

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi kancan

Polda Nusa Tenggara Barat sendiri termasuk ke dalam Polda yang berklasifikasi B dan dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Daerah yang berpangkat Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen Pol). Tugas utama dari Polda Nusa Tenggara Barat yang berkedudukan di Kota Mataram ini yaitu menjaga keselamatan dan ketertiban, penegakan hukum, perlindungan masyarakat, kepemimpinan dan pelayanan di semua yurisdiksi yang menjadi tanggung jawab mereka di seluruh wilayah Provinsi Nusa Tenggara. Di dalam Polda NTB ada salah satu organisasi yang disebut dengan Biro SDM, Berdirinya Biro SDM ini sejak tahun 2011, Biro SDM memiliki tugas dalam melakukan koordinasi, pengelolaan dan memberikan dukungan terhadap administrasi yang meliputi SDM.

Penelitian ini dilakukan di Polda Nusa Tenggara Barat, dengan subjek anggota Biro SDM pada Polda Nusa Tenggara Barat. Polda Nusa Tenggara Barat dipilih sebagai tempat penelitian karena dianggap memiliki kesesuaian dengan tujuan penelitian. Peneliti melakukan pengambilan data pada anggota Biro SDM karena peneliti belum

menemukan adanya alat ukur mengenai *Adaptive Performance* dan *Happiness* di Biro SDM Polda Nusa Tenggara Barat.

Pengambilan data dilakukan pada 3 Juni 2024 secara online dengan menggunakan bantuan *google form* yang berisi *informed consent*, identitas, kuesioner tentang *Adaptive Performance* dan *Happiness* yang disebarakan melalui sosial media peneliti dan di bantu oleh anggota bagian Psikologi di Biro SDM Polda NTB.

2. Persiapan

Tahapan-tahapan yang harus di persiapkan oleh peneliti sebelum melakukan pengambilan data. Tahapan tersebut meliputi :

a. Persiapan Administrasi

Peneliti dari Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada Polda Nusa Tenggara Barat melalui Dekan fakultas tersebut. Setelah permohonan tersebut dikirim, Polda Nusa Tenggara Barat memberikan balasan pada tanggal 26 April 2024 dengan nomor surat B/106/FES/111/2024, yang menyatakan persetujuan untuk melakukan penelitian di instansi tersebut..

b. Persiapan Alat Ukur

1) *Happiness*

Happiness dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang konstruksi sendiri oleh peneliti, sehingga menggunakan langkah-langkah konstruksi menurut Azwar (2019), yaitu :

- a) Identifikasi tujuan alat ukur, yaitu alat ukur yang di konstruksi oleh peneliti yaitu terkait *happiness* karena dari penelitian sebelumnya peneliti belum menemukan alat ukur terkait *happiness*.
- b) Pembatasan domain ukur, yaitu peneliti mencari grand teori dari *happiness*, dimana peneliti menemukan teori dari Sligman (2005) yang terdiri dari hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh dalam berbagai aspek kehidupan, penemuan makna dalam keseharian, optimisme yang realistis, dan resiliensi.
- c) Operasionalisasi aspek, yaitu *Happiness* adalah suatu konsep perasaan positif dan evaluasi subjektif yang berkaitan dengan kebahagiaan, kesukaan dan kepuasan terhadap hidup seseorang. Definisi tersebut dapat dikaitkan dengan kebahagiaan pada anggota di Biro SDM, dimana kebahagiaan setiap orang dapat berbeda-beda karena dipengaruhi oleh berbagai faktor individu seperti kriteria subjektif, kesehatan, kreativitas, pendapatan dan lingkungan kerja yang mendukung. Dari definisi tersebut turun menjadi aspek-aspek, kemudian dibuat menjadi indikator-indikator.
- d) Kemudian sebelum memulai penulisan item, perancang skala perlu menentukan terlebih dahulu bentuk atau format

stimulus yang akan digunakan. Peneliti menuliskan 47 aitem.

- e) Uji coba bahasa, penguji bahasa ini melibatkan kumpulan aitem yang telah dinilai oleh para ahli, kemudian para ahli meninjau penggunaan bahasanya.
- f) Lalu dilakukan *Field Test* yaitu penialain terhadap fungsi aitem secara kuantitatif, atau dengan kata lain adalah proses pengujian item untuk menentukan apakah item tersebut memenuhi kriteria psikometrik yang diperlukan agar dapat dimasukkan ke dalam suatu skala. Telah dilakukan uji coba alat ukur pada tanggal 3 juni dengan jumlah subjek 30 anggota, berdasarkan hasil analisis uji coba skala *happiness* menunjukkan bahwa dari 32 aitem terdapat 2 yang gugur dan 30 lainnya valid. Aitem-aitem yang gugur terdiri dari aitem 28 dan 29. *Corrected Item-Total Correlation* berkisaran dari 0,386 sampai 0,997 reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,995. Menurut Sugiyono (2019) jika nilai aitem dibawah 0,30, maka aitem tersebut dianggap tidak valid. Sebaliknya, jika nilai aitem diatas 0,30, aitem tersebut di anggap valid.
- g) Seleksi aitem, yaitu kumpulan item yang berhasil dari proses review kemudian perlu dievaluasi lebih lanjut secara kualitatif.. Peneliti melakukan seleksi aitem dengan melihat

aitem-aitem yang gugur dari uji coba alat ukur. Aitem awal terdiri dari 32 aitem kemudian menjadi 30 aitem setelah melakukan uji coba.

Tabel 4. 1 *Blueprint skala Happiness (Setelah uji coba)*

No. Aspek	Nomor Aitem	
	F	Jumlah
1. Hubungan positif	1,2,3,4,5,6,7	7
2. Keterlibatan penuh	8,9,10,11,12	7
	13,14	
3. Penemuan makna	15,16,17,18,	6
	19,20	
4. Optimisme yang realistis	21,22,23,24	6
	25,26	
5. Resiliensi	27 ,30,	4
	31,32	
Total		30

h) Validasi kontrak, yaitu Untuk skala-skala yang hanya akan digunakan dalam lingkup terbatas, umumnya cukup dilakukan validasi isi melalui proses penyusunan item oleh para ahli. Validasi tampak dan validasi logik (*logical*). Pada validasi tampak tampilan dalam alat ukur atau uji keterbacaan yang sudah bisa digunakan. Sedangkan pada validitas logik yaitu peneliti telah melakukan *expert* pada 9 rater yang telah lakukan penilaian, peneliti memperoleh nilai *Aiken's V*. Pada skala kebahagiaan, nilai *Aiken's V* yang didapat berkisar antara 0,74 hingga 0,94, dengan total

32 item pada skala kebahagiaan karyawan yang terdiri dari pernyataan-pernyataan *favourable*.

- i) Kompilasi final, yaitu terakit dengan desain yang menarik namun tetap memudahkan responden untuk membaca dan memberikan jawaban.

2) *Adaptive Performance*

Menurut Azwar (2018) melakukan adaptasi tes yang dibuat di luar negeri untuk dapat digunakan di Indonesia adalah satu contoh riset kontruksi yang banyak dilakukan. Adapun langkah-langkah adaptasi skala psikologi menurut Azwar (2018) :

- a) Memahami indikator perilaku, yaitu peneliti perlu memahami atribut kontruk yang digunakan oleh pembuat skala yang akan diadaptasi untuk mengetahui aspek aspek perilaku yang diungkap oleh skala tersebut.
- b) Menerjemahkