

***ANALYSIS OF SOCIAL SUPPORT AND DEVELOPMENT OF SELF
QUALIFICATIONS TOWARDS ADAPTABILITY CAREER
IN CAREER WOMEN ALREADY MARRIED WOMEN SOE BANK EMPLOYEES IN
SUKABUMI CITY***

**ANALISIS DUKUNGAN SOSIAL DAN PENGEMBANGAN KUALIFIKASI DIRI
TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR PADA WANITA KARIR SUDAH RUMAH
TANGGA PADA KARYAWAN BANK BUMN WANITA YANG SUDAH MENIKAH
DIKOTA SUKABUMI**

Hana Nurhasanah¹, Nor Norisanti², Resa Nurmala³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi
hanhananurhasanah043@ummi.ac.id¹, nornorisanti@ummi.ac.id², resanurmala@ummi.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Social Support, and Self-Qualification Development on Career Adaptability partially and simultaneously. Respondents in this study were state-owned bank employees who were married, totaling 30 people. This research method uses quantitative methods with an associative approach. By carrying out the normality test, t test (partial) test f (simultaneous). The results in this study indicate a positive effect simultaneously between social support and development of self-qualification variables on career adaptability with the result that the calculated F value is greater than the F table where the calculated F value is 13,203 > F table is 3.40. Partially social support has a positive but not significant effect on career adaptability. This is evidenced by T count being greater than T table where the T count is 2.54 > T table 2.045. Qualifications for self-development have a positive but not significant effect on career adaptability. This is evidenced by T count being greater than T table where the T count is 2.956 > T table 2.054.

Keywords : *Social Support, Self-Qualification Development, Career Adaptability*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Dukungan Sosial, dan Pengembangan Kualifikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karir secara parsial dan simultan. Responden penelitian ini adalah karyawan bank BUMN yang sudah menikah yang berjumlah 30 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dengan melakukan uji normalitas, uji t (parsial) uji f (simultan). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif secara simultan antara variabel dukungan sosial dan pengembangan kualifikasi diri terhadap adaptabilitas karir dengan hasil nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dimana nilai F hitung 13.203 > F tabel sebesar 3,40. Secara parsial dukungan sosial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap adaptabilitas karir hal ini dibuktikan T hitung lebih besar dari T tabel dimana nilai T hitung 2,54 > T tabel 2,045. Pengembangan kualifikasi diri berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap adaptabilitas karir hal ini dibuktikan T hitung lebih besar dari T tabel dimana nilai T hitung 2,956 > T tabel 2,054.

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Pengembangan Kualifikasi Diri, Adaptabilitas Karir

PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi yang penting di dalam perekonomian nasional, pada hal ini BUMN merupakan pengwujudan dari bentuk bangunan demokrasi ekonomi yang akan terus dikembangkan secara bertahap dan berkelanjutan. Dalam melaksanakan kegiatan usahanya, BUMN menjalankan usaha sebagaimana badan usaha yang lain, yaitu bertujuan memperoleh keuntungan. (Lararenjana, 2023)

Pertumbuhan ekonomi tidak hanya didukung oleh modal besar saja tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas akan membuat perekonomian semakin meningkat dan semakin baik. Dengan adanya hal ini diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai dan tugas serta kewajiban dapat terwujud dengan jelas. (Nurmala, 2022) Ketersediaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena diasumsikan beberapa indikator sebagai pedoman kinerja suatu kegiatan atau pekerjaan, jumlah pegawai sangat menentukan untuk menghitung efektivitas dan efisiensi penyampaian pekerjaan, kesalahan dalam pemeliharaan. SDM dapat menyebabkan menjadi penyelesaian pekerjaan yang tidak efisien dan efektif. (Soemarsono, S.Sos., 2018)

Ditinjau dari segi kepemilikan, bank dikelompokkan menjadi bank pemerintah dan bank swasta. Bank pemerintah dikenal dengan nama Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) BUMN adalah bank yang seluruh modalnya dari kekayaan negara yang dipisahkan dan pendirinya di bawah UU tersendiri. Bank pemerintah mempunyai peran ganda yaitu keuntungan dan agen pembangunan negara. Oleh karena itu bank pemerintah dituntut agar dapat mengelola aset negara dengan baik. Contoh bank BUMN di Indonesia yaitu : BRI , BNI, Bank Mandiri dan BTN.

Wanita pada zaman dulu masih sangat kesulitan untuk mendapatkan haknya untuk bekerja karena terbelenggu budaya patriarki. Namun seiring dengan

besarnya gerakan emansipasi, persentase perempuan pekerja pun terus meningkat. Badan pusat statistik (BPS) mencatat, persentase perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional telah mencapai 49,99% pada 2021. Nilai tersebut naik 2,52% poin dari tahun sebelumnya yang sebesar 48,76. Angkanya sempat menurun menjadi sebesar 44,82% pada 2013. Hanya saja persentase perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional kembali naik hingga 47,59% pada 2016. Setahun setelahnya, perempuan menjadi tenaga kerja profesional kembali menurun menjadi 46,31%. Angkanya lalu meningkat hingga mencapai puncaknya pada 2021. (Ivan, 2022). Citra wanita karir yang sukses menjadi fenomena yang marak di era teknologi informasi saat ini, dimulai dari kota besar, bahkan sebagai ibu rumah tangga. Dan banyak perusahaan mempekerjakan wanita, dan banyak yang memilih memiliki peran ganda sebagai istri dan ibu rumah tangga. Bagi para meraka yang pandai mengatur waktu sukses di salah satu bidang ini bukanlah hal yang mustahil namun untuk sukses di keduanya bukanlah tugas yang muda, sering kali para wanita ini mengalami kewalahn dengan manajemen waktu. Dalam situasi ini perempuan pun dipaksa untuk memilih rumah tangga atau karir. (Reserved, 2015)

Wanita pekerja juga diharapkan untuk terus bisa bekerja sambil menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Acmad Wibowo menjelaskan bahwa jumlah wanita yang mencari pekerjaan meningkat dari waktu ke waktu di beberapa wilayah dunia. karena perempuan diberikan kesempatan pendidikan dan pekerjaan yang sama dengan laki – laki sehingga perempuan memiliki lebih dari satu peran yang disebut peran ganda (Mayangsari & Amalia, 2018)

Wanita masa kini dapat belajar, bekerja dan berkontribusi kepada masyarakat di berbagai bidang, termasuk dibidang perbankan pada tingkat yang lebih tinggi hasil survei deloitte 2021 menunjukkan bahwa 24% esekutif keuangan

dan perbankan di dewan direksi adalah seorang perempuan (VALIDNEWS, 2022). Dalam data Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi dikatakan bahwa jumlah perempuan yang bekerja di kota Sukabumi meningkat sebesar 4.7% pada tahun 2021 menjadi 48.25%. Dan terbukti pula wanita pekerja di kota Sukabumi memutuskan untuk menjadi wanita karir meskipun sudah menikah dan memiliki anak dengan berbagai pertimbangan.

Adaptabilitas Karir didefinisikan sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaan yang dapat diprediksi dan kemampuan untuk menghadapi situasi tak terduga yang mungkin timbul dari perubahan kondisi kerja. (Ramadani et al., 2020). Kemampuan dalam hal adaptabilitas karir menjadi hal yang sangat penting seiring pergerakan dunia kerja yang sangat dinamis. Seorang yang mempunyai adaptabilitas karir bisa menghadapi transisi karir dengan cepat. Dengan mempunyai kemampuan ini, bisa menjadi solusi atas permasalahan kompleks yang tengah dihadapi perusahaan dengan di barengi dengan dukungan sosial.

Dukungan Sosial menjadi faktor bagi perempuan di tempat kerja. Sarsfino menyatakan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, rasa syukur atau dukungan yang diterima individu dari orang atau kelompok lain (Julianty & Prasetya, 2016). Dukungan kehidupan kerja dan keluarga sangat diperlukan untuk memungkinkan seseorang menyeimbangkan pekerjaan antara pekerjaan dan aktivitas non – kerja lainnya, termasuk keluarga dan kehidupan rumah tangga. Partisipasi perempuan dalam dunia kerja memberinya peran ganda sebagai perempuan seperti laki – laki, perempuan di todong untuk melakukan pekerjaannya, tetapi pada saat yang sama, sebagai ibu rumah tangga, mereka juga harus mendahulukan keluarga.

Pengembangan Kualifikasi Diri didefinisikan suatu kegiatan meningkatkan kemampuan diri, berdasarkan pemahaman tentang potensi diri yang positif dan mampu

mengangkat kepercayaan diri sehingga dapat merubah keadaan diri yang akhirnya dapat memberikan manfaat kepada orang lain. Berdasarkan perubahan situasi saat ini, penting bagi wanita karir untuk menyiapkan langkah pengembangan kualifikasi diri dan karir agar pada akhirnya mampu berkarir secara mapan dan maksimal. Pengembangan diri tidak lah dipahami sebuah pembahasan yang langsung membicarakan tentang potensi keberhasilan seseorang. Namun untuk menjelaskan pembahasan tentang pengembangan diri yang memahami konsep diri. (Riadi, 2020)

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode – metode untuk menguji teori – teori tertentu dengan cara meneliti antar variabel. Biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka – angka dapat di analisis dengan prosedur – prosedur statistik. (Achmad, 2020). Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan sosial (X1) dan pengembangan kualifikasi diri (X2) terhadap adaptabilitas karir pada karyawan bank BUMN yang sudah menikah di kota Sukabumi.

Populasi dan sampel karyawan sebanyak 30 karyawan bank yang sudah menikah. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Pradana & Reventiary, 2016). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling. Karena salah satu teknik pengambilan sampel yang sederhana dan banyak digunakan dan pemilihan responden didasarkan pada angkka random

dan diperoleh sejumlah responden yang terpilih sesuai dengan jumlah sampel yang didapatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk asumsi data normal yang di uji terlebih dahulu untuk membuktikan apakah data empirik yang sudah diperoleh sesuai dengan distribusi normal atau tidak. Jika nilai lebih besar dari tingkat kepercayaan 0.05 atau 5% maka dinyatakan normal peneliti menggunakan *Software* SPSS 24 KolmogorovSmirnov.

Tabel 1. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64568790
Most Extreme Difference	Absolute	.141
	Positive	.058
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134 ^c

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Dapat dilihat pada hasil tabel diatas diketahui bahwa data dengan hasil 0,134 yang artinya lebih dari 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Pada variabel Dukungan Sosial (X1) dan Pengembangan Kualifikasi Diri (X2) terhadap Adaptabilitas Karir yang digunakan dinyatakan N=berdistribusi normal.

2. Hasil Pengujian Signifikan Simultan Uji F

Uji signifika simultan (uji f) digunakan untuk menguji variabel independen

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ata tidak (Sugiyono, 2022)

Tabel 2. Hasil Pengujian Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.727	2	39.864	13.103	.000 ^b
Residual	82.140	27	3.042		
Total	161.867	29			

a. Dependent Variable:

ADAPTABILITAS KARIR

b. Predictors: (Constant),

PENGEMBANGAN KUALIFIKASI

DIRI, DUKUNGAN SOSIAL

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan dari tabel perhitungan diatas didapatkan hasil F hitung variabel Dukungan Sosial (X1) dan Pengembangan Kualifikasi Diri (X2) terhadap Adaptabilitas karir sebesar 13.103. maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung lebih besar daipada F tabel dimana nilai F hitung 13.103 > Ftabel sebesar 3.340 dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak.

HIPOTESIS

H₁ : Terdapat pengaruh antara Dukungan Sosial (X1) terhadap Adaptabilitas Karir (Y)

H₂ : Terdapat pengaruh antara Pengembangan Kualifikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karir (Y)

3. Hasil Pengujian Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Pengujian Uji T

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.761	6.584		2.698	.012
DUKUNGAN SOSIAL	.183	.081	.352	2.254	.033
PENGEMBANGAN KUALIFIKASI DIRI	.500	.169	.462	2.956	.006

a. Dependent Variable: ADAPTABILITAS KARIR

Sumber diolah Peneliti, 2023

Pengaruh Dukungan Sosial (X1) terhadap Adaptabilitas Karir (Y)

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat yang telah diolah oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Dukungan Sosial (X1) terhadap Adaptabilitas Karir (Y). hal ini dibuktikan berdasarkan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung 2,54 > t tabel 2,045. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh Dukungan Sosial (X1) terhadap Adaptabilitas Karir (Y) namun tidak signifikan.

