

HUBUNGAN KESUKSESAN KARIER SUBJEKTIF & KECEMASAN KERJA PADA PEREMPUAN BEKERJA DI JABODETABEK

Gabrielle Deanella & Puji Tania Ronauli

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: Deanella299@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to identify the relationship between subjective career success and work anxiety which often felt by working women. This study is a quantitative research with a correlational explanatory design. Participants for this research is consisted of 129 women aged 19 to 65 years who work in the Jabodetabek area. Data were collected using two measurement tools namely, the Subjective Career Success Inventory (SCSI) (24 items, $\alpha = 0.955$) and the Hamilton Anxiety Rating Scale (HAM-A) (14 items, $\alpha = 0.906$). Through the Spearman (1-tailed) calculation, the result of this hypothesis test showed a correlation coefficient of $r_s = -.224$ and a significance level of $p = .005$ ($p > 0.05$). These two variables are negatively related to each other. The result shows that the more working women feel her career success subjectively positive, the less anxiety she has to her work and vice versa. It is recommended for companies to pay attention and to overcome the level of women employee anxieties by socializing the importance of a subjective career success and arranging interventions with similar themes. The researcher added that the level of anxiety experienced by the participants might also be caused by changes in working situation during Covid-19.

Keyword: *Subjective career success, work anxiety, working women.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara penghayatan kesuksesan karier subjektif dan kecemasan di tempat kerja yang kerap dirasakan oleh perempuan bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berjenis *correlational explanatory design*. Partisipan terdiri dari 129 perempuan berusia 19 sampai 65 tahun yang bekerja di daerah Jabodetabek. Pengambilan data menggunakan dua alat ukur yang telah diterjemahkan sebelumnya ke Bahasa Indonesia yaitu, *Subjective Career Success Inventory* (SCSI) (24 item, $\alpha = 0,955$) dan *Hamilton Anxiety Rating Scale* (HAM-A) (14 item, $\alpha = 0,906$). Melalui teknik perhitungan korelasi *Spearman (1-tailed)*, uji hipotesis menghasilkan angka koefisien korelasi sebesar $r_s = -.224$ dan tingkat signifikansi $p = .005$ ($p > 0.05$). Kedua variabel berhubungan negatif satu sama lain. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa semakin perempuan bekerja menghayati kesuksesan karier subjektif secara positif, maka tingkat kecemasan pada perempuan bekerja akan berkurang dan begitu juga sebaliknya. Disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan maupun menanggulangi tingkat kecemasan karyawannya dengan sosialisasi pentingnya penghayatan kesuksesan karier subjektif serta menyusun intervensi dengan tema serupa. Peneliti menambahkan bahwa kecemasan yang dialami oleh perempuan bekerja saat pengambilan data mungkin dipengaruhi oleh perubahan situasi kerja akibat *Covid-19*.

Kata Kunci: *Kesuksesan karir subjektif, kecemasan kerja, perempuan bekerja*

PENDAHULUAN

Perempuan di Indonesia tidak hanya berperan sebatas pengurus rumah tangga, melainkan juga sebagai pencari nafkah. Perubahan peran perempuan di masyarakat terjadi akibat adanya perkembangan kesadaran perempuan atas edukasi, media, dan hak yang dimilikinya (Akhouri, Madiha, & Ansari, 2019).

Terdapat beberapa hal yang secara spesifik mendorong perempuan untuk bekerja. Hal tersebut meliputi menjadikan pekerjaan sebagai sarana aktualisasi diri, sarana rekreasi, kesempatan untuk berkegiatan yang produktif, tempat untuk menghindari rasa jenuh, sarana untuk mengembangkan minat dan keahlian, memperoleh status sosial, tempat pengembangan diri, serta sarana pemenuhan kebutuhan psikologis seperti rasa aman, sosial, dan ego (Suryani, dalam Anindya & Soetjiningsih, 2017; Nilakusmawati & Susilawati, 2012).

Di Indonesia jumlah tenaga kerja perempuan terus berkembang. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik mengenai Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dinyatakan bahwa jumlah tenaga kerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan. Pada tahun 1990, TPAK perempuan berada pada angka 38,67%. Angka tersebut meningkat, pada tahun 2010, TPAK perempuan berada pada angka 46,8%, dan per Februari 2020 TPAK perempuan telah mencapai angka 54,56%.

Sekarang, perempuan bekerja juga memiliki posisi penting dan pada bidang yang dahulu didominasi oleh laki-laki. Handayani (2013) menyatakan bahwa perempuan dapat ditemukan pada jabatan eksekutif seperti Presiden, Menteri, manajer, doktor, dan juga pakar ekonomi.

Riset oleh Grant Thornton (2019) mengenai perempuan di dunia bisnis, menemukan bahwa pada tahun 2019 secara global jumlah proporsi perempuan di level *management* telah mencapai angka 29% dan meningkat sebesar 5% dari tahun sebelumnya. Riset tersebut juga menyatakan bahwa pada negara ASEAN, 94% dari perusahaan memiliki setidaknya satu perempuan yang bekerja pada level *senior management* dan 28% dari peran senior pada perusahaan diduduki oleh perempuan.

Yousaf, Humayon, Rasheed, Ahmed, & Danish (2014) menyatakan bahwa walaupun jumlah tenaga kerja perempuan terus meningkat, tingkat *turn over* pada tenaga kerja perempuan masih tergolong tinggi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara umum ketidakpuasan serta ketidakcocokan antara visi pribadi dan pekerjaan menjadi alasan utama karyawan berpindah pekerjaan (Yuliawan dan Himam, dalam Darokah & Malute, 2012; Yuen, dalam Suryaratri & Abadi, 2018). Perempuan bekerja lebih rentan merasakan ketidakpuasan tersebut. Handayani (2013) menyatakan bahwa perempuan terutama ibu bekerja cenderung kesulitan dalam membagi waktu antara perannya di rumah dan di tempat kerja. Hal ini kadang menyebabkan ketidakharmonisan dalam pernikahan yang akhirnya memengaruhi keputusannya dalam melanjutkan bekerja. Survei oleh Cigna (2019) juga memperkuat pandangan tersebut, dinyatakan bahwa perempuan bekerja kerap merasa tertekan dan diadili ketika harus meninggalkan pekerjaannya untuk kepentingan keluarga

Herrbach & Mignonac (2012) berpendapat bahwa perempuan bekerja cenderung terhambat ketika ingin berkomitmen pada pekerjaan dan sering

kesulitan mencapai target kariernya. Ditemukan pula bahwa perempuan menunjukkan ambisi manajerial yang lebih rendah daripada laki-laki. Hal ini disebabkan karena kecenderungan perempuan untuk mengantisipasi beban tanggung jawabnya di keluarga dan faktor keluarga lainnya seperti; kehamilan, ukuran keluarga, dan kecenderungan untuk memprioritaskan karier suami. Permasalahan ini sering disebut sebagai konflik peran ganda, yaitu ketidaksesuaian antara peran individu di dunia pekerjaan dan pribadi (Akbar & Kartika, 2016).

Akhouri, dkk. (2019) menambahkan bahwa konflik peran ganda tidak terbatas bagi perempuan yang sudah berkeluarga. Perempuan yang belum menikah juga merasakan tantangan konflik peran ganda. Perempuan yang belum menikah mengalami kesulitan dalam membangun dirinya sebagai perempuan mandiri, ditambah adanya tekanan lingkungan yang masih mengharapkan perempuan untuk memiliki pasangan hidup. Konflik peran ganda yang dialami oleh perempuan berhubungan langsung dengan kecemasan (Akbar & Kartika, 2016). Selain itu, lingkungan rumah dan kerja yang tidak kondusif serta kurangnya dukungan dari lingkungan berkontribusi juga pada kecemasan pada perempuan bekerja. (Akhour, dkk., 2019; Anindya & Soetjningsih, 2017).

