**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN KARIR DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PADA WANITA YANG BEKERJA**

**Mirda Indriani A.Naim**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

mirdaindriani@gmail.com

082210168860

# Abstrak

Wanita yang bekerja dapat merasakan kebahagiaan dan perasaan positif pada pekerjaannya. Tingginya perasaan positif dapat meningkatkan keinginan untuk berkontribusi dalam mempertahankan pekerjaan, sayangnya masih terdapat pekerja yang tidak merasakan perasaan bahagia dan rasa positif hingga mempengaruhi keinginan individu dalam mempertahankan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen karir dengan kesejahteraan subjektif pada wanita yang bekerja. Hipotesis awal yang diajukan peneliti, terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen karir dengan kesejahteraan subjektif pada wanita yang bekerja. Terdapat 100 responden wanita yang bekerja dari berbagai bidang kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berbentuk skala dengan jenis skala likert. Metode analisis data yang digunakan untuk mengungkapkan hubungan kedua variabel dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik analisis data dengan metode Spearman. Hasil dari penelitian ini menunjukan adanya hubungan antara komitmen karir dengan kesejahteraan subjektif pada wanita yang bekerja, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis awal peneliti dapat diterima.

*key words: kesejahteraan subjektif, komitmen karir, wanita*

**Abstract**

Women who work can feel happiness and positive feelings in their work. The high positive feelings can increase the desire to contribute in maintaining a job, unfortunately there are still workers who do not feel happy and positive feelings that affect the individual's desire to maintain his job. The purpose of this study was to determine the relationship between career commitment and subjective well-being of working women. The initial hypothesis proposed by the researcher, there is a significant relationship between career commitment and subjective well-being in working women. There are 100 female respondents who work from various fields of work used in this study. The technique used is a quantitative method. Data obtained by distributing questionnaires in the form of a scale with a likert scale type. The data analysis method used to reveal the relationship between the two variables in this study used the SPSS application with data analysis techniques using the Spearman method. The results of this study indicate that there is a relationship between career commitment and subjective well-being in working women, based on these results it can be concluded that the researcher's initial hypothesis can be accepted.

*key words: career commitment, subjective well-bein, women*

**Pendahuluan**

Seiring berkembangnya zaman penilaian masyarakat tentang wanita bekerja semakin meningkat, wanita tidak lagi terpaku dalam budaya yang dinilai tidak dapat berperan secara aktif di luar rumah. Tidak hanya suami, seorang istri juga dapat bekerja demi meningkatkan kesejahteraan keluarga. Tuntutan biaya hidup membuat wanita pada akhirnya terlibat dengan pekerjaan di luar rumah. Hal tersebut didukung oleh Tuwu (2018) dalam penelitiannya disebutkan bahwa pendapatan yang diperoleh wanita yang bekerja dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga dan dapat menciptakan keluarga yang sejahtera.

Bila dibandingkan berdasarkan jenis kelamin persentase pekerja di Indonesia bagian perkotaan, laki-laki sebesar 54,62% dan wanita sebesar 52,72% (Hakiki dkk. 2018). Dari data tersebut dapat dilihat jelas persentase wanita yang bekerja hampir setara dengan jumlah persentase laki-laki yang bekerja.

Terdapat banyak alasan sehingga seseorang memutuskan untuk bekerja, begitupun dengan seorang wanita. Dari penelitian yang dilakukan oleh Nilakusmawati dan Susilawati (2012), faktor yang mempengaruhi wanita dalam memutuskan untuk bekerja condong pada dua faktor, yaitu penghasilan suami dan tingkat pendidikan tinggi. Individu yang bekerja dapat bertahan dalam pekerjaannya apabila individu tersebut dapat merasakan kenyamanan dan merasa bahagia. Menurut Wulandari dan Widyastuti (2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja terdiri dari beberapa faktor yaitu hubungan positif dengan orang lain, seperti dengan rekan kerja dan atasan, prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan,  dan lingkungan kerja.

Sayangnya tidak semua individu dapat merasakan kebahagiaan dan kesejahteraan yang baik. Wanita yang bekerja dapat memikul beban yang lebih banyak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maswita (2017) menunjukan bahwa kaum wanita yang bekerja menghadapi masalah dalam melakukan pekerjaan di rumah dan juga di tempat kerja.

Menurut Diener (2018) kesejahteraan subjektif merupakan cerminan keseluruhan evaluasi terhadap kualitas hidup seseorang. Bentuk dari evaluasi tersebut, dapat berupa perasaan bahagia atau kesejahteraan subjektif yang tinggi dan perasaan positif seseorang. Perasaan positif yang dimiliki seseorang pastinya akan berdampak langsung terhadap apa yang dikerjakannya.

Kesejahteraan Subjektif terdiri dari tiga aspek pembangun yaitu afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup. Dimana afek positif dan negatif merupakan aspek afektif, sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek yang mempresentasikan aspek kognitif individu (Diener, 2009)

Dari hasil survei yang dilakukan peneliti pada 21 Oktober 2020 terhadap 15 wanita yang bekerja di beberapa bidang seperti pada bidang kesehatan, kehutanan dan pegawai honorer di Yogyakarta, 13 dari 15 partisipan menjawab jika partisipan merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilalui. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu partisipan, diketahui bahwa kebahagiaan di tempat kerja diperoleh karena hubungan baik antar rekan kerja baik atasan maupun bawahan. Partisipan juga menjelaskan jika kadang mengalami masalah yang mempengaruhi kinerja dan putus asa, tetapi tetap merasa bahagia. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa di antara wanita yang bahagia dengan pekerjaannya, masih terdapat wanita yang tidak merasakan kebahagiaan kerja dan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Seseorang yang memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi mampu mengatur emosi dan menghadapi masalah dengan baik. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah cenderung merasa hidupnya tidak bahagia, dan penuh perasaan negatif hingga menimbulkan kemarahan, kecemasan bahkan beresiko mengalami depresi (Diener dkk, 2015).

Kenyataannya, masih saja terdapat beberapa pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya hingga tidak mengalami peningkatan pada kesejahteraan subjektif yang dirasakan. Rendahnya kesejahteraan subjektif seseorang dapat menyebabkan menurunnya keinginan untuk ikut berkontribusi dalam mempertahankan  pekerjaan yang dilakukan (Ariati, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif yaitu dukungan sosial, pendapatan, faktor demografis yang terdiri dari: usia, pekerjaan, pendidikan, keyakinan, pernikahan, keluarga, dan kepribadian (Diener, 2009). Jue & Ha (2018) menambahkan komitmen karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif.

Ching dan Kee (2012) menyatakan bahwa komitmen karir adalah sikap yang ditunjukkan seseorang untuk mencapai tujuan demi kemajuan diri. Dalam perkembangan karir seseorang, komitmen karir sangatlah penting. Komitmen karir dapat memprediksi kesuksesan karir seseorang, baik secara objektif maupun subjektif.

Menurut Carson dan Bedeian (1994) terdapat tiga aspek dalam komitmen karir yaitu : *resilience* yang merupakan proses pertahanan dalam menghadapi gangguan yang datang dalam pekerjaan*, identity* merupakan kelekatan emosi yang berhubungan dengan salah satu karir, dan *planning* yang merupakan keahlian menentukan pengembangan karir dan tindakan perencanaan tujuan karir.

Komitmen karir pada seseorang dapat terjadi ketika seseorang dapat merasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan, mendapat dukungan dari organisasi dan kondisi lingkungan organisasi yang baik (Ingarianti, 2017). Terpenuhinya kondisi tersebut dapat mempengaruhi individu untuk konsisten dalam komitmen karir, untuk memenuhi kepuasan kerja hingga meningkatkan kesejahteraan subjektif pada individu (Ariati, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen karir memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan subjektif. Hal tersebut membuat peneliti ingin melihat apakah ada hubungan antara komitmen karir dengan kesejahteraan subjektif pada wanita yang bekerja di Yogyakarta.

**Metode**

Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatana kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah wanita pada masa dewasa awal. Masa dewasa awal pada tahap ini berkisar 21-40 tahun (Hurlock, 1996). Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja dengan rentang usia yang telah ditentukan. Terdapat 100 subjek yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling untuk menentukan sampel yang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu 2 skala untuk mengukur kesejahteraan subjektif berupa skala PANAS (Watson, Clark, & Tellegen, 1988) dan SWLS (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) serta 1 skala untuk mengukur komitmen karir, yaitu skala yang dikembangkan oleh Carson dan Bedeian (1994) The Commitment Career Measure-CCM. Skala yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan subjektif diadaptasi dari penelitian sebelumnya dengan memperhatikan aspek kognitif maupun afektif. Skala kesejahteraan subjektif yang terdiri dari dua skala ini memiliki total 25 butir aitem yang menggunakan 5 alternatif jawaban. Skala yang digunakan untuk mengukur komitmen karir di adaptasi dari penelitian sebelumnya. Skala ini menggunakan bentuk skala likert, yang mana merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2011).

**Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan diperoleh hasil K-SZ = 0,088 dan nilai *p=*0,057 (*p*>0,05) untuk komitmen karir, sedangkan untuk kesejahteraan subjektif diperoleh hasil K-SZ = 0,095 dan nilai *p*=0,200 (*p*>0,05) hal tersebut menunjukan bahwa data komitmen karir dan kesejahteraan subjektif tersebar secara normal. Hasil uji linieritas diperoleh nilai F linearity = 3,252 dengan nilai *p* = 0,075, hal tesebut menunjukan bahwa komitmen karir dan kesejahteraan subjektif bukan merupakan hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil uji korelasi, komitmen karir diketahui memiliki hubungan dengan kesejahteraan subjektif dengan nilai p= 0,018 (p< 0.050). Hal ini menunjukan bahwa orang-orang yang memiliki komitmen karir yang tinggi dapat memiliki kesejahteraan subjektif yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang memiliki komitmen karir yang rendah. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Sighal & Rastogi (2018) menyebutkan dalam penelitiannya jika kepuasan hidup dan pengaruh positif yang tinggi, akan membantu individu dalam mencapai komitmen karir dan membantu individu untuk bertahan dengan pekerjaan. Orang-orang yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi dapat membantu meningkatkan komitmen karir hingga dapat dengan mudah bertahan dengan pekerjaan. Kesejahteraan subjektif yang dimiliki individu yang bekerja membuat individu dapat merasa mudah puas dengan apa yang dilakukan, rasa puas terhadap pekerjaan dan hidup yang dirasakan dapat menurunkan rasa tekanan akibat masalah-masalah yang dialami hingga individu menjadi lebih positif dan terhindar dari tekanan berlebihan saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan jika komitmen karir memiliki hubungan yang positif dengan kesejahteraan subjektif. Hal ini menjelaskan bahwa orang-orang yang memiliki komitmen karir yang tinggi dapat memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi juga. Komitmen karir yang dimiliki wanita yang sudah bekerja dapat mencegah dampak buruk dari kesejahteraan subjektif yang rendah.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti tentang adanya hubungan yang positif antara komitmen karir dan kesejahteraan subjektif pada wanita yang bekerja dapat diterima. Hal ini menunjukan bahwa orang-orang yang memiliki komitmen karir yang tinggi dapat memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi juga.

#

#  DAFTAR PUSTAKA

Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, *12*(1), 33-48.

Akhtar, H. (2019). Evaluasi properti psikometris dan perbandingan model pengukuran konstruk subjective well-being. *Jurnal Psikologi*, *18*(1), 29-40. <https://hanifakhtar.com/tes-psikologi>

Ariati, J. (2017). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117-123.

Bericat, E. (2016). The subjective well-being of working women in Europe. In *Handbook on Well-Being of Working Women*. Springer, Dordrecht. 633-651.

Bozgeyikli, H., & Dogan, H. (2015). Career development and life satisfaction levels of Turkish 8th grade students. *Mevlana International Journal of Education*, *5*, 1-13.

Cai, H., Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Kiazad, K., Deen, C. M., & Li, M. (2018). Career commitment in STEM: a moderated mediation model of inducements, expected contributions, and organizational commitment. *Journal of Career Assessment*, *26*(2), 359-376.

Carr, A. (2013). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. London. Routledge.

Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of vocational Behavior*, *44*(3), 237-262.

Ching, S., & Kee, D. (2012). Work values-career commitment relationship of Generation-Y teachers in Malaysia. In *International Conference on Economics Marketing and Management* 28. 242-246.

Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, *15*(2),158-176.

Compton, W. C. (2005). *Introduction to Positive Psychology*. Thomson Wadsworth.

Demirtas, S. C., & Tezer, E. (2012). Romantic relationship satisfaction, commitment to career choices and subjective well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *46*, 2542-2549.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, *55*(1), 34.

Diener., E. (2005). Subjective well-being: the science happiness and life satisfaction dalam C.R Snyder & S.J.Lopez. *handbook of positive psychology*, New York : Oxford university press.

Diener, E. (2009). The science of subjective well-being: The collected works of ed diener. Illinois : Springer.

Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S., Hall, N., & Donnellan, M. B. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, *4*(1).

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*, *2*, 63-73

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluation of life. Annual Psychology. *54*(1), 403-425.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American psychologist*, *70*(3), 234.

Diener, M. L., & Diener McGavran, M. B. (2008). What makes people happy?: A developmental approach to the literature on family relationships and well-being.

Eid, M., & Larsen, R. J. (Eds.). (2008). *The science of subjective well-being*. Guilford Press.

Garrison, Y. L., Lee, K. H., & Ali, S. R. (2017). Career identity and life satisfaction: The mediating role of tolerance for uncertainty and positive/negative affect. *Journal of Career Development*, *44*(6), 516-529.

Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of vocational behavior*, *61*(1), 73-91.