Pengaruh Pengembangan Kualifikasi Diri (X2) terhadap Adaptabilitas Karir (Y)

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat yang telah di olah oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Pengembangan Kualifikasi Diri (X2) terhadap Adaptabilitas Karir (Y). hal ini dibuktikan berdasarkan hasil t hitung lebih besat dari t tabel. Dimana hasil t

hitung 2,956 > t tabel 2,045. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh Pengembangan kualifikasi Diri (X2) terhadap Adaptabilitas Karir (Y) namun tidak signifikan.

PENUTUP Kesimpulan

Dari hasil pengujian yang telah di paparkan diatas maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada faktor – faktor yang dapat mempengaruhi dukungan sosial. Yang dapat dilihat dan terbukti pada pengujian hipotesis. Pada dasarnya dukungan sosial dan Pengembangan Kualifikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karir sudah berjalan dengan baik namun masih ada karyawan yang masih kurang empati terhadap karyawan wanita yang sudah menikah.

Saran

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi kesejahteraan semua karyawan. Dan bagi perusahaan yang lain diharapkan penelitian ini dapat di implementasikan serta menjadi acuan untuk meningkatkan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. K. P. . A. M. K. and T. A. (2020). *Metode PENELITIAN KUANTITATIF*. CV BUDI UTAMA. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Zw8REAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+kuantitatif+Adhi+Kusumastuti,+Ahmad+Mustamil+Khoiron,+Taofan+Ali+Achmadi&ots=feiGutGrHp&sig=BL6A4wrA35RozzezzlhGASj57Ks&redir_esc=y#v=onepage&q=penelitian kuantitatif A](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Zw8REAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+kuantitatif+Adhi+Kusumastuti,+Ahmad+Mustamil+Khoiron,+Taofan+Ali+Achmadi&ots=feiGutGrHp&sig=BL6A4wrA35RozzezzlhGASj57Ks&redir_esc=y#v=onepage&q=penelitian%20kuantitatif)
- Ivan, M. (2022). *Makin Banyak Perempuan Indonesia Jadi Pekerja Profesional*. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/sector-riil/detail/makin-banyak-perempuan-indonesia-jadi-pekerja-profesional>
- Julianty, E., & Prasetya, B. E. A. (2016).

- Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Konflik Peran Ganda Pada Guru Wanita Di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 1(1), 27–39. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v1i1.1077>
- Lararenjana, E. (2023). *No Title*. <https://www.merdeka.com/jatim/bank-bumn-adalah-bank-milik-pemerintah-ini-penjelasan-nya-kln.html>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Nurmala, R. (2022). The Effect Of Work Ethic and Workload On Employee Performance At PT. Sinar Sosro KP Sukabumi Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2088–2097. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU MEREK CUSTOMADE (STUDI di MEREK DAGANG CUSTOMADE INDONESIA). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.26460/jm.v6i1.196>
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *Journal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1), 21–30.
- Reserved, 2022 BKD D.I. Yogyakarta. All Rights. (2015). *Peran Wanita di Masa Kini*. <https://bkd.jogjaprovo.go.id/informasi-publik/artikel/peran-wanita-di-masa-kini#>
- Riadi, M. (2020). *Pengembangan Diri (Pengertian, Tujuan, Fungsi, Bentuk dan Pelaksanaan)*. Kajian Pustaka.Com. <https://www.kajianpustaka.com/2020/06/pengembangan-diri.html>
- Soemarsono, S.Sos., M. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. KPPN Palangkaraya. <https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- VALIDNEWS. (2022). *Langkah Sukses Untuk Wanita Modern Berkarier Di Perbankan*. <https://www.validnews.id/kultura/langkah-sukses-untuk-wanita-modern-berkarier-di-perbankan>