Secara umum, kecemasan di tempat kerja semakin mudah untuk ditemukan. Penelitian dari *World Health Organization* (WHO) melaporkan bahwa sebanyak 264 juta manusia mengalami depresi dan menunjukkan gejala kecemasan. Ditemukan bahwa setiap tahunnya perusahaan harus mengalami kerugian akibat depresi dan kecemasan karyawan. Survei oleh Cigna (2019) juga

menunjukkan bahwa sebanyak 87% dari karyawan merasa stres di tempat kerja. 91% dari responden juga setuju bahwa stres yang dialami oleh sesama karyawan mengakibatkan suasana kerja yang tidak menyenangkan, menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan menurunkan moral kerja.

Kecemasan saat bekerja bila tidak diatasi dapat memengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Kecemasan yang dialami karyawan dapat mengganggu interaksi sosial antar karyawan, mengurangi motivasi bekerja, menurunkan performa karyawan, menurunkan komitmen kerja, menimbulkan rasa ketidakpuasan, perasaan gagal dalam berkontribusi, yang pada akhirnya akan menghambat proses perkembangan individu di tempat kerja (Kautsar, Gustopo, & Achmadi, 2015; Mirah & Indianti, 2018). Kartono (dalam Sitanggang & Wahyuni, 2017) menyatakan bahwa secara umum perempuan lebih rentan mengalami kecemasan dibandingkan laki-laki. Akhouri, dkk. (2019) juga berpendapat bahwa kecemasan merupakan reaksi umum yang ditunjukkan perempuan ketika dihadapi dengan konflik. Melalui penjelasan sebelumnya dapat dipahami bahwa perempuan bekerja lebih rentan mengalami ketidakpuasan dan hambatan yang mengakibatkan kecemasan di tempat kerja.

Herrbach & Mignonac (2012) menyatakan bahwa berdasarkan penelitian terdahulu penghayatan kesuksesan yang dilakukan perempuan bekerja memiliki dampak positif bagi pekerjaan. Apabila perempuan berhasil menghayati kesuksesannya dengan positif, perempuan akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk terus berkembang dalam kariernya. Hal ini pada akhirnya kan

membantu perempuan dalam proses pengembangan karier. Dinyatakan juga bahwa penghayatan kesuksesan karier yang positif dapat meningkatkan produktivitas, performa karyawan, komitmen karyawan, dan ketahanan karyawan pada perusahaan. Sesuai dengan harapan perusahaan secara umum bagi karyawannya.

Kesuksesan karier diartikan oleh Meade (dalam Dai & Song, 2016) sebagai sebuah pengalaman pribadi yang berasal dari akumulasi keberhasilan yang nyata atau yang dipersepsikan oleh individu. Ewis (2018) juga berpendapat bahwa individu dapat menentukan kesuksesan karier melalui perbandingan antara harapan dan realitas kariernya.

Arthur, Khapova, & Wilderom (2005) menyatakan bahwa kesuksesan karier dibagi menjadi dua, yaitu kesuksesan karier objektif dan subjektif. Kesuksesan karier objektif merupakan pengevaluasian karier berdasarkan hal-hal yang dapat dilihat dari luar, seperti gaji dan jabatan. Kesuksesan karier subjektif merupakan pengevaluasian karier yang terpusat pada pandangan dan evaluasi internal individu di semua faktor yang penting baginya. Ewis (2018) juga menambahkan bahwa kesuksesan karier subjektif merupakan reaksi afektif pada karier dengan kriteria yang dibuat secara subjektif seperti; usia, pandangan akan lingkungan, standar individual, (Arthur, dkk., 2005) keamanan karier, lokasi kerja, status, kesempatan untuk berkembang dan belajar, serta keseimbangan antara kerja dan keluarga.

Persepsi individu akan kesuksesan karier bergantung sepenuhnya pada penghayatan individu akan performanya selama bekerja dan sejauh apa individu sudah mencapai target yang dimiliki dirinya sendiri (Arthur, dkk., 2005). Smale, et al. (2018) berpendapat bahwa

perkembangan karier dalam perusahaan cenderung berbentuk horizontal dan tidak lagi hierarkis. Hal ini mengakibatkan kesuksesan karier objektif, seperti promosi dan peningkatan gaji menjadi jarang ditemukan pada perusahaan. Adiyono, Purnomo, & Adawiyah (2017) menjelaskan bahwa individu bisa merasakan kesuksesan karier (subjektif) yang tinggi walaupun tidak mencapai standar kerja (objektif). Hingga, penelitian mengenai kesuksesan karier subjektif secara spesifik lebih relevan dan sesuai untuk diteliti.

Dalam penelitian ini, akan diteliti apakah penghayatan yang positif mengenai kesuksesan karier subjektif berhubungan negatif dengan kecemasan pada perempuan bekerja. Perempuan bekerja menjadi target penelitian karena perkembangan jumlah dan signifikansi peran perempuan di Indonesia semakin meningkat.

Perempuan bekerja secara spesifik kerap merasakan ketidakpuasan dan terhambat dalam mencapai target kariernya. Hambatan ini mengakibatkan kecemasan saat bekerja, yang akhirnya memengaruhi kinerja perempuan secara negatif. Park, Kang, Lee, dan Kim (2016) menyatakan bahwa penghayatan kesuksesan karier yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal itu tentu akan meredakan rasa kecemasan yang kerap dirasakan oleh perempuan bekerja.

Disimpulkan bahwa dengan penghayatan kesuksesan karier yang positif, kecemasan yang kerap mengganggu laju karier perempuan dapat berkurang. Hingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kesuksesan karier subjektif guna mengurangi kecemasan bekerja yang dialami perempuan.

Kesuksesan Karier Subjektif

Meade (dalam Dai & Song, 2016) berpendapat bahwa kesuksesan karier merupakan sebuah hasil dari pengalaman pribadi, selain itu dipahami juga sebagai akumulasi dari keberhasilan yang nyata (terukur) maupun yang dirasakan. Seibert & Kraimer (dalam Dose, Desrumaux, & Bernaud, 2019) menambahkan bahwa kesuksesan karier diartikan sebagai akumulasi pengalaman positif maupun hasil psikologis yang berasal dari pengalaman individu selama bekerja. Menurut Ewis (2018), kesuksesan karier dapat tercapai apabila individu telah merasa berhasil mencapai target karier yang ia harapkan. Hingga kesuksesan karier sangat dipengaruhi oleh target hidup yang dimiliki oleh tiap individu dan akhirnya memengaruhi organisasinya (Dose, dkk., 2019; Arthur, dkk. 2005).

Arthur, dkk. (2005) menyatakan bahwa penghayatan kesuksesan karier tidak terbatas dari penilaian individu. Melainkan juga dapat melalui penilaian *peer group* yang berada di dalam atau luar tempat kerja individu. Penilaian juga dapat dilakukan berdasarkan kriteria unik dari tiap individu. Kriteria tersebut berupa seperti preferensi pribadi, *life-work balance*, dan juga hal yang mengakomodasi isu pekerjaan dan keluarga. Ketika melakukan penghayatan kesuksesan karier, individu akan membandingkan realitas dan pengharapan yang dialaminya selama perjalanan kariernya.

Terdapat dua cara menilai kesuksesan karier, melalui perbandingan pada hal yang *real* (objektif) dan hal yang berbentuk *perceived* (subjektif) (Arthur, dkk., 2005; Ballout, dalam Adabi & Muchtar, 2017; Ewis, 2018; Dose, dkk., 2019). Cara pertama adalah evaluasi kesuksesan karier yang difokuskan pada hal

yang *observable* atau yang dapat diakses oleh publik, hal ini disebut kesuksesan karier objektif. Kesuksesan karier objektif, merupakan evaluasi karier seputar hal yang berbentuk struktural dan cenderung ditekankan pada status sosial individu. Ketika melakukan evaluasi atas kesuksesan karier objektif, individu akan mengevaluasi hal yang dapat dibandingkan dengan lingkungannya, seperti; pendapatan, jumlah promosi, status sosial, jabatan, atau *prestige* dari sebuah posisi (Arthur, dkk., 2005; Dose, dkk., 2019).

Kedua adalah evaluasi kesuksesan karier yang difokuskan pada hal internal, dan disebut sebagai kesuksesan karier subjektif. Arthur, dkk. (2005) mendefinisikan kesuksesan karier subjektif sebagai pemahaman internal dan evaluasi pada dimensi yang dianggap penting oleh individu. Menurut Hughes (dalam Heslin, 2005) kesuksesan karier subjektif adalah reaksi individu atas perkembangan pengalaman kariernya. Ewis (2018) menyatakan bahwa kesuksesan karier subjektif merupakan reaksi afektif pada karier dengan kriteria yang dibuat secara subjektif seperti; usia, pandangan akan lingkungan, standar individual, (Arthur, dkk., 2005) keamanan karier, lokasi kerja, status, kesempatan untuk berkembang dan belajar, serta *work-life balance*.

Kriteria kesuksesan karier tiap individu unik, namun kriteria kesuksesan karier subjektif yang dimiliki oleh anggota kelompok sosial yang sama cenderung serupa. Kelompok sosial yang dimaksud dapat berupa kelompok jenis kelamin dan kelompok minoritas ataupun ras tertentu (Arthur, dkk., 2005). Hal serupa dinyatakan oleh Ramly (2018) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi penghayatan kesuksesan karier karyawan. Faktor itu meliputi jenis

kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, minat, gaji, dan jabatan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perbedaan antar individu, *trait variables*, kemampuan kognitif, dan *human capital* merupakan prediktor bagi penghayatan kesuksesan karier individu (Sultana, Yousaf, Khan, & Saeed, 2016).

Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan (2015) dalam penyusunan alat ukur mengenai kesuksesan karier subjektif menyatakan bahwa kesuksesan karier subjektif memiliki delapan dimensi yaitu, *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality work, recognition, dan satisfaction*.

Authenticity: membentuk arah karier individu sesuai dengan tujuan dan preferensi personal.

Hannequin (dalam Dose, dkk., 2019) menyatakan bahwa kepuasan individu akan kariernya dapat memfasilitasi perusahaan untuk mencapai targetnya. Maka, perusahaan mengharapkan karyawannya dapat menghayati kesuksesan kariernya dengan positif. Shockley, dkk (2015) menjelaskan bahwa berdasarkan kedua jenis kesuksesan karier, kesuksesan karier objektif lebih sulit untuk dialami dan menjadi kurang relevan. Salah satu penyebabnya adalah kondisi hierarkis perusahaan yang cenderung bersifat datar. Hingga, karyawan mengadaptasi *boundaryless mindset* serta tidak memiliki harapan besar atas pergerakan karier ke atas.

Kecemasan Kerja

Sarason (1998) menjelaskan mengenai individu pencemasan. Dinyatakan bahwa individu yang pencemas adalah mereka yang memiliki kekhawatiran atas bahaya, ancaman, dan

ketidakmampuan dirinya untuk menghadapi hal tersebut. Freud (dalam Feist & Feist, 2013) mendefinisikan kecemasan sebagai sebuah perasaan, afektif, dan situasi tidak menyenangkan yang disertai dengan sensasi fisik guna memperingatkan individu akan bahaya yang akan datang.

Spielberg, Gorsuch, Lushene, Vagg, & Jacobs (dalam Zulkarnain, Pohan, & Sulistyawati, 2015; Annisa & Ifdil, 2016; Mirah & Indianti, 2018) menyatakan bahwa kecemasan dapat dibagi menjadi dua yaitu, *trait anxiety* dan *state anxiety*. *Trait anxiety* merupakan sebuah sifat stabil yang menunjukkan tingkat kecemasan individu. Kecemasan ini berasal dari kepribadian pencemas yang mendorong individu untuk menginterpretasikan suatu keadaan sebagai ancaman.

State anxiety adalah sebuah reaksi emosi cemas yang timbul karena adanya ancaman pada suatu situasi tertentu dan bersifat sementara. *State anxiety* cenderung lebih mudah untuk dimanipulasi karena memiliki *trigger* eksternal, sedangkan *trait anxiety* dipengaruhi oleh kepribadian pencemas yang sulit untuk diubah. Berdasarkan hal tersebut, *state anxiety* dianggap sebagai prediktor yang lebih sesuai untuk menggambarkan proyeksi karier individu. Hingga dalam penelitian mengenai kecemasan pada pekerjaan *state anxiety* lebih tepat untuk digunakan (Campagna & Curtis, dalam Mirah & Indianti, 2018).

Nevid (dalam Kamisasi, 2018) berpendapat bahwa bentuk kecemasan dapat terlihat dari gejala fisik, perilaku, dan kognitif. Bentuk kecemasan secara fisik dapat berupa kegelisahan, gugup, anggota tubuh yang bergetar, berkeringat, mulut dan kerongkongan kering, kesulitan dalam berbicara dan bernafas, jantung bergetar,

pusing, merasa lemas, dan mudah marah. Kecemasan berbentuk perilaku dapat berupa perilaku menghindari stresor, melekatkan diri pada sesuatu hal atau individu, serta perasaan terguncang. Kecemasan dengan gejala kognitif berbentuk seperti perasaan khawatir, perasaan terganggu dan takut akan sesuatu di masa depan, keyakinan bahwa akan terjadi suatu pengalaman negatif di masa depan, keyakinan akan hilangnya kendali, ketakutan akan ketidakmampuan menghadapi masalah yang ada dan kesulitan dalam berkonsentrasi.

Muschalla (2008) menyatakan bahwa pekerjaan merupakan bagian besar dari hidup individu. Tempat kerja dianggap sebagai faktor penting dalam menjamin keberadaan maupun kepercayaan diri individu. Pengalaman individu di tempat kerja memengaruhi kondisi mental seseorang. Mushcalla (2008) merangkum beberapa bentuk situasi di tempat kerja yang dapat memengaruhi tingkat kecemasan individu, seperti; tuntutan untuk kesuksesan dan kemungkinan adanya kegagalan, hubungan dengan atasan, karier dan hierarki sosial, konflik sosial dengan keluarga maupun kolega, dan ancaman keselamatan fisik.

Kecemasan di tempat kerja memiliki beberapa dampak negatif bagi individu maupun perusahaan. Sunil & Rooprai (2009) menyatakan bahwa kecemasan dapat mengakibatkan perilaku menghindar, yang dihubungkan dengan kecenderungan karyawan untuk cuti sakit, kecenderungan untuk absen dari kerja, dan pensiun dini. Penelitian oleh Batlis (dalam Vanderpool dan Way, 2013) juga mendukung padangan tersebut, dinyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kecemasan kerja dan *turn-over intentions*.

