



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Hubungan antara *Career Adaptability* dengan *Subjective Well-Being* pada *Emerging Adult*

DYAH RATRI ADYATMA MUDIJATMOKO & ROSATYANI PUSPITA ADIATI*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *career adaptability* dengan *subjective well-being* pada *emerging adult*. Penelitian dilakukan pada 141 partisipan, yang terdiri atas 33 laki-laki dan 108 perempuan dari usia 18-25 tahun. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei dengan jenis *cross-sectional study*. Alat ukur kuesioner yang digunakan untuk *career adaptability* adalah CAAS-Indonesia dan untuk *subjective well-being* menggunakan SWLS dan PANAS. Peneliti menggunakan teknik analisis data dengan uji korelasi *Pearson's Product Moment*. Hasil temuan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *career adaptability* dengan *subjective well-being*, yang artinya semakin tinggi tingkat kemampuan *career adaptability* yang dimiliki pada diri individu, maka semakin tinggi tingkat *subjective well-being* individu.

Kata kunci: *career adaptability, subjective well-being*

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between career adaptability and subjective well-being in emerging adults. The study was conducted on 141 participants, consisting of 33 males and 108 females from the age of 18-25 years. The design of this study is quantitative research using survey research method with cross-sectional study type. The questionnaire measuring instrument used for career adaptability is CAAS-Indonesia and for subjective well-being is SWLS and PANAS. Data analysis techniques used in this study is Pearson's Product Moment correlation test. The findings in this study suggest that there is a significant relationship and positive effects between career adaptability and subjective well-being, which means that the higher the level of career adaptability, the higher the level of subjective well-being in a person.

Keywords: *career adaptability, subjective well-being*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM2022, Vol. 2(1), 615-624

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: rosatyani.adiati@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Emerging adult merupakan individu yang berada di rentang usia 18-25 tahun, dimana karakteristik utamanya ditandai dengan ketidakstabilan, optimisme, kebebasan individu, fokus diri, dan ekspektasi yang tinggi (Arnett & Fishel, 2013). Di usia tersebut, *emerging adult* dihadapkan pada situasi transisi dari masa menempuh pendidikan ke masa mencari pekerjaan dan membangun karir. Mencari pekerjaan dan membangun karir di usia yang sangat muda dengan minim pengalaman adalah tantangan yang harus dihadapi dengan kemampuan diri yang baik supaya dapat menjaga *well-being* pada diri individu. Dengan masa transisi dan tuntutan dalam pekerjaan yang dihadapi oleh *emerging adult*, hal tersebut mempengaruhi bagaimana persepsi individu dalam menilai kepuasan hidupnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Trzcinski & Holst (2008) mengungkapkan bahwa status pekerjaan menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap evaluasi kepuasan hidup pada *emerging adults*. Individu yang masih menganggur cenderung menunjukkan tingkat kepuasan hidup yang rendah daripada individu yang telah memiliki pekerjaan. Di samping itu, individu yang telah bekerja pun tidak menjamin memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi. Seringkali ditemukan bahwa kepuasan kerja (*work satisfaction*) berjalan beriringan dengan kepuasan hidup, dimana apabila individu mengalami kepuasan pada situasi pekerjaannya, baik itu lingkungan tempat kerja maupun performa kerja individu itu sendiri, maka individu juga akan mendapatkan *life satisfaction* (Heller dkk., 2002). Hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian kepuasan hidup pada diri seseorang sangat bersifat subjektif dan bergantung pada situasi dan pandangan diri masing-masing individu.

Penilaian subjektif dan evaluasi individu terhadap kehidupannya yang meliputi penilaian kognitif akan kepuasan hidupnya dan evaluasi terhadap afeksi dari *mood* dan emosi merupakan suatu konstruk psikologis yang dinamakan *subjective well-being* (Diener dkk., 2018). Memiliki *subjective well-being* yang tinggi dapat memberikan manfaat dan berpengaruh baik pada produktivitas dan perilaku organisasional. Kebahagiaan dapat memberikan dampak yang positif di lingkungan kerja, seperti meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kooperatif karena pengalaman *positive feelings* mendorong motivasi seseorang untuk sukses dalam pekerjaan serta mempertahankan tujuan-tujuan mereka (De Neve dkk., 2013). Individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan cenderung lebih banyak berprestasi pada pekerjaannya, sebagaimana yang ditemukan pada studi yang dilakukan oleh Peterson dkk. (2011) bahwa individu yang bekerja dengan suasana hati yang berbahagia, optimis, penuh harapan, resilien, dan memiliki *self-efficacy* tinggi merupakan individu yang cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi (Peterson dkk., 2011).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, *career adaptability* sering diprediksi berpengaruh terhadap kondisi *well-being* pada individu yang menganggur (Konstam dkk., 2015), karyawan yang bekerja (Yang dkk., 2019) serta remaja yang mengalami transisi dari sekolah ke bekerja (Koen & Klehe, 2010). *Career adaptability* merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya atau kemampuan individu dalam mengatasi tugas saat ini dan masa depan, transisi, dan trauma dalam peran pekerjaan mereka yang dapat mengubah integrasi sosial mereka (Savickas & Profeli, 2012).

Mempertimbangkan pentingnya *career adaptability* dalam mempersiapkan individu menghadapi situasi karirnya, penelitian-penelitian terdahulu telah mencoba menemukan bagaimana peran *career adaptability* ini dalam memberikan pengaruh terhadap *emerging adult* yang sedang dalam masa transisi. Namun, masih ditemukan keterbatasan pada penelitian yang berusaha menemukan hubungan antara *career adaptability* dengan *subjective well-being*. Beberapa penelitian hanya mencari hubungan *career adaptability* dengan sebagian dari aspek pada *subjective well-being*, yaitu kepuasan hidup (Genevra, 2018; Marcionetti & Rossier, 2019; Santilli dkk., 2016). Menurut para ahli, konstruk dari *subjective well-*

being itu sendiri terdiri dari tiga aspek, yaitu kognitif, *positive affect*, dan *negative affect*, sehingga untuk menarik kesimpulan mengenai *subjective well-being* setidaknya peneliti harus menguji seluruh aspek tersebut (Diener, 1984; Diener & Biswas-Diener, 2002; Lucas, Diener, & Suh, 1996 dalam Jebb dkk., 2020).

Dari pemaparan di atas, timbul pertanyaan bagaimana hubungan kemampuan *career adaptability* yang tinggi dan rendah terhadap tingkat *subjective well-being* pada *emerging adult*? Memperhatikan penelitian-penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti melihat bahwa penelitian mengenai *career adaptability* terhadap *subjective well-being* perlu dilakukan penelitian secara lebih lanjut karena masih adanya keterbatasan pada hasil penelitian. Peneliti akan menghubungkan *career adaptability* dengan keseluruhan aspek dari *subjective well-being* untuk menunjukkan bagaimana kemampuan *career adaptability* berkaitan dengan tingkat *subjective well-being* pada *emerging adult*.

Emerging adult merupakan individu yang berada di rentang usia 18-25 tahun, dimana karakteristik utamanya ditandai dengan ketidakstabilan, optimisme, kebebasan individu, fokus diri, dan ekspektasi yang tinggi (Arnett & Fishel, 2013). Pada periode perkembangan *emerging adult*, karakteristik yang muncul ditandai dengan eksplorasi identitas secara intens, perasaan dilema pada berbagai aspek kehidupan, dan ketidakstabilan (Arnett, 2014). Misalnya, apabila pada periode sebelumnya saat masih berada di sekolah menengah individu masih memiliki ketergantungan yang lebih besar pada keluarganya, ketika menjadi mahasiswa individu akan dituntut untuk lebih independen dan lebih bertanggung jawab atas dirinya sendiri. Selama transisi ini, *emerging adult* akan selalu berusaha untuk mengatur kehidupannya saat itu agar sesuai dengan standar yang diharapkan oleh individu pada periode selanjutnya.

Pada periode transisi ini, individu cenderung mengeksplorasi berbagai peluang karir yang ada sebelum akhirnya memilih untuk konsisten pada satu pekerjaan, sehingga mereka juga dapat berhadapan dengan tantangan dalam hal mencari pekerjaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya (Konstam dkk., 2015). Pekerjaan dan karir memiliki makna yang jauh lebih besar di masa ini karena pekerjaan tidak hanya menjadi cara mendapatkan uang untuk bermain atau liburan yang menyenangkan, tetapi juga menjadi bagian utama dari kehidupan jangka panjang (Arnett, 2014). *Emerging adult* akan mulai berpikir serius tentang jenis pekerjaan apa yang ingin dilakukan sepanjang kehidupan dewasa mereka.

Subjective well-being merupakan konstruk 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). Diener mendefinisikan konsep *subjective well-being* sebagai evaluasi individu terhadap kehidupannya yang meliputi penilaian kognitif akan kepuasan kehidupannya dan evaluasi terhadap afeksi dari *mood* dan emosi (Diener dkk., 2018). Terdapat dua komponen utama pada *subjective well-being*, yaitu komponen kognitif (kepuasan hidup), dan komponen afektif yang dibagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi afeksi positif dan afeksi negatif (Brulé & Maggino, 2017).

Pertama, komponen kognitif merupakan proses dimana individu mengevaluasi kepuasan hidupnya secara retrospektif sebagai domain yang utuh maupun spesifik merupakan komponen kognitif dalam *subjective well-being*. Evaluasi subjektif tersebut dilakukan menggunakan standar pribadi seperti ekspektasi, keinginan, idealisme, pengalaman, yang dapat berasal dari dorongan biologis maupun dorongan sosial. Standar tersebut kemudian digunakan sebagai pedoman untuk mengevaluasi tingkat pencapaian, keberhasilan, maupun ambisi pada individu serta pemenuhan pada kebutuhan tertentu (Brulé & Maggino, 2017). Salah satu dimensi pada komponen kognitif adalah kepuasan hidup (*life satisfaction*). Kepuasan hidup merupakan komponen kognitif yang terletak pada sikap evaluatif individu

terhadap kualitas hidupnya secara umum pada domain tertentu seperti kepuasan dengan pekerjaan, pendidikan, hubungan interpersonal, kehidupan sosial, dan aspek kehidupan lainnya (Diener & Seligman, 2002).

Kedua, komponen afektif yang mengacu pada emosi yang dialami individu selama kehidupan sehari-hari dan berhubungan dengan situasi individu saat ini. Afeksi positif merepresentasikan emosi dan reaksi positif individu terhadap peristiwa-peristiwa dalam hidup yang dipersepsikan telah berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Indikator perilakunya adalah merespon peristiwa apapun dengan tenang dan senang, memiliki keyakinan dan harapan yang tinggi dan memandang masalah bukan sebagai beban. Sedangkan afeksi negatif merepresentasikan emosi dan reaksi negatif individu terhadap peristiwa-peristiwa dalam hidup yang dipersepsikan tidak berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Indikator perilakunya adalah merespon peristiwa apapun dengan gegabah, marah atau sedih, merasa lemah, serta tidak mampu meraih tujuan (Diener, 2000).

Career adaptability merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan diri individu dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai macam tugas atau pekerjaan yang tidak dapat diprediksi maupun yang dapat diprediksi, keterampilan menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan di situasi kerja, serta kemampuan dalam melibatkan diri dalam suatu peran kerja (Savickas & Profeli, 2012). Ketika individu menghadapi dilema dalam pilihan karir, kemampuan *career adaptability* dapat membantu individu dalam meningkatkan *self-efficacy* profesionalnya, menghilangkan kesulitan pengambilan keputusan, mencapai kinerja yang lebih baik, dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan secara umum (Yang dkk., 2019).

Career adaptability merupakan produk dari kemampuan adaptif seperti kemampuan eksplorasi identitas (*identity exploration*), merespon hasil dari pembelajaran (*response learning*), mengintegrasikan potensi (*integrative potential*) dan motivasi adaptif (*adaptive motivation*) yang mengacu pada bagaimana seseorang mengembangkan dan menerapkan cara beradaptasi di lingkungan pekerjaan (Hall, 2002). *Career adaptability* melibatkan perilaku yang cenderung mempengaruhi seseorang dalam memandang kapasitas yang dimilikinya untuk merencanakan, menyesuaikan diri, dan mempersiapkan diri terhadap kejadian yang tidak terduga (*unforeseen events*) terhadap karir yang diinginkan (Rottinghaus dkk., 2005).