Hakiki, G., Supriyanto, S., Ulfah, A., Prastiwi, D., Larasati, W., & Khoer, M. I. (2018). Profil Perempuan Indonesia 2018. *Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak*.

Han, Y., Chaudhury, T., & Sears, G. J. (2019). Does career resilience promote subjective well-being? Mediating effects of career success and work stress. *Journal of Career Development*, 0894845319851875.

Headey, B., & Wooden, M. (2004). The effects of wealth and income on subjective well‐being and ill‐being. *Economic record*, *80*, S24-S33.

Hurlock, E. B. (1996). Psikologi Perkembangan. Jakarta: Erlangga.

Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *5*(2), 202-209.

Ingarianti, T. M., & Purwono, U. (2019). Adaptasi Instrumen Komitmen Karier. *Jurnal Psikologi Undip*, *18*(2), 199-217.

Jin, Y., Li, Z., & An, J. (2020). Impact of education on Chinese urban and rural subjective well-being. *Children and Youth Services Review*, *119*, 105505.

Jue, J., & Ha, J. H. (2018). The professional identity, career commitment and subjective well-being of art therapy students. *The Arts in Psychotherapy*, *57*, 27-33.

Kaswan. (2014). *Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan & Kepuasan)*. Bandung: Alfabeta

Manullang, M. (2001). Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta: UGM Press

Maurya, K. K., & Agarwal, D. M. (2015). Factors affecting stress and wellbeing of women employees. *Psychology of Women Research issues and trends*, 63-75.

Marfuah, L. (2018). Komitmen Karir, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Hidup Pada Pekerja TI. (*Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada)*.

Maswita, M. (2017). Wanita Bekerja dan Mengatur Keperluan Keluarga. *Keguruan*, *5*(2), 53-59

Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. *Jurnal Ecopsy*, *5*(1), 43-50.

Munandar, H., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2018, July). Subjective Well-Being pada Pekerja Perempuan. In *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper: Community Psychology Sebuah Konstribusi Psikologi Menuju Masyarakat Berd* 1, 28-36.

Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, *8*(4), 665-671.

Nandini, D. A. (2017). Kontribusi optimisme terhadap kebahagiaan pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, *9*(2).

Nazish, A., Amjad, R., Mehboob, S. A. A., & Sajid, M. R. (2013). Job & career influences on career commitment among employees of banking sector: The mediating effect of job satisfaction & organizational commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, *2*(11), 47-54.

Nurussalam, A. R. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan subjective well-being pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, *5*(2).

Nilakusmawati, D. P. E., & Susilawati, M. (2012). Studi faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja di kota Denpasar. *Piramida.* 8(1), 26-31.

Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees’ career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, *29*(4), 743-750.

Omar, S., Jayasingam, S., & Bakar, R. A. (2019). Does positive organisational behaviour and career commitment lead to work happiness?. *International Journal of Business Excellence*, *19*(1), 44-64.

Prastiwi, L. R., & Rahmadanik, D. (2020). Polemik Dalam Karir Perempuan Indonesia. *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*, *4*(1), 1-11.

Rahma, A., Puspitawati, H., & Herawati, T. (2015). Pengaruh peran gender dan pemeliharaan lingkungan mikro terhadap kesejahteraan subjektif keluarga petani dataran tinggi. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, *8*(2), 69-79.

Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*. 56(2), 458-473.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA

Sulastri, S., & Hartoyo, H. (2014). Pengaruh dukungan sosial dan strategi nafkah terhadap kesejahteraan subjektif keluarga usia pensiun. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, *7*(2), 83-92.

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, *6*(3), 160-169.

To, S. M., & Tam, H. L. (2014). Generational differences in work values, perceived job rewards, and job satisfaction of Chinese female migrant workers: Implications for social policy and social services. *Social Indicators Research*, *118*(3), 1315-1332.

Tuwu, D. (2018). Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, *13*(1), 63-76.

Vandenberghe, C., & Ok, A. B. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: A cross-lagged study. *Career Development International*. 18(7), 652-672.

Wahyuni, E., & Maulida, I. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Hidup dan Kesejahteraan Psikologis pada Siswa SMA Negeri Se-Jakarta Pusat. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, *8*(2), 173-180.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, *54*(6), 1063.

Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal psikologi*, *10*(1), 41-52.

Xiao, W., Zhou, L., Wu, Q., Zhang, Y., Miao, D., Zhang, J., & Peng, J. (2014). Effects of person-vocation fit and core self-evaluation on career commitment of medical university students: the mediator roles of anxiety and career satisfaction. *International journal of mental health systems*, *8*(1), 1-6.

Lampiran Letter of Acceptance