Selain itu, Miles, Szwedlo, & Allen (2018) berpendapat bahwa kecemasan yang tinggi dapat mengganggu kemampuan komunikasi dan ketahanan individu dalam menangani tekanan pekerjaan. Dinyatakan pula bahwa kecemasan dapat mengakibatkan menurunnya interaksi sosial antar karyawan, berkurangnya motivasi kerja, menurunnya performa dan komitmen kerja, timbul rasa ketidakpuasan, serta perasaan gagal berkontribusi pada perusahaan (Kautsar, Gustopo, & Achmadi, 2015; Mirah & Indianti, 2018).

Perempuan Bekerja

Perempuan bekerja adalah perempuan yang memiliki pekerjaan di luar kegiatan rumah tangganya, serta mendapatkan penghasilan materiil dari pekerjaan tersebut (Pandia, dalam Nilakusmawati & Susilawati, 2012).

Pada umumnya, individu menjadikan pekerjaan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan pokok dan sumber kepuasan (Akhouri, dkk., 2019). Bagi perempuan, bekerja memiliki makna yang lebih spesifik. Handayani (2013) menyatakan bahwa perempuan menganggap pekerjaan sebagai tempat untuk dapat mengaktualisasikan diri dan tempat untuk memberikan model positif bagi perkembangan anak.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto & Haryoko (2012) menyatakan bahwa karier dapat mendukung kualitas dan menjadikan hidup perempuan lebih berarti. Dinyatakan pula kalau perempuan merasa akses perempuan terhadap edukasi yang sudah dianggap mudah harus dimanfaatkan dengan maksimal. Dipahami bahwa perempuan memiliki dorongan internal yang meyakinkan mereka untuk bekerja melebihi peran tradisionalnya di rumah. Perempuan memutuskan untuk

bekerja karena menjadikan pekerjaan sebagai wadah pengaktualisasian diri, sarana rekreasi, kesempatan untuk berkegiatan yang produktif (Suryani dalam Anindya & 17 Soetjningsih, 2017), serta sarana pemenuhan kebutuhan psikologis seperti rasa aman, sosial, dan ego (Nilakusmawati & Susilawati, 2012).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasi berjenis *correlational explanatory design* (Creswell, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian yaitu kesuksesan karier subjektif (KKS) dan kecemasan. Populasi pada penelitian ini adalah perempuan bekerja di daerah Jabodetabek dan memiliki jumlah lebih dari 10.000. Maka, berdasarkan perhitungan Bartlett, Kotrlik, & Higgins (2001) penelitian ini membutuhkan minimum 119 responden.

Mengacu pada hal tersebut, peneliti menggunakan metode *convenience sampling* dalam memilih subyek. Subyek penelitian adalah perempuan bekerja yang memiliki penghasilan material yang berasal dari pekerjaan, bukan dari orang tua atau pasangan, memiliki pekerjaan berdomisili di Jabodetabek. Terakhir adalah perempuan yang telah berusia minimal 15 tahun sesuai dengan UU Tenaga Kerja No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 yang menyatakan bahwa individu yang dianggap sebagai tenaga kerja adalah mereka yang telah berusia 15 tahun ke atas. Peneliti berhasil mengumpulkan 129 perempuan bekerja sebagai responden penelitian.

Alat Ukur Kesuksesan Karier Subjektif

Kedua variabel diukur menggunakan alat ukur yang telah di terjemahkan ke Bahasa Indonesia. Peneliti menggunakan Subjective Career Success Inventory (SCSI) yang dikembangkan oleh Shockley, dkk. (2015) untuk mengukur tingkat KKS. SCSI sendiri dikembangkan untuk menciptakan dan mengesahkan pengukuran *multi-dimensional* dari KKS yang melampaui paham kepuasan. Selain itu, juga sebagai alat ukur kesuksesan karier dengan dimensi kesuksesan yang lebih relevan terhadap kondisi karier di zaman modern.

Alat ukur SCSI terdiri dari delapan dimensi. Pada penelitian Shockley, dkk. (2015), disediakan penjelasan singkat dari delapan dimensi tersebut. Setiap dimensi pada SCSI diwakilkan oleh tiga buah item. Bentuk dari item tersebut adalah pernyataan dan tiap item memiliki awalan (*stem*) kalimat sebagai berikut “*considering my career as a whole...*”. Alat ukur memiliki total 24 butir pernyataan dan berikut adalah contoh item dari SCSI; “... atasan saya mengatakan bahwa saya melakukan pekerjaan dengan baik” dan “saya bangga dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan.” Alat ukur ini menggunakan skala likert 5-poin dengan pilihan respon sebagai berikut; (1) Sangat Tidak Sesuai, (2) Tidak Sesuai, (3) Agak Sesuai, (4) Sesuai, (5) Sangat Sesuai.

Peneliti menggunakan adaptasi dari SCSI yang telah diterjemahkan oleh Lidwina & Ronauli (2019). Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas pada kedua alat ukur yang akan digunakan. Peneliti melakukan penyesuaian pada kalimat *stem* SCSI, peneliti mengubah kalimat *stem* menjadi “silahkan hayati posisi anda sebagai seseorang perempuan

dan karyawan dalam melihat perjalanan karier Anda secara keseluruhan bahwa....”

Alat Ukur Kecemasan

Penelitian menggunakan Hamilton Anxiety Rating Scale (HAM-A) atau juga dikenal dengan HARS untuk mengukur tingkat kecemasan responden. Peneliti melakukan sedikit penyesuaian pada alat ukur HAM-A yang sebelumnya telah diterjemahkan oleh Ramdan (2018) ke Bahasa Indonesia. Yaitu, menambahkan perintah “Pilihlah *score* yang paling menggambarkan kondisi Anda saat ini di tempat kerja”. HAM-A sendiri diciptakan untuk mengukur tingkat kecemasan individu.

Hamilton (1959) menyatakan bahwa alat ukur HAM-A bertujuan untuk mengukur neurotic anxiety state individu dan tidak dipergunakan untuk mengukur kecemasan yang dialami oleh pasien yang telah terdiagnosa dengan gangguan lainnya. Pada awal penyusunan alat ukur HAM-A digunakan untuk mendiagnosis kecemasan pada pasien klinis, namun Thompson (dalam Ramdhan, 2018) menyatakan bahwa HAM-A juga sesuai untuk digunakan dalam konteks pekerjaan.

HAM-A memiliki 14 item berbentuk pernyataan. Tiap pernyataan merupakan gejala dari kecemasan. Gejala kecemasan psikis digambarkan pada item 1 sampai 6, sedangkan gejala kecemasan somatis berada pada item 7 sampai 14. Alat ukur ini menggunakan skala likert 5-poin di mana angka tersebut melambangkan besarnya (*severity*) dari gejala. Berikut merupakan contoh item alat ukur HAMA; “sulit berkonsentrasi, sulit mengingat” dan “Merasa khawatir, perasaan buruk, takut akan pikiran sendiri, lekas marah atau mudah tersinggung”. Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut; (0) Tidak Ada, (1) Ringan, (2) Sedang (3)

Berat, (4) Sangat Berat. Hasil dari total skor HAM-A, dikategorikan menjadi tiga yaitu; total nilai 0 – 17 mengindikasikan kecemasan ringan (*mild*), 18 – 24 mengindikasikan kecemasan sedang (*moderate*), dan 24-30 mengindikasikan kecemasan berat (*severe*).

Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji normalitas menunjukkan bahwa data normal ($p \text{ value} = 0,114; p > 0,05$) hingga, uji validitas SCSi menggunakan teknik perhitungan *Pearson Correlation*. Item SCSi memiliki r_{hitung} sebesar 0,364 – 0,882 ($r_{tabel} = 0,361$) dan memiliki nilai (sig.) $< 0,05$. Uji normalitas HAM-A menunjukkan bahwa data tidak normal ($p \text{ value} = 0,002; p > 0,05$) hingga, uji validitas menggunakan teknik perhitungan *Spearman Correlation*. Item HAMA memiliki nilai (sig.) 0,000 – 0,012 ($p > 0,05$) (dalam Gravetter & Wallnau, 2015). Hasil perhitungan kedua alat ukur memenuhi persyaratan maka, seluruh item dari alat ukur SCSi dan HAM-A dinyatakan *valid*

Peneliti menghitung reliabilitas dengan teknik perhitungan *Coefficient alpha*. Pellat, Wu, & Griffiths (2012) mengategorikan *coefficient cronbach alpha*; $\leq 0,5$ sebagai tidak diterima, 0,51 – 0,6 sebagai buruk, 0,61 – 0,7 sebagai dipertanyakan, 0,71 – 0,8 sebagai dapat diterima, 0,81 – 0,9 sebagai baik, dan $\geq 0,91$ sebagai sangat baik. Olah data menunjukkan bahwa alat ukur SCSi memiliki *coefficient alpha* sebesar 0,955 dan tergolong memiliki reliabilitas yang sangat baik. Alat ukur HAM-A memiliki *coefficient alpha* sebesar 0,906 maka, memiliki reliabilitas yang baik. Hingga kedua alat ukur dinyatakan *reliable*.

HASIL

Gambaran Demografis

Olah data menunjukkan bahwa dari 129 data, pada umumnya responden yang berpartisipasi merupakan perempuan bekerja dengan usia 21 – 30 tahun dan merupakan sarjana muda. Mayoritas memiliki pendapatan sekitar 5 sampai 10 juta rupiah per-bulannya. Sebagian besar memiliki jabatan pada *entry level* dengan masa kerja di antara satu hingga lima tahun. Sebanyak 89 dari total responden belum menikah dan 91 dari total responden tidak memiliki anak.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov*. Total skor untuk alat ukur SCSi memiliki *p value* sebesar 0,2 ($p > 0,05$). Total skor untuk alat ukur HAM-A memiliki *p value* sebesar 0,001 ($p > 0,05$). Maka persebaran data untuk SCSi dianggap normal dan HAM-A dianggap tidak normal. Berdasarkan hasil olah data, total skor HAM-A menunjukkan persebaran yang tidak normal maka, perhitungan korelasi akan menggunakan teknik *non parametric* yaitu *Spearman correlation (1-tailed)*.

Uji Korelasi Data

Menurut hasil perhitungan *Spearman correlation (1-tailed)* dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki korelasi sebesar $r_s = -.224$ dan tingkat signifikansi $p = .005$ ($p > 0.05$). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kesuksesan karier subjektif dan kecemasan berhubungan secara signifikan karena memiliki nilai $p > 0.05$. Kesuksesan karier subjektif dan kecemasan memiliki hubungan yang berlawanan arah karena memiliki *correlation coefficient* yang minus (Gravetter & Wallnau, 2015). Hubungan

antara kedua variabel dianggap lemah karena memiliki $r_s > 0,4$ (Akoglu, 2018).

Berdasarkan interpretasi data dapat dipahami bahwa H_0 ditolak. Semakin tinggi penghayatan kesuksesan karier subjektif perempuan maka, tingkat kecemasan di tempat kerja akan semakin rendah dan begitu juga sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lemah dan berlawanan antara kesuksesan karier subjektif dan kecemasan pada perempuan bekerja di Jabodetabek.

Uji Beda Data

Pada uji beda, peneliti melakukan uji beda pada kedua variabel dan data demografi. Peneliti menggunakan teknik perhitungan *spearman correlation* untuk usia, jumlah anak, dan masa kerja. Pada uji beda status pernikahan, peneliti menggunakan *independent sample t-test* untuk KKS dan Mann-Whitney untuk kecemasan. Uji beda antara kelompok pendapatan dan *job-level* pada KKS menggunakan ANOVA. Terakhir peneliti menggunakan perhitungan Kruskal Wallis untuk menguji beda *job-level* dan kecemasan.

Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan bahwa skor KKS tidak berhubungan dengan usia, jumlah anak, maupun masa kerja. Sedangkan ditemukan bahwa skor kecemasan berhubungan negatif dengan usia, jumlah anak dan masa kerja. Skor KKS tidak memiliki perbedaan antara kelompok berdasarkan status pernikahan, jumlah pendapatan, dan *job-level*. Skor kecemasan antar status pernikahan memiliki perbedaan, sedangkan tidak ditemukan perbedaan skor kecemasan antar *job-level*.

DISKUSI

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dipahami bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesuksesan karier subjektif dan kecemasan pada perempuan bekerja. Hubungan dari kedua variabel tersebut berlawanan arah. Semakin tinggi salah satu variabel maka intensitas dari variabel lainnya akan berkurang. Dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi penghayatan dari kesuksesan karier subjektif perempuan, tingkat kecemasan yang dialaminya akan ikut berkurang.

Hasil penelitian terdahulu dapat menjelaskan hubungan negatif antara kecemasan dan kesuksesan karier subjektif. Nabi (2001) menjelaskan bahwa secara umum karyawan yang memiliki penghayatan KKS yang tinggi menganggap dirinya lebih bahagia. Shockley (2015) juga memiliki hasil penelitian serupa, dinyatakan bahwa KKS berhubungan negatif dengan depresi. Smidt, Kammermeyer, Roux, Theisen, & Weber, C. (2017) menjelaskan bahwa *self-efficacy* atau kepercayaan diri individu untuk melakukan sesuatu berhubungan positif dengan kesuksesan karier subjektif. Tingkat *self-efficacy* sendiri dipengaruhi oleh kecemasan, ketakutan, dan stres (Bandura, dalam Feist & Feist, 2013). Hasil penelitian oleh Sitanggang & Wahyuni (2017) menguatkan pandangan tersebut dan menyatakan bahwa kecemasan yang dialami oleh tenaga kerja berhubungan negatif dengan *self-efficacy*. Hingga, dapat dipahami bahwa kondisi *well-being* yang negatif dapat menciptakan penghayatan yang negatif akan kesuksesan karier subjektif.

Peneliti mengasumsikan bahwa penghayatan KKS dan kecemasan yang dialami oleh perempuan bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh internal individu, melainkan juga dapat dipengaruhi oleh

faktor eksternal di tempat kerja. Nabi (2001) menjelaskan bahwa karyawan perempuan cenderung mengalami beberapa hambatan spesifik seperti; peraturan perusahaan yang lebih menguntungkan bagi karyawan pria, jumlah perempuan dengan jabatan manajerial cenderung lebih sedikit dari pria, kecenderungan senior perempuan yang tidak ingin memberikan arahan pada karyawan perempuan yang lebih muda karena dianggap sebagai saingan, dan diskriminasi atas status minoritas di tempat kerja. Perlu dipertimbangkan bahwa pengalaman serupa dapat dialami oleh responden hingga memengaruhi hasil pada penelitian ini.

Pengambilan data juga dilaksanakan ketika adanya pandemi COVID –19. Tekanan psikologis yang diakibatkan oleh COVID –19 dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dilaksanakan oleh pemerintahan dapat memengaruhi tingkat kecemasan dan penghayatan KKS yang dialami oleh perempuan bekerja. Harlianty, Widyastuti, Mukhlis, & Susanti (2020) menjelaskan bahwa pandemi COVID –19 dapat menghasilkan permasalahan baru pada area ekonomi, psikologis, dan psikososial. Abdullah (2020) menyatakan bahwa kematian, pengangguran, dan isolasi mandiri yang dilakukan oleh warga Indonesia mengakibatkan trauma psikologis, kebosanan, ketakutan dan kecemasan yang mengganggu kesehatan mental dan fisik dari individu.

Mustajab, Bauw, Rasyid, Irawan, Akbar, & Hamid (2020) berpendapat bahwa perempuan bekerja Indonesia merasakan banyak hambatan dalam menjalani *work from home* (WFH). Ketika WFH dilaksanakan perempuan bekerja cenderung kesulitan dalam membuat batasan dalam perannya sebagai

ibu/pengurus rumah tangga dan perannya sebagai karyawan. Situasi ini dapat mengakibatkan stres, ketidakstabilan emosi, dan menimbulkan pertengkaran antara suami-istri.

Fakta tersebut perlu dipertimbangkan dalam menelaah hasil penelitian ini. Terdapat kemungkinan kondisi WFH memengaruhi pandangan perempuan dalam menilai kondisi kerjanya. Responden dapat merasakan kecemasan yang lebih tinggi karena kondisi ekonomi yang menurun dan ketidakpastian masa depan pada perusahaan. Responden yang berperan sebagai pengurus rumah tangga maupun ibu juga dapat merasa kecemasan yang lebih karena ketidakjelasan pembagian peran saat di rumah. Selain itu meningkatnya jumlah PHK juga dapat memengaruhi persepsi karyawan tentang perusahaannya. Karyawan dapat saja memiliki persepsi yang lebih positif pada perusahaan karena rasa bersyukur masih memiliki pekerjaan di kondisi ekonomi yang menurun akibat COVID-19.

Selain hasil uji utama peneliti juga menemukan beberapa hasil tambahan dari penelitian ini. Peneliti menemukan bahwa usia dari responden tidak berhubungan dengan tingkat KKS. Ewis (2018) menyatakan bahwa usia merupakan salah satu kriteria individu dalam memandang KKS. Perbedaan hal ini mungkin terjadi karena pekerja perempuan di Indonesia secara spesifik tidak menganggap usia sebagai standar kesuksesan karier. Berdasarkan hal ini kita dapat mengasumsikan bahwa perempuan dapat merasakan kesuksesan karier subjektif yang tinggi pada usia muda.

Peneliti juga menemukan bahwa usia berhubungan secara signifikan dengan tingkat kecemasan individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Stone,

Schwartz, Broderick, & Deaton (dalam Kalat, 2014). Penelitian tersebut menyatakan bahwa usia memengaruhi keadaan *well-being* pada individu. Pada penelitian ini ditemukan bahwa semakin muda individu tingkat kecemasan yang dialami semakin tinggi. Hal ini dapat dijelaskan oleh Riordan & Louw-Potgieter (2011) yang berpendapat bahwa perempuan di awal kariernya memiliki banyak tantangan seperti; tuntutan tempat kerja, memilih keputusan untuk tetap bekerja atau tidak, pertimbangan untuk memiliki anak, dan membangun reputasi yang baik di tempat kerja. Diasumsikan bahwa perempuan muda yang baru saja memulai kariernya memiliki banyak pertimbangan yang harus diambil. Sedangkan perempuan yang sudah berumur telah melewati hal tersebut hingga memiliki kecemasan yang lebih rendah.

Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan antara skor KKS perempuan bekerja yang menikah dengan perempuan bekerja yang *single* ataupun sudah bercerai. Peneliti mengasumsikan bahwa perempuan yang telah menikah memiliki *spousal support* sedangkan perempuan yang *single* ataupun bercerai tidak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amin, Arshad, & Ghani (2017). Penelitian terdahulu menemukan bahwa adanya hubungan signifikan positif antara *spousal support* dan kesuksesan karier subjektif. Perbedaan ini mungkin terjadi karena partisipan yang *single* atau bercerai juga mendapatkan dukungan dari pihak lain. Selain itu mayoritas perempuan yang dikelompok tersebut belum pada usia menikah yaitu berada pada usia 23 sampai 25 serta memiliki gelar sarjana. Diasumsikan bahwa perempuan pada usia

tersebut masih merupakan *fresh graduate* dan masih hidup bersama keluarga.

Pada penelitian ini hasil skor rata-rata kecemasan perempuan bekerja yang *single* atau bercerai lebih tinggi dibandingkan perempuan bekerja yang menikah. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Akhouri, Madiha, & Ansari (2019) yang menyatakan bahwa perempuan bekerja yang telah menikah memiliki tingkat kecemasan dan depresi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan yang *single*. Perbedaan ini mungkin terjadi karena mayoritas responden yang *single* memiliki pengalaman kerja yang masih sedikit hingga *spousal support* atau status tidak menjadi faktor dominan pada tingkat kecemasan bekerja.

Hasil data pada penelitian ini juga menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara jumlah anak dan KKS. Hal ini berlawanan dengan pendapat oleh Soetanto dan Widiastuti (dalam Rambe, 2005) yang menyatakan bahwa wanita yang telah memiliki anak akan mengalami hambatan untuk mencapai kesuksesan. Berdasarkan hasil penelitian ini tidak ditemukan adanya perbedaan penghayatan kesuksesan karier subjektif antara perempuan yang telah memiliki keturunan dan yang tidak. Perbedaan ini mungkin terjadi karena responden yang telah memiliki anak juga mampu mengatur *work-life balance* dengan baik. Hingga pandangan bahwa ibu bekerja akan menjadi suatu hambatan untuk mencapai kesuksesan tidaklah benar.

Penelitian kualitatif terdahulu oleh Sari & Widiastuti (2017) menemukan bahwa perempuan yang tidak memiliki anak cenderung merasa tidak puas dan akan mengalami afektif negatif walaupun tidak berlangsung selamanya. Perempuan akan

cenderung mencari kepuasan pada pekerjaan atau kualitas hubungan dengan suaminya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil pengolahan data yang menyatakan bahwa jumlah anak berhubungan terbalik dengan tingkat kecemasan. Perempuan bekerja yang memiliki jumlah anak lebih sedikit memiliki tingkat kecemasan yang lebih tinggi. Hal ini mungkin terjadi karena perempuan lebih memusatkan perhatian pada keberhasilannya di tempat kerja hingga menciptakan kecemasan di tempat kerja.

Dose (2019) menyatakan bahwa kesuksesan karier objektif merupakan evaluasi kesuksesan karier yang difokuskan pada hal yang dapat di observasi seperti gaji dan jabatan (*job-level*). Hasil data menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata skor kesuksesan karier subjektif antara kelompok pendapatan per bulan maupun pada kelompok jabatan. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang disampaikan Ewis, bahwa gaji dan jabatan tidak menjadi salah satu hal yang dipertimbangkan dalam penghayatan kesuksesan karier subjektif, melainkan kesuksesan karier objektif. Berdasarkan hal ini dapat dipahami bahwa perempuan bekerja dapat merasakan kesuksesan pada jabatan apa pun. Selain itu pendapatan bukan merupakan tolak ukur utama bagi perempuan untuk merasakan kesuksesan.

Penelitian terdahulu oleh Long (1998) yang menemukan bahwa adanya perbedaan tingkat kecemasan dan depresi antara karyawan yang bekerja di level manajerial dan pada karyawan yang bekerja sebagai administrasi (*clerical worker*). Long juga menemukan bahwa karyawan yang bekerja di level administrasi lebih cenderung mengalami gejala somatis dibandingkan dengan karyawan yang

bekerja di level manajer. Hasil pengolahan data tidak sejalan dengan penelitian Long, data menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat kecemasan yang signifikan antar kelompok jabatan perempuan bekerja. Kusnadi (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan *stressor* utama di tempat kerja. Perbedaan hasil dari penelitian ini mungkin terjadi karena tiap responden memiliki persepsi beban pekerjaan yang serupa. Dapat diasumsikan bahwa kecemasan di tempat kerja tidak spesifik terjadi di *job-level* tertentu dan dapat dirasakan oleh karyawan di level apapun.

Penelitian oleh Fitri (2013) yang menemukan bahwa lama pengalaman kerja individu berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres bekerja. Individu yang memiliki masa kerja yang lebih pendek akan lebih rentan dengan stres. Penelitian oleh Ansori & Martiana (2017) juga menemukan hal serupa bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara stres dan masa kerja, semakin lama masa kerja individu maka semakin rendah tingkat stres yang dialami individu. Pada penelitian tersebut juga ditemukan bahwa perawat yang memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan perawat dengan pengalaman kerja 5 – 10 tahun dan kurang dari lima tahun. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, bahwa masa kerja perempuan bekerja berhubungan terbalik dengan tingkat kecemasan. Semakin berpengalaman individu pada suatu jabatan maka tingkat kecemasannya akan berkurang. Hal tersebut dapat diakibatkan karena semakin lama pengalaman kerja maka individu akan semakin terbiasa pada beban pekerjaan dan memiliki kekhawatiran yang lebih rendah akan masalah yang akan dihadapi.

SARAN

Pada pengambilan data ditemukan bahwa komposisi latar belakang responden seperti usia, pendidikan, jabatan maupun status tidak seimbang. Guna memastikan bahwa hasil penelitian lebih representatif pada populasi, peneliti menyarankan untuk memberikan kriteria penelitian yang lebih spesifik dan mengubah teknik sampling. Peneliti menyarankan untuk menambahkan kriteria minimal memiliki pengalaman bekerja enam bulan setelah masa *probation* pada suatu pekerjaan. Peneliti juga menyarankan untuk menggunakan teknik *non-probabilty quota sampling*.

Peneliti juga menyarankan dalam mengukur kecemasan di tempat kerja dapat menggunakan alat ukur Depression Anxiety Stress Scale (DASS-21) sebagai alternatif. DASS-21 adalah alat ukur yang mengukur besar tiga kondisi emosi negatif yaitu depresi, kecemasan, dan stres. DASS-Anxiety serupa dengan HAMA dapat mengukur kekhawatiran tidak realistis, perasaan tegang, dan *autonomic arousal*. DASS-21 dapat digunakan di kondisi klinis maupun tidak (Barnett, Martin, & Garza, 2019). Peneliti merasa alat ukur DASS-21 lebih modern dan memiliki item yang lebih mudah dipahami oleh responden.

Bagi perusahaan, berdasarkan penelitian ditemukan bahwa kesuksesan karier subjektif berhubungan dengan kecemasan. Hasil penelitian menemukan bahwa usia dan masa kerja berhubungan dengan kecemasan. Hingga perusahaan dapat memberikan perhatian lebih pada karyawan perempuan yang lebih muda atau karyawan perempuan yang baru memulai pekerjaannya karena lebih rentan mengalami kecemasan di tempat kerja.

Kemampuan karyawan perempuan untuk menghayati kesuksesan karier

memiliki dampak yang baik pada menurunkan kecemasan bekerja. Perusahaan juga dapat menanggulangi adanya kecemasan di tempat kerja dengan mensosialisasikan pentingnya penghayatan kesuksesan karier subjektif. Disarankan pula bagi HR untuk memberikan perhatian pada karyawan perempuan melalui kegiatan yang dapat meningkatkan aspek kesuksesan karier subjektif atau melalui kegiatan yang dapat mengurangi tingkat kecemasan di tempat kerja. Serta mempertimbangkan penghayatan kesuksesan karier subjektif dalam menyusun intervensi dengan tema serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adabi, K. & Muchtar, D. Y. (2017). Effect of self-efficacy and organizational culture on subjective career success in high school teachers. *Tazkiya Journal of Psychology*, 22(1).
- Abdullah, I. (2020). COVID-19: Threat and fear in Indonesia. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(5), 488-490. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000878>
- Adiyono, Purnomo, R., & Adawiyah, W. R. (2017). Pengaruh kepribadian lima faktor terhadap kesuksesan karir. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 24(2), 162 – 176.
- Akbar, Z. & Kartika, K. (2016). Konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 64 - 69. doi:10.21009/JPPP.052.02
- Akhouri, D., Madiha, M., Ansari, M.H. (2019). Anxiety depression and quality of life among working married and unmarried women: a comparative study. *Journal of Psychiatric Social Work*, 10(2), 36-9.
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*, 18(3), 91-93.
- Amin, S., Arshad, R., & Ghani, R. A.(2017). Spousal support and subjective career success: The role of work-family balance and career commitment as mediator. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 50.
- Anindya, A. S. & Soetjningsih, C. H. (2017). Kepuasan perkawinan dengan kesejahteraan subjektif perempuan dengan profesi guru sekolah dasar. *Insan Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 44-50. doi: 10.20473/jpkm.v2i12017.44-50
- Annisa, D. F. & Ifdil. (2016). Konsep kecemasan (anxiety) pada lanjut usia (lansia). *Konselor*, 5(2).
- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75-84.
- Arthur, M. B., Khapova, S.N., & Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177 – 202. doi: 10.1002/job.290
- Badan Resmi Statistik. (2019). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019 (Nomor 41/05/Th. XXII). Jakarta. Diakses dari: <https://nakertrans.jogjaprovo.go.id/resources/download/194/23.%20KE>

- ADAAN%20TENAGA%20KERJ
A%20FEBRUARI%202019%20S
UMBER%20BRS%20BPS%20DI
Y.pdf
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W. K. J. W., & Higgins, C. C. H. C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1).
- Barnett, M. D., Martin, K. J., & Garza, C. J. (2019). Satisfaction with work–family balance mediates the relationship between workplace social support and depression among hospice nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 51(2), 187–194.
- Cigna. (2019). *2019 Cigna 360 well-being survey well & beyond*. Diakses dari: https://wellbeing.cigna.com/360Survey_Report.pdf
- Cohen, R. J. & Swerdlik, M. (2018). *Psychological testing and assessment: an introduction to test and measurement* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Corder, G. W. & Foreman, D. I. (2009). *Nonparametric statistics for non-statisticians: a step-by-step approach*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Creswell, J. (2012). *Educational research* (4th ed.). Singapura: Pearson.
- Dai, L. & Song, F. (2016). Subjective career success: A literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 238-242.
- Darokah, M. & Malute, D. (2012). The meaning of career success among job hopper in the boundaryless career phenomological research. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 1(1), 54 – 62.
- Dose, E., Desrumaux, P., & Bernaud, J. L. (2019). Effects of perceived organizational support on objective and subjective career success via need satisfaction: A study among french psychologists. *Journal of Employment Counseling*, 56(4), 144-163. doi:10.1002/joec.12130
- Ewis, M. (2018). The mediating influence of subjective career success on the relationship between core self-evaluations and career competencies, and subjective well-being. *European Journal of Business and Management*, 7, 83–97.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2013). *Theories of personality* (8th ed.). US: McGraw-Hill.
- Fitri, A. M. (2013). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan Bank (studi pada karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 2(1).
- Gravetter, F. J. & Wallnau, L. B. (2015). *Statistics for the behavioural sciences* (10th ed.). Minneapolis: Thomson Learning.
- Grant Thornton. (2019). *Women in business: Building a blueprint for action*. Diakses dari: https://www.grantthornton.global/globalassets/global-insights---do-not-edit/2019/women-in-business/gtil-wib-report_grant-thornton-spreads-low-res.pdf
- Hamilton, M. A. X. (1959). The assessment of anxiety states by rating. *British*

- Journal Of Medical Psychology*, 32(1), 50-55.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-101
- Harlianty, R. A., Widyastuti, T., Mukhlis, H., & Susanti, S. (2020). Study on awareness of COVID-19, anxiety and compliance on social distancing in Indonesia during Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) pandemic. *Research Square*. doi: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-44598/v1>
- Herrbach, O., & Mignonac, K. (2012). Perceived gender discrimination and women's subjective career success: The moderating role of career anchors. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(1), 25-50. doi: [10.7202/1008194ar](https://doi.org/10.7202/1008194ar)
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136. doi: [10.1002/job.270](https://doi.org/10.1002/job.270)
- Kalat, J. W. (2014). *Introduction to psychology* (10th ed.). Wadsworth, CA: Cengage Learning.
- Kamisasi, A. (2018). Kecemasan dan kesejahteraan hidup pada karyawan yang akan pension Pt. Kaltim Prima Coal. *Psikoborneo*, 6(2), 435 – 447.
- Kautsar, F., Gustopo, D., & Achmadi, F. (2015). Uji validitas dan reliabilitas hamilton anxiety rating scale terhadap kecemasan dan produktivitas pekerja visual inspection PT. Widatra Bhakti. *Seminar Nasional Teknologi*. 588 – 592.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra*, 3(1), 1-15.
- Lidwina & Ronauli, P. T. (2019). *Hubungan subjective career success dan job embeddedness pada karyawan middle manager di DKI Jakarta* (Skripsi S1, Unika Atma Jaya, Jakarta, Indonesia). Diakses dari: <https://lib.atmajaya.ac.id/default.aspx?tabID=61&src=k&id=235086>
- Long, B. C. (1998). Coping with workplace stress: A multiple-group comparison of female managers and clerical workers. *Journal of Counseling Psychology*, 45(1), 65–78. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.1.65>
- Miles, M. M., Szewedo, D. E., & Allen, J. P. (2018). Learning to cope with anxiety: Long-term links from adolescence to adult career satisfaction. *Journal of adolescence*, 64, 1-12. doi: [10.1016/j.adolescence.2018.01.003](https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.01.003)
- Mirah, F. F. E., & Indianti, W. (2018). Pengaruh kecemasan karier terhadap commitment to career choice dengan kelekatan orang tua sebagai moderator. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(2), 74-89.
- Muschalla, B. (2008). Workplace-related anxieties and workplace phobia: a concept of domain-specific mental disorders. Tersedia dari Institutional Repository of the Potsdam University.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The*

- International Journal of Applied Business*), 4(1), 13-21.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22(5), 457–474.
doi:10.1108/eum0000000005850
- Nilakusmawati, D. P. E. & Susilawati, M. (2012). Studi faktor faktor yang mempengaruhi wanita bekerja di kota Denpasar. *Piramida Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(1), 26 – 31.
- Park, S. G., Kang, H. J. A., Lee, H. R., & Kim, S. J. (2016). The effects of LMX on gender discrimination and subjective career success. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(1), 127–148.
doi:10.1111/1744-7941.12098
- Pellat, V., Wu, S., & Griffiths, K. (2012). Teaching and testing interpreting and translating. Oxford: Peter Lang AG.
- Rambe, R. A. (2005). Apakah demografi dan mentor masih penting dalam menentukan kesuksesan karier pegawai?. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(10).
- Ramdan, I. M. (2018). Reliability and validity test of the Indonesian version of the hamilton anxiety rating scale (ham-a) to measure work-related stress in nursing. *Jurnal Ners*, 14(1).
doi:10.20473/jn.v13i1.10673
- Ramly, A. Z. (2018). Pengaruh hambatan karir terhadap kesuksesan karir dengan locus of control sebagai variabel moderator pada PT.PLN (persero) unit induk pembangunan vii Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Riordan, S., & Louw-Potgieter, J. (2011). Career success of women academics in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 41(2), 157–172.
doi:10.1177/008124631104100205
- Sari, N. L. K. R., & Widiyasavitri, P. N. (2017). Gambaran kesejahteraan subjekif pada wanita yang mengalami involuntary childlessness. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 357-366.
- Sarason, I. G. (1988) Anxiety, self-preoccupation and attention, *Anxiety Research: An International Journal*, 1(1), 3-7.
doi:10.1080/10615808808248215
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153.
doi:10.1002/job.2046
- Sitanggang, O. E. Y., & Wahyuni, N. S. (2017). Hubungan antara Efikasi Diridengan Kecemasan pada Calon Tki. *Analitika*, 6(1), 37-43.
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., ... & Roza, P. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122.
- Smidt, W., Kammermeyer, G., Roux, S., Theisen, C., & Weber, C. (2017). Career success of preschool teachers in Germany – the

- significance of the big five personality traits, locus of control, and occupational self-efficacy. *Early Child Development and Care*. doi: 10.1080/03004430.2017.1314275
- Sultana, R., Yousaf, A., Khan, I., & Saeed, A. (2016). Probing the interactive effects of career commitment and emotional intelligence on perceived objective/subjective career success. *Personnel Review*, 45(4), 724–742. doi:10.1108/pr-11-2014-0265
- Sunil, K., & Rooprai, K. Y. (2009). Role of emotional intelligence in managing stress and anxiety at workplace. *Proceedings of ASBBS*, 16(1), 163-172.
- Suryaratri, R. D. & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *Ikraith-Humaniora*, 2(2), 77-83.
- Sutanto, P., & Haryoko, F. (2012). Gambaran konsep diri pada wanita berkarier sukses yang belum menikah. *Jurnal Insan Media Psikologi*, 12(1).
- Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013). Investigating work–family balance, job anxiety, and turnover intentions as predictors of health care and senior services customer-contact employee voluntary turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 149-160.
- World Health Organization (WHO). (2019). *Mental health in the workplace*. Geneva. Diakses dari https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/
- Yousaf, S., Humayon, A. A., Rasheed, M. I., Ahmed, H. M., & Danish, R. Q. (2014). Factors affecting retention of female employees in organizations. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(7), 1-9.
- Zulkarnain, Pohan, V. G. R., & Sulistyawati, E. (2015). Kecemasan dalam menghadapi assessment centre di kalangan pekerja telekomunikasi. *Jurnal Psikologi*, (42), 3, 259 – 277. doi:10.22146/jpsi.991