Career adaptability merupakan konstruk psikososial dimana di dalamnya terdapat empat dimensi yang mencakup kemampuan-kemampuan spesifik pada individu yang berkontribusi pada proses regulasi. Empat dimensi tersebut diantaranya yaitu, (a) *career concern*, mengacu pada kesadaran atau perhatian yang dimiliki seseorang mengenai kemungkinan dan pertimbangan karir yang akan dilakukan di masa mendatang, serta berhubungan dengan kompetensi individu dalam perencanaan, perilaku coping dan kesadaran akan persiapan yang dapat membantu individu untuk menanggapi tuntutan dalam lingkungan kerja (Santilli dkk., 2016); (b) *career control*, merupakan aspek interpersonal pada individu dalam menumbuhkan regulasi diri ketika melakukan tugas-tugas transisi kerja, menumbuhkan rasa tanggung-jawab terhadap pengalaman kerja dan karir individu, sikap tegas dalam pengambilan keputusan, serta perilaku asertif yang dapat membantu individu menciptakan pengalaman kerja yang diinginkan (Santilli dkk., 2016; Savickas & Profeli, 2012); (c) *career curiosity*, mengacu pada kekuatan seseorang dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan untuk karir mereka kedepannya (Savickas & Profeli, 2012); (d) *career confidence*, mengacu pada penilaian individu tentang kemampuannya dalam memecahkan suatu masalah di situasi profesional (Savickas & Profeli, 2012).

Dari penelitian yang dilakukan oleh Yang (2019), 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. Hasil penelitian yang diperoleh tersebut memberikan potensi adanya keterkaitan pada *well-being* dengan *career adaptability*.

Penelitian terdahulu yang menyelidiki hubungan antara *career adaptability* dan *subjective well-being* pada *emerging adult* masih relatif berjumlah sedikit. Kirdök & Bölükbaşı (2018) telah meneliti *career adaptability* sebagai prediktor terbentuknya *subjective well-being* pada mahasiswa tingkat akhir. Ginevra dkk. (2018) menemukan hubungan *career adaptability* terhadap kepuasan hidup pada remaja.

Selain itu, beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat hubungan antara *career adaptability* dengan salah satu komponen *subjective well-being* yaitu kepuasan hidup, dan dengan *employee well-being* (Yang dkk., 2019). Penelitian oleh Santili (2016) yang dilakukan pada remaja di Italia dan Swiss juga menunjukkan hasil bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan hidup secara umum dengan variabel mediasi orientasi positif (harapan dan optimisme).

Secara umum, penelitian yang menyelidiki *career adaptability* hanya mencari hubungan maupun pengaruhnya terhadap komponen-komponen yang menyusun *subjective well-being* secara terpisah. Beberapa penelitian berhasil menunjukkan korelasi positif dengan *general well-being* (Maggiore dkk., 2013), kepuasan hidup dan kualitas hidup (Soresi dkk., 2012). Berdasarkan *gap* yang ditemukan tersebut, peneliti akan menginvestigasi apakah terdapat hubungan antara *career adaptability* dengan *subjective well-being* pada *emerging adult*. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu memahami bagaimana individu dapat menavigasi dan menghadapi masalah-masalah yang dihadapi pada masa transisi.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif *explanatory research* karena hasil dari penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini memiliki tipe korelasional, dimana bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2005). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel, yaitu *career adaptability* dengan *subjective well-being* pada *emerging adults*. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada sejumlah responden.

Partisipan

Untuk menguji hipotesis penelitian, penulis mengambil data dengan menyebarkan kuesioner secara daring dan mendapatkan partisipan sebanyak 141 partisipan ($M_{usia}=21,07$ $SD_{usia}=1,15$; 76,6 persen perempuan). Seluruh partisipan diberikan *informed consent* sebelum berpartisipasi dan 10 partisipan yang beruntung diberikan *reward* partisipasi berupa saldo *e-money*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode aksidental.

