami kejenuhan (jumlah tersebut naik dari 63% di tahun 2020). Mereka mengatakan alasan utama kejenuhan adalah tidak merasa cukup dihargai atas upaya mereka. Padahal kesehatan mental yang baik selalu menjadi bagian dari kesejahteraan secara keseluruhan, meskipun demikian perusahaan berbuat lebih banyak untuk membantu karyawan mencapainya. Lebih dari sepertiga (36%) perusahaan memperkenalkan strategi untuk mengatasi kesejahteraan mental atau emosional tahun ini (Mercer, 2023).

Ukuran kesejahteraan utama mencakup bagaimana karyawan menilai

kehidupan mereka saat ini dan masa depan yang diharapkan (evaluasi kehidupan) dan seberapa kuat karyawan percaya bahwa organisasi mereka peduli dengan kesejahteraan mereka. HRPods (2023, Oktober) menyebutkan bahwa bukan hanya faktor organisasi yang berpengaruh pada terbentuknya *employee well-being* tapi juga dipengaruhi oleh faktor individu. Dari penelitian yang dilakukan oleh Yang, Feng, Meng, dan Qiu (2019) menemukan bahwa seorang karyawan dengan kemampuan adaptasi yang tinggi menunjukkan kemudahan untuk fokus pada pekerjaan sehingga karyawan yang memiliki karakteristik tersebut lebih mudah dalam mengembangkan perasaan dan pengalaman positif untuk mendapatkan *employee well-being* yang baik.

*Career construction theory* mengungkapkan bahwa *career adaptability* merupakan salah satu kompetensi untuk membangun *employee well-being* seseorang (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptasi karir yang tinggi dapat meningkatkan pengalaman yang positif di lingkungan pekerjaan, sehingga adaptasi karir dapat memprediksi kepuasan dan kebahagiaan hidup yang merupakan salah komponen kognitif dari *employee well-being*. penelitian yang dilakukan oleh Cotton dan Hart (2003) menunjukkan bahwa adaptasi karir dapat meningkatkan kinerja yang optimal melalui *well-being*. Hal ini dipertegas dalam beberapa penelitian yang menemukan bahwa *career adaptability* berpengaruh pada *employee well-being*.

Yang *et al.* (2019) menyebutkan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif terhadap *employee well-being* karyawan di china. Hasil penelitian yang dilakukan di berbagai karyawan di Malaysia juga menemukan bahwa *career adaptability* berpengaruh langsung terhadap *employee well-being* (Al-Jubari, Mosbah, & Salem, 2022). Studi yang dilakukan Urbanaviciute, Udayar, dan

Rossier (2019) menyebutkan bahwa kemampuan beradaptasi karir memprediksi *employee well-being* setelah dua tahun, yang menunjukkan bahwa sumber daya kemampuan beradaptasi kemungkinan memiliki manfaat jangka panjang, mewakili faktor ketahanan yang signifikan bagi profesional karir menengah.

*Career adaptability* sebagai kesiapan individu untuk menghadapi tugas yang dapat diprediksi, mempersiapkan dan berpartisipasi dalam pekerjaan peran dan dengan penyesuaian tak terduga yang ditimbulkan oleh perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Super dan Knasel (1981) mengemukakan bahwa kemampuan *career adaptability* merupakan peningkatan atau penurunan kemampuan individu dalam menekuni bidang pekerjaan selama hidupnya. Semakin dewasa usia individu dalam perjalanan karirnya, mungkin saja individu mengalami keadaan psikososial. Keadaan psikososial yang dimaksud adalah keadaan dimana individu mudah beradaptasi atau kesulitan beradaptasi dengan kondisi kerja sehingga mempengaruhi tahapan karirnya (Hirschi, 2009).

Pada *career adaptability* terdapat empat kompetensi transaksional, yaitu melihat ke depan untuk masa depan individu (*concern*), mengetahui karir yang ingin dikejar (*control*), mencari pilihan-pilihan di sekitar (*curiosity*), dan memiliki *self-efficacy* untuk melakukan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir (*confidence*). Sementara, individu yang memiliki *career adaptability* yang rendah maka akan mengalami *career indifference indecision, naivete, career inhibition* yang menyebabkan individu mengalami ketidak berberdayaan dan pesimis tentang karir di masa depan, ketidakmampuan menentukan karir, tidak realistis tentang dunia kerja dan cinta diri yang akurat dan tidak memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan dalam karir (Savickas, 2005).

Savickas (2005) menyatakan bahwa individu harus memiliki kemampuan yang memungkinkan agar cepat beradaptasi dengan berbagai situasi kerja dan mengatasi masalah serta hambatan yang akan sering terjadi dalam situasi kerja. *Career adaptability* dapat membantu individu dalam mengatur diri untuk memecahkan masalah, mengatasi hambatan, mengatasi masa transisi kerja dan kemungkinan trauma pada pekerjaan tertentu. *Career adaptability* dapat membantu individu dalam menekuni pekerjaan, memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya. Selain itu, *career adaptability* dapat memperluas kesempatan individu dalam mencari pekerjaan yang cocok, dan meningkatkan keberhasilan karir bahkan kesejahteraan (Skorikov, 2007).

Individu dengan *career adaptability* rendah akan menjadi apatis, pesimis dengan kemampuannya dan masa depannya, ketidakberdayaan, tidak mampu memilih karir yang tepat, kurang yakin dengan karir, tidak mampu mengenal diri dan kemampuan yang dimiliki, tidak yakin dengan tantangan dunia kerja dan menganggap karir hal yang mudah (Savickas & Porfeli, 2012). Kemudian menurut Koen, Klehe, dan Vianen (2012) menyatakan bahwa rendahnya *career adaptability* dapat mengakibatkan individu mencari pekerjaan dengan asal-asalan dan tidak sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki.

Prihaningrum dan Purba (2021) menyebutkan bahwa *career adaptability* merupakan faktor yang paling dipertimbangkan saat menentukan apakah individu akan menetap atau meninggalkan pekerjaannya. Kemampuan *career adaptability* memiliki peran penting terhadap pekerja yang bekerja pada perusahaannya saat ini. Berkembangnya kemampuan *career adaptability* pada karyawan dapat membantunya untuk menentukan kecocokan antara dirinya dengan pekerjaannya. Selain itu, *career adaptability* dapat dijadikan sebagai *skill* yang

memfasilitasi pengembangan karir ke depan dan membantu beradaptasi dengan tanggung jawab (Haibo, Xiaoyu, Xiaoming, & Zhijin, 2018).

Kemampuan *career adaptability* yang tinggi dinilai sebagai kemampuan eksplorasi diri dalam berbagai kemungkinan opsi dalam pekerjaan sehingga *career adaptability* membuat seseorang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan dan/atau perusahaannya jika mempunyai opsi yang lebih baik di luar pekerjaan (Haibo *et al.*, 2018; Ito & Brotheridge, 2005; Karatepe & Olugbade, 2017). Sebaliknya ketika *career adaptability* dipersepsikan rendah membuat karyawan menjadi tidak mengeksplorasi diri dan peluang ke pekerjaan maupun tempat lainnya sehingga tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Selain itu, ketika individu memiliki *career adaptability* maka akan mendorongnya lebih *engagement* dengan pekerjaannya (Louis, 2021), memiliki kepuasan karir (Takawira, 2020), dan mengurangi *turnover intention* (Chan & Mai, 2015).

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan di atas, dapat dipahami bahwa tuntutan dunia kerja yang dinamis, tidak pasti, dan terus berubah berdampak pada siklus kerja sebuah organisasi dalam berkompetisi, sehingga mengharuskan setiap komponen untuk mampu beradaptasi dengan pekerjaannya. Peneliti menduga bahwa perilaku tidak produktif, sulit penyesuaian dalam pekerjaan, kemudian kinerja karyawan tidak selalu berjalan sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sehingga dapat diprediksi bahwa rendahnya kemampuan *career adaptability* membuat kurangnya kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi *career adaptability* terhadap *employee well-being* pada karyawan PT. Pelindo Regional 4 Kota Makassar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat kontribusi *career adaptability* terhadap *employee well-being* pada karyawan PT. Pelindo Regional 4 Kota Makassar?

## **1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *career adaptability* terhadap *employee well-being* pada PT. Pelindo Regional 4 Kota Makassar.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *career adaptability* terhadap *employee well-being* pada PT. Pelindo Regional 4 kota Makassar.

### **1.3.3 Manfaat Penelitian**

#### **1.3.3.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi keilmuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi khususnya pada *career construction theory* dan *well-being*. Serta keterkaitan antara *career adaptability* dengan *employee well-being*.

#### **1.3.3.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, yaitu:

- a. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo), hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan memberikan pemahaman akan pentingnya

membangun *career adaptability* untuk meningkatkan *employee well-being*, sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih produktif.

- b. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengembangkan kurikulum dan program pengembangan diri bagi mahasiswa untuk meningkatkan *career adaptability* sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja, sehingga dapat menjadi lulusan yang siap diberdayakan dan mampu menghadapi berbagai tantangan karir setelah lulus dari perguruan tinggi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Employee Well-Being***

##### **2.1.1 Definisi *Employee Well-Being***

*Employee well-being* dapat didefinisikan sebagai kualitas kehidupan karyawan dan status psikologis di tempat kerja (Siegrist, Wahrendorf, Knesebeck, Jürges, & Börsch-Supan, 2006) dan kesejahteraan secara keseluruhan, kepuasan kerja, dan kelelahan emosional (Vanhala & Tuomi, 2006). Zheng, Zhu, Zhao, dan Zhang (2015) mengemukakan bahwa *employee well-being* tidak hanya terikat dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidup mereka, tetapi juga tidak terlepas dari pengalaman psikologis dan level kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan. Ryff dan Keyes (1995) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan yang lebih tinggi memperlihatkan sikap yang lebih positif dan respon yang lebih baik terhadap berbagai situasi di kehidupannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kesejahteraan rendah.

Hal tersebut terjadi karena persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi atau atasan akan menciptakan pengalaman kerja yang positif yang menimbulkan rasa percaya diri, menimbulkan rasa nyaman, semangat sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang positif akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada diri individu, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee well-being* didefinisikan sebagai kehidupan karyawan dan status psikologis di tempat kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan, kepuasan kerja dan kelelahan emosional. *Employee well-being* di tempat kerja dapat secara luas

digambarkan sebagai kualitas keseluruhan dari pengalaman karyawan dan fungsi di tempat kerja.

### **2.1.2 Aspek *Employee Well-Being***

#### **1. *Life well-being* (LWB)**

Kesejahteraan hidup yang terdiri *atas personal family care* dan *family members*. (Zheng *et al.*, 2015). Evaluasi ini berkaitan dengan reaksi emosional individu terhadap sejumlah peristiwa kehidupan, suasana hati, serta penilaian individu terhadap kepuasan hidup, kebermaknaan, dan kepuasan pada domain spesifik dari kehidupan seperti pernikahan dan pekerjaan. Pendapat lain menyatakan bahwa *subjective well-being* merupakan konsep yang meliputi emosi pengalaman yang menyenangkan, rendahnya tingkat mood negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi (Diener, Oishi, & Lucas, 2009). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Park, Peterson, dan Seligman (2004) bahwa karyawan yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan puas dengan pekerjaannya dan lebih sering mengalami pengalaman emosi yang positif dan jarang mengalami pengalaman emosi yang negatif, sehingga dapat menciptakan perasaan bahagia yang berdampak pada hasil pekerjaan positif di tempat kerja. Menurut Diener (2009) *subjective well-being* terbagi menjadi dua aspek, yaitu: aspek Kognitif adalah kepuasan hidup merupakan aspek kognitif dalam *subjective well-being* yang mengacu pada penilaian global tentang kualitas hidup dan dapat menilai kondisi hidupnya. Mempertimbangkan kondisi dan mengevaluasi kehidupan dari tidak puas hingga menjadi atau merasakan puas akan hidup. Aspek Afektif adalah gambaran pengalaman emosi dari kesenangan, kegembiraan dan emosi yang ditunjukkan dengan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif yang dapat diketahui dari seberapa sering individu merasakan efek positif dan afek negatif

yang dialaminya. Afek positif adalah kombinasi dari hal-hal yang sifatnya menyenangkan, sedangkan afek negatif adalah respon negatif sebagai reaksi terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan dan peristiwa yang dialami.

## 2. *Workplace well-being* (WWB)

Kesejahteraan di tempat kerja yang terdiri dari elemen kerja terkait (*work related elements*), kompensasi dan manfaat (*compensation and benefits*), perlindungan tenaga kerja (*labor protection*), layanan logistik (*logistics service*), gaya manajemen (*management style*) dan pengaturan kerja (*work arrangements*). (Zheng *et al.*, 2015). Page dan Vella-Brodrick (2009) menyatakan bahwa kesejahteraan yang diperoleh karyawan dari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka yang terdiri dari perasaan karyawan secara umum seperti rasa nyaman (*core affect*) dan kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsik maupun ekstrinsik pekerjaan seperti bagaimana individu mampu menghargai (*work values*). *Workplace well-being* menitikberatkan pada kepuasan terhadap domain-domain pekerjaan serta afeksi yang berkaitan dengan pekerjaan. Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat 13 aspek dari *workplace well-being* yang terbagi ke dalam dua faktor besar yaitu faktor intrinsik meliputi tanggung jawab, makna pekerjaan, kemandirian dalam bekerja, kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, perasaan berprestasi, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi penggunaan waktu, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu ditempat kerja, upah dan keamanan dalam bekerja.

## 3. *Psychological well-being* (PWB)

Kesejahteraan psikologis yang terdiri dari pembelajaran (*learning*), pertumbuhan pribadi (*growth*), prestasi kerja (*work achievement*) dan aktualisasi diri (*self actualization*) (Zheng *et al.*, 2015). *Psychological well-being* berkaitan

dengan penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan. *Psychological well-being* didefinisikan sebagai suatu dorongan untuk menyempurnakan dan merealisasikan potensi diri yang sesungguhnya. Dorongan ini akan dapat menyebabkan seseorang menjadi pasrah terhadap keadaan yang membuat *psychological well-being*-nya menjadi rendah atau berusaha untuk memperbaiki keadaan hidupnya yang akan membuat *psychological well-being*-nya meningkat (Ryff & Singer, 2008). Individu yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi adalah individu yang merasa puas dengan hidupnya, kondisi emosional yang positif, mampu melalui pengalaman buruk yang dapat menghasilkan kondisi emosional negatif, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain.

*Psychological well-being* dapat diartikan perasaan positif pada karyawan sebagai tanda dari kesehatan mental karyawan yang menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan produktif. *Psychological well-being* juga berkaitan dengan pergantian karyawan (*turnover*), kesetiaan pelanggan (*customer loyalty*), produktivitas, dan keuntungan perusahaan (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003). Pekerja yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan lebih kooperatif, lebih mudah menolong kolega nya, tepat waktu dan efisien, jarang melakukan absen, dan bertahan lebih lama untuk bekerja di perusahaan (Spector, 1997). Ryff (1989) memaparkan enam aspek dari *psychological well-being*, yaitu sebagai berikut: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi.

## **2.2 Career Adaptability**

### **2.2.1 Definisi Career Adaptability**

Teori *Career adaptability* didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk

mengatasi tugas yang terprediksi pada pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam kondisi kerjanya (Savickas, 1997). Ia juga menambahkan bahwa *Career adaptability* sebagai kesiapan dan kemampuan individu untuk mengatasi tugas-tugas vokasional spesifik, perubahan pada pekerjaan atau masa transisi dan trauma personal baik yang sedang terjadi maupun yang akan terjadi (Savickas, 2005). Kemudian Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam kondisi kerja.

### **2.2.2 Dimensi *Career Adaptability***

Savickas (1997) mengemukakan *adaptability* sebagai sebuah kualitas yang memungkinkan individu untuk mengalami perubahan, tanpa mengalami kesulitan yang besar, untuk dapat menyesuaikan atau mengubah suatu keadaan. Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumberdaya individu untuk menangani transisi kerja, tugas-tugas perkembangan karir serta trauma pribadi yang berkenaan dengan peran karir atau pekerjaan. Diantara para lulusan baru tersebut ternyata memiliki tingkat penyesuaian dengan transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja yang berbeda-beda, karena diantara mereka ada yang mampu beradaptasi dengan baik dan ada juga yang kurang memenuhi. Terdapat empat *career adaptability* yakni kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*). Dimensi ini menggambarkan sumber dan strategi *career adaptability* yang digunakan individu untuk mengelola tugas-tugas penting, transisi dan

pengalaman-pengalaman trauma yang dialami individu seiring proses pembangunan karir individu (Savickas & Porfeli, 2012). Berikut adalah uraian mengenai empat dimensi pada *career adaptability* menurut Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) sebagai berikut:

1. *Career Concern*

Individu memiliki kepedulian terhadap karir dan mempersiapkan masa depan karirnya. Kepedulian terhadap karir merupakan orientasi ke masa depan, merasa penting, dan terlibat dalam persiapan masa depan. Kepedulian yang dimiliki individu mengenai karirnya tentu saja dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya dengan melihat pengalaman yang pernah didapat di masa lalu dan keadaannya saat ini. Kesadaran individu terhadap karirnya akan mendorong timbulnya perhatian untuk menjadi sadar akan tugas kerja dan masa transisi yang akan dihadapi (Brown & Lent, 2013).

2. *Career Control*

Individu mempunyai keyakinan untuk memiliki masa depannya sendiri serta tanggung jawab yang besar terhadap karirnya. Pengendalian dalam dimensi ini memungkinkan individu untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Keyakinan individu memiliki pengendalian meliputi sikap asertif dan tegas dalam memutuskan untuk terikat dalam tugas perkembangan kerja dan mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam mengambil keputusan. Selain itu kurangnya pengendalian diri terhadap karir disebut dengan

kebimbangan karir (*indecision*) (Brown & Lent, 2013).

### 3. *Career Curiosity*

*Career curiosity* mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karir mereka ke depan. Rasa ingin tahu yang terjadi akan mendorong individu melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja. Rasa ingin tahu mendorong individu untuk menggambarkan dirinya pada berbagai situasi dan peran. Hal ini dapat diketahui dari munculnya berbagai inisiatif untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan. Rasa ingin tahu akan membentuk sebuah pengetahuan yang berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu, individu juga akan menunjukkan sikap penyesuaian seperti melakukan percobaan, berani mengambil resiko, dan memberanikan diri untuk menanyakan hal-hal yang terkait dengan karir atau pekerjaan (Brown & Lent, 2013)

### 4. *Career Confidence*

Dimensi keyakinan diri yaitu sejauh mana individu menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karir. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Percaya diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktifitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Selain itu, kepercayaan diri akan memungkinkan individu membuat pilihan dalam mencapai rencana di masa depan (Brown & Lent, 2013).

### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability*

Selain itu penelitian-penelitian terkait *career adaptability* menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhinya. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal sebagai berikut (Nanda, 2018):

#### A. Faktor Internal

##### 1. Usia

Usia seseorang dapat menentukan bagaimana pola pikirnya yang terkait dengan tahap perkembangan individu. Misalnya individu pada usia remaja dan dewasa pasti akan memiliki *career adaptability* lebih tinggi daripada individu usia anak-anak. Hal ini terkait dengan tugas perkembangan dimana mereka dipersiapkan untuk menghadapi peran di masa dewasa. Adapun pada tahapan masa perkembangan dewasa awal, individu dituntut bisa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya. Selain itu periode ini merupakan masa pembuatan komitmen-komitmen, menentukan pilihan-pilihan utamanya yang berkaitan dengan komitmen seperti pernikahan, mempunyai anak, dan pekerjaan.

##### 2. Gender

Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Seperti penelitian oleh Patton dan Lokan (2001) yang menemukan bahwa kematangan karir pada remaja perempuan lebih tinggi dari remaja laki-laki seusianya. Dengan 24 pola relasional, remaja perempuan akan dapat lebih mudah menggali tentang karir yang diminati, karena mereka cenderung berinteraksi dengan banyak orang. Hal ini dapat menjadi akses bagi individu yang ingin menggali informasi tentang karir atau pendidikan tertentu.

### 3. Pendidikan

Faktor demografis berupa pendidikan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan kemampuan *career adaptability*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher, & Sartori, 2017) yang menunjukkan bahwa pendidikan tampaknya mewakili faktor sosio-demografis yang secara positif mempengaruhi kemampuan *career adaptability*. Selain itu, penelitian Zacher (dalam Bocciardi *et al.*, 2017) menunjukkan bahwa pendidikan berhubungan dengan karir.

### 4. *Adversity quotient*

Kesulitan mengacu pada kejadian atau keadaan yang tidak menguntungkan atau keadaan yang serius dan berlanjut. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan Tian dan Fan (2014) yang mengemukakan bahwa *adversity quotient* berkorelasi secara positif dengan kemampuan *career adaptability*. Phoolka dan Kaur (dalam Tian & Fan, 2014) menyimpulkan bahwa *adversity quotient* dapat berguna untuk memprediksi kinerja, ketekunan, ketahanan, umur panjang, dan respon terhadap perubahan.

### 5. *Hope*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2014) menemukan bahwa *hope* berkorelasi positif dengan perencanaan karir, keputusan karir dan *self-efficacy* karir. Kemudian pada penelitian lain yang membahas mengenai hubungan elemen-elemen dalam *psychological capital* terhadap *career adaptability*, terutama pada *hope*, menunjukkan bahwa individu yang penuh dengan harapan dapat menetapkan tujuan yang lebih tinggi untuk karirnya dan mendorong diri untuk mencapai tujuannya (Ibrahim & Amari, 2018).

## 6. *Self-efficacy*

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mampu mengembangkan upaya untuk menghadapi hambatan, sehingga individu lebih mampu memperhatikan terkait kemampuan yang dimiliki sebelum mengambil sebuah keputusan. Penelitian Ibrahim dan Amari (2018) pada karyawan bagian akademik Universitas Saudi menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak positif dan memprediksi *career adaptability*. Pekerja dengan tingkat *self-efficacy* lebih tinggi memungkinkan untuk terlibat dalam aktivitas berisiko dan menantang.

### B. Faktor Eksternal

#### 1. Dukungan Sosial

Metheny dan McWhirter (2013) menyimpulkan bahwa dukungan keluarga dikaitkan dengan pengembangan karir, dan mempengaruhi serangkaian konstruksi karir. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *career adaptability* (Tian & Fan, 2014). Dukungan sosial yang dirasakan dari orang-orang terdekat mempengaruhi individu yang dalam tahap perkembangan dewasa awal untuk mengeksplorasi karir (Creed, Fallon, & Hood, 2009). Dukungan dari keluarga dan teman berupa motivasi dan informasi terkait dengan karir membantu individu untuk memilih karir yang diinginkan. Handoyo dan Sulistiani (2018) menyatakan bahwa kesuksesan dalam beradaptasi dalam karir individu dipengaruhi oleh *social support* dimana berupa dukungan emosional, lingkungan, orang tua dan keluarga sehingga dapat bermanfaat bagi individu yang merencanakan karir yang baik. *Social support* meningkatkan *career adaptability*, efikasi diri karir memainkan peran mediasi dalam hubungan antara dukungan sosial dan *career adaptability* (Wang & Fu, 2015).

## 2. Kelekatan emosional

Penelitian yang dilakukan oleh Collins dan Read (1990) melihat sejauh mana kelekatan emosional (*attachment*) membentuk kepercayaan tentang diri dan dunia sosial yang kemudian membimbing hubungan individu di masa dewasa termasuk pada pekerjaan. Hasil penelitian Mota dan Matos (2013) menemukan bahwa kelekatan yang aman dengan teman sebaya, akan meningkatkan harga diri dan keterampilan sosial pada remaja. Ketika keterampilan sosial remaja meningkat, individu akan lebih mudah menyelesaikan kesulitan, dengan cara mencari saran maupun dukungan emosional. Individu dengan keterampilan yang baik dalam membangun keintiman merupakan individu yang memiliki kedekatan emosional dengan orang lain, menunjukkan ketertarikan yang lebih pada sebuah pekerjaan serta menampilkan hasil akademis yang lebih baik, memiliki penyesuaian sosial yang baik, dan menunjukkan hubungan yang kuat dengan teman sebaya. Selain itu, individu tersebut juga memiliki harga diri yang lebih tinggi dan risiko yang rendah akan depresi atau perilaku berisiko lainnya.

### **2.3 Hubungan *Career Adaptability* terhadap *Employee Well-Being***

*Career adaptability* sebagai kesiapan individu untuk menghadapi tugas tugas yang dapat diprediksi, mempersiapkan dan berpartisipasi dalam pekerjaan peran dan dengan penyesuaian tak terduga yang ditimbulkan oleh perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). *Career construction theory* mengungkapkan bahwa *career adaptability* merupakan salah satu kompetensi untuk membangun *employee well-being* seseorang (Savickas, 2013).

*Career construction theory* mengungkapkan bahwa *career adaptability* memiliki efek positif pada *well-being* (Savickas, 2013). Selanjutnya diketahui bahwa *career adaptability* memiliki hubungan dengan *employee well-being* karena

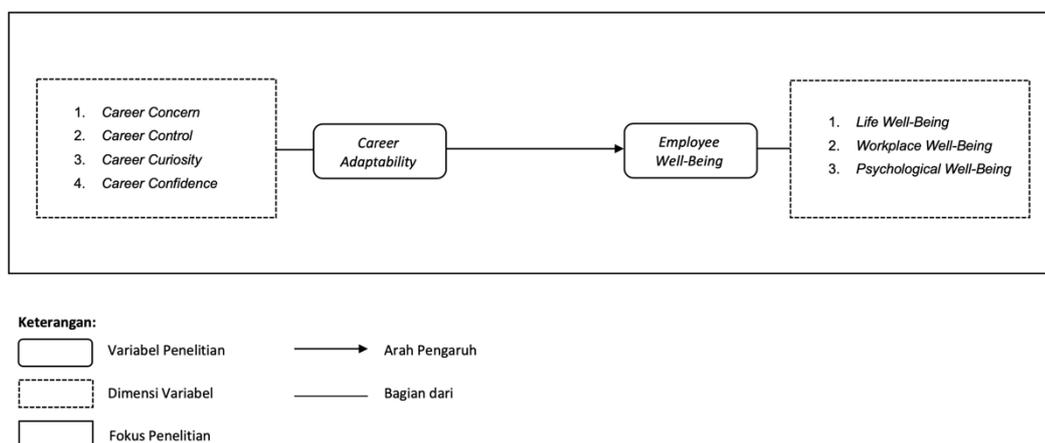
berlaku jangka panjang sehingga mempengaruhi kepuasan hidup individu dan mengurangi stress kerja (Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier, 2013; Zacher, 2015). *career construction theory* berpendapat bahwa *career adaptability* salah satu kompetensi untuk *membangun employee well-being* pada karyawan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan (Savickas, 2013).

Menurut Maggiori, Rossier, dan Savickas (2017) apabila seseorang memiliki kemampuan *career adaptability* baik dan mengembangkan kemampuan pada dirinya baik, sehingga akan mampu menghadapi tuntutan kerja dalam suatu perusahaan serta bisa mengembangkan keterikatan dengan pekerjaannya. *Career adaptability* bisa memperluas kesempatan individu untuk mencari pekerjaan yang cocok, dan meningkatkan keberhasilan dan kesejahteraan pada dirinya (Skorikov, 2007). Sejalan dengan Park *et al.* (2004) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *employee well-being* yang tinggi akan puas dengan pekerjaannya dan lebih sering mengalami pengalaman emosi yang positif dan jarang mengalami pengalaman emosi yang negatif, sehingga dapat menciptakan perasaan bahagia yang berdampak pada hasil pekerjaan positif di tempat kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani (2017) diperoleh hasil uji keberartian regresi linier berganda yaitu uji tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tingkat kesejahteraan dan peluang pengembangan karir secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya,

semakin buruk tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 2. 1** Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual di atas menunjukkan sebuah fenomena yang sering kali terjadi pada karyawan di sebuah perusahaan, sehingga diharapkan bahwa karyawan perlu mampu memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik karena dengan ada kemampuan adaptasi karir maka karyawan mampu *well-being* terhadap pekerjaannya dan mampu bekerja lebih produktif. Brown dan Lent (2013) menyatakan bahwa *career adaptability* memiliki beberapa tahap dimana adanya tuntutan dunia kerja yang terus berubah, akibatnya adanya tantangan pada dunia kerja yaitu perkembangan vokasional, transisi okupasional, dan trauma kerja. Tantangan tersebut mengharuskan karyawan memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan dunia kerja.

Pada teori *career construction theory* berfokus pada bagaimana individu-individu menggunakan kepribadian sesuai karir mereka untuk beradaptasi pada tuntutan perubahan dunia kerja. Salah satu komponen penting dari teori konstruksi karir adalah *career adaptability*, yakni bagaimana karyawan mampu

beradaptasi dengan keadaan baru atau keadaan yang berubah (Savickas, 2005). Sejalan dengan Rossier (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan adaptasi karir dapat berpengaruh jangka panjang pada kesejahteraan karyawan karena kemampuan adaptasi karir dapat mempertahankan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, Kemampuan beradaptasi ditekankan sebagai sumber daya penting untuk kesuksesan dan kesejahteraan karyawan (Savickas & Porfeli, 2012).

Perubahan pada hidup, khususnya yang dapat mempengaruhi pekerjaan individu merupakan faktor kontekstual yang penting dan kondisi potensial untuk menunjukkan adanya hubungan antara *career adaptability* dan *well-being*. Perubahan pada pekerjaan dapat membuat karyawan merasakan stres dan mengalami penurunan tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu menggunakan kemampuan *career adaptability* untuk mengatasi stres dan mempertahankan *well-being* terhadap pekerjaan dan secara umum. Karyawan yang memiliki *career adaptability* yang tinggi akan lebih siap menunjukkan perilaku adaptif apabila diperlukan dan juga dapat memprediksi *well-being* yang lebih tinggi ketika individu mengalami suatu peristiwa perubahan tertentu. Selain itu, *career adaptability* pada karyawan memiliki peran jangka panjang pada kemampuan adaptasi karyawan dan dapat berfungsi sebagai sumber daya untuk mempertahankan *well-being* dalam berbagai domain kehidupan (Urbanaviciute *et al.*, 2019).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Individu yang mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan karirnya akan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan dan memperoleh kepuasan dalam menekuni karirnya. Sementara, individu yang kurang mampu beradaptasi karirnya akan sering merasa tidak nyaman dalam menjalani pekerjaan, kemudian memilih untuk

berpindah-pindah bidang pekerjaan hingga akhirnya menemukan bidang pekerjaan yang sesuai. *Career adaptability* dapat membantu individu dalam menekuni pekerjaan, memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya. *Career adaptability* dapat memperluas kesempatan individu dalam mencari pekerjaan yang cocok, dan meningkatkan keberhasilan karir bahkan kesejahteraan (Mustofa, 2016).

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0$ = Tidak terdapat kontribusi *career adaptability* terhadap *employee well-being* pada karyawan PT. Pelindo Regional 4 Kota Makassar.

$H_1$ = Terdapat kontribusi *career adaptability* terhadap *employee well-being* pada karyawan PT. Pelindo Regional 4 Kota Makassar.