Pengukuran

Skala *career adaptability* pada penelitian ini adalah menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale Indonesian* atau CAAS-Indonesia (Sulistiani dkk., 2018) yang merupakan hasil adaptasi/penggunaan ulang dari *Career Adapt-Abilities Scale* atau CAAS-International yang disusun oleh Savickas & Porfeli

(2012). Dalam skala ini, *career adaptability* dibagi menjadi empat dimensi, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Total keseluruhan item skala ini berjumlah 24 item, yang terdiri dari 6 item *career concern*, 6 item *career control*, 6 item *career curiosity*, dan 6 item *career confidence*. Skor pada jawaban nantinya diperoleh dari jumlah total jawaban responden pada skala *likert* yang diberikan. Skor yang digunakan adalah rentang 1 sampai 5 dengan jawaban “tidak kuat”, “agak kuat”, “kuat”, “sangat kuat”, dan “paling kuat”. Semua item di skala ini adalah item *favorable*. Reliabilitas item diuji menggunakan *alpha cronbach* dan hasil yang didapatkan adalah 0,91 untuk semua item. Validitas diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan hasilnya menunjukkan bahwa data instrumen CAAS-Indonesia konsisten dengan apa yang diusulkan pada model teoritik.

Skala *subjective well-being* yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu adaptasi skala *Satisfaction with Life Scale* atau SWLS (Diener dkk., 1985 dalam Akhtar, 2019) untuk dimensi kepuasan hidup dan adaptasi skala *Positive and Negative Affect Schedule* atau PANAS (Watson dkk., 1988 dalam Akhtar, 2019) untuk dimensi afek positif dan afek negatif. Total keseluruhan item skala SWLS berjumlah 5 item dengan 7 alternatif jawaban pada skala *Likert*, yaitu “sangat tidak sesuai”, “tidak sesuai”, “agak tidak sesuai”, “netral”, “agak sesuai”, “sesuai”, dan “sangat sesuai”. Total keseluruhan item skalan PANAS berjumlah 20 item yang terdiri dari 10 item aspek afek positif (PA), dan 10 item aspek afek negatif (NA) dengan 5 alternatif jawaban pada skala *Likert*, yaitu “sangat jarang”, “jarang”, “kadang-kadang”, “sering”, dan “sangat sering”. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua dimensi memiliki reliabilitas *Alpha Cronbach* di atas 0,80 dengan korelasi *item-total* di atas 0,3. Sedangkan hasil analisis faktor eksploratori menunjukkan seluruh item terhimpun dengan baik sesuai dengan dimensi yang diukur dengan *factor loading* di atas 0,4. Dengan demikian, adaptasi skala yang digunakan dalam penelitian tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang memuaskan.

Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis deskriptif untuk melihat demografis partisipan, standar deviasi skewness, uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* pada model residual antara variabel independen dan variabel dependen, uji linieritas, dan uji korelasi *Pearson Product's Moment*, serta analisis regresi linier berganda untuk melihat besarnya pengaruh tiap dimensi variabel *career adaptability* terhadap *subjective well-being*.

HASIL PENELITIAN

Pada hasil penelitian ini terdapat 141 partisipan dengan persentase 76,6% perempuan dan 23,4% laki-laki. Berdasarkan hasil penghitungan analisis deskriptif, diketahui bahwa variabel *career adaptability* memiliki nilai ($M=99,46$; $SD=14,693$; $Min=46$; $Max=120$) dan variabel *subjective well-being* memiliki nilai ($M=27,30$; $SD=14,907$; $Min=-15$; $Max=61$). Selain itu, statistik deskriptif digunakan penulis untuk membandingkan kedudukan relatif masing-masing subjek penelitian menggunakan norma hipotetik. Dari norma tersebut kemudian penulis mulai menurunkannya dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pada variabel *career adaptability*, individu yang mencapai tingkat tinggi sebanyak 80,9% ($N=114$), tingkat sedang 17,7% ($N=25$), dan tingkat rendah 1,4% ($N=3$). Selain itu, diketahui tingkat *subjective well-being* individu dengan tingkat tinggi 62,4% ($N=88$), tingkat sedang 13,5% ($N=19$) dan tingkat rendah 24,1% ($N=34$).

Setelah dilakukan uji normalitas, model regresi yang akan digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas, hal tersebut dikarenakan taraf signifikasinya adalah 0,200. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, itu artinya model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Kemudian, untuk hasil uji linieritas data dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,911 yang mana lebih besar daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *career adaptability* dan variabel *subjective well-being*.

Berdasarkan hasil analisis korelasi, diketahui bahwa variabel *career adaptability* berkorelasi positif ($r(141)=0,422$; $p>0,05$) terhadap variabel *subjective well-being* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana memenuhi kriteria $<0,05$. Sehingga, hasil analisis tersebut memiliki arti bahwa terdapat hubungan antara *career adaptability* terhadap *subjective well-being*. Selain itu, berdasarkan analisis regresi linier berganda didapatkan nilai signifikansi 0,039 yang mana memenuhi kriteria $>0,05$, sehingga ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *career adaptability* dan *subjective well-being*. Di samping itu, dimensi *career adaptability* yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *subjective well-being* adalah dimensi *concern* dengan nilai signifikansi 0,052. Sedangkan dimensi yang tidak terlalu memberikan pengaruh adalah dimensi *control* dengan nilai signifikansi 0,940 yang mana tidak memenuhi kriteria $>0,05$.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *career adaptability* dengan *subjective well-being* pada *emerging adults*. Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara *career adaptability* dengan *subjective well-being*. Hal tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,422 dengan signifikansi 0,000 ($p<0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier dan positif antara *career adaptability* dengan *subjective well-being*. Angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat *career adaptability* maka semakin tinggi pula *subjective well-being* yang dimiliki oleh *emerging adults*, sebaliknya jika tingkat *career adaptability* rendah maka *subjective well-being* yang dimiliki *emerging adults* juga rendah. Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang diterima adalah hipotesis H_a yang berbunyi terdapat hubungan antara *career adaptability* dengan *subjective well-being* pada *emerging adults*.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Kırdök & Bölükbaşı (2018) yang telah meneliti bahwa *career adaptability* menunjukkan sebagai variabel prediktor terbentuknya *subjective well-being* pada mahasiswa sarjana tingkat akhir di Turki. Mahasiswa sarjana tingkat akhir pada umumnya terdiri dari individu yang berada di usia 21-23 tahun sehingga mereka dapat dikategorikan sebagai *emerging adults*. Individu pada usia tersebut khususnya ketika menjadi mahasiswa tingkat akhir akan menghadapi periode transisi dari dunia pendidikan ke dunia pekerjaan. Sehingga, mereka akan mengembangkan perilaku untuk bersiap-siap mencari pekerjaan dan membangun karir dalam hidupnya. Selama transisi ini, *emerging adult* akan selalu berusaha untuk mengatur kehidupan perkuliahannya agar saat lulus sarjana mereka mendapatkan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan (Arnett, 2014).

Penulis juga mencoba untuk menginvestigasi seberapa kuat dimensi-dimensi dari variabel *career adaptability* memberikan pengaruh terhadap *subjective well-being*. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa dimensi *career concern* dan dimensi *career curiosity* yang berpengaruh paling besar terhadap *subjective well-being* pada *emerging adults*. Penemuan tersebut selaras dengan temuan dari penelitian Kırdök & Bölükbaşı (2018) yang menyatakan bahwa dimensi *career adaptability* yang paling besar memberikan pengaruh adalah dimensi *concern* dan *confidence*. Namun, hasil dari penelitian ini menolak penemuan dari penelitian Konstam dkk. (2015) dimana dimensi yang paling besar memberikan pengaruh adalah dimensi *career control*.

Selain itu, temuan pada penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian dari Takao & Ishiyama (2021) yang menemukan bahwa *subjective well-being* pada karyawan senior dan paruh baya dipengaruhi oleh kemampuan *career adaptability*. Namun, pada penelitian tersebut dimensi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *subjective well-being* karyawan paruh baya adalah dimensi *curiosity*. Hal tersebut juga ditemukan pada penelitian oleh Yang (2019) yang meneliti pengaruh *career adaptability* terhadap *employee well-being* bahwa dimensi *career adaptability* yang paling berpengaruh adalah dimensi *curiosity*.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan *career adaptability* yang baik secara positif saling berhubungan dengan *career subjective well-being*. Secara umum, subjek pada penelitian ini telah menunjukkan hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut. Sehingga, semakin tinggi kemampuan *career adaptability*, maka semakin tinggi pula *subjective well-being* yang dimiliki oleh *emerging adult*.

Peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini memiliki banyak kelemahan dan keterbatasan dalam pelaksanaannya. Salah satunya adalah metode penyebaran kuesioner perlu dilakukan dalam jangka waktu yang lebih lama dan luas supaya bisa mendapatkan responden dengan jumlah yang lebih banyak. Selain itu, peneliti merasa masih perlu dilakukan uji menggunakan variabel tambahan yang mampu menjelaskan seberapa kuat variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

SIMPULAN

Berdasarkan serangkaian analisis yang telah dilakukan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *career adaptability* dengan *subjective well-being* pada *emerging adults*. *Career adaptability* menunjukkan berpengaruh positif terhadap tingkat *subjective well-being*, yang artinya semakin tinggi tingkat kemampuan *career adaptability* yang dimiliki pada diri individu, maka semakin tinggi tingkat *subjective well-being* individu. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pengembangan penelitian-penelitian di masa mendatang, serta dapat berguna bagi bagi instansi pendidikan baik pendidikan menengah maupun perguruan tinggi untuk memberikan fasilitas yang dapat mengembangkan keterampilan persiapan menghadapi dunia profesional, seperti mengadakan pelatihan manajerial, konseling karir, maupun memberikan kesempatan bagi siswa maupun mahasiswa untuk bisa belajar langsung di lapangan pekerjaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada para partisipan penelitian dan Ibu Rosatyani Puspita Adiati, M. Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Dyah Ratri Adyatma Mudijatmoko dan Rosatyani Puspita Adiati tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Akhtar, H. (2019). Evaluasi properti psikometris dan perbandingan model pengukuran konstruk subjective well-being. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 29. <https://doi.org/10.14710/jp.18.1.29-40>
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press.
- Arnett, J. J., & Fishel, E. (2013). *When will my grown-up kid grow up?: Loving and understanding your emerging adult*. Workman Pub.
- Azwar, S. (2005). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Brulé, G., & Maggino, F. (2017). Towards More Complexity in Subjective Well-Being Studies. In G. Brulé & F. Maggino (Eds.), *Metrics of Subjective Well-Being: Limits and Improvements* (pp. 1–17). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61810-4_1
- De Neve, J.-E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The Objective Benefits of Subjective Well-Being. *World Happiness Report 2013*. New York: UN Sustainable Development Solutions Network
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81–84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Ginevra, M. C. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815–835. <https://doi.org/10.1002/job.168>
- Jebb, A. T., Morrison, M., Tay, L., & Diener, E. (2020). Subjective well-being around the world: Trends and predictors across the life span. *Psychological Science*, 31(3), 293–305. <https://doi.org/10.1177/0956797619898826>
- Kırdök, O., & Bölükbaşı, A. (2018) The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47–54. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i5.3010>
- Koen, J., & Klehe, U.-C. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>

- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. *Journal of Career Development, 1*–15. <https://doi.org/10.1177/0894845315575151>
- Maddux, J. E. (Ed.). (2018). *Subjective well-being and life satisfaction*. Routledge.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior, 437*–449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). *A Longitudinal Study of Relations Among Adolescents' Self-Esteem, General Self-Efficacy, Career Adaptability, and Life Satisfaction*. 16.
- Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). *Career Adaptability*. Sage.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., & Zhang, Z. (2011). *Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach*. 427–450.
- Rottinghaus, P. J. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2016). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development, 44*(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Savickas, M. L., & Profeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 13*.
- Soresi, S. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 705–711. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2018). The career adapt-abilities scale- indonesian form: psychometric properties and construct validity. *Proceeding of the 4th International Conference on Education, 4*(2), 1-9. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Takao, M., & Ishiyama, N. (2021). Effect of career adaptability on subjective well-being of middle-aged and older employees. *Sustainability, 13*(5), 2570. <https://doi.org/10.3390/su13052570>
- Trzcinski, E., & Holst, E. (2008). Subjective well-being among young people in transition to adulthood. *Social Indicators Research, 87*(1), 83–109.
- Yang, X., Feng, Y., & Qiu, Y. (2019). Career Adaptability, Work Engagement, and Employee Well-Being Among Chinese Employees: The Role of Guanxi. *Frontiers in Psychology, 10*, 1029. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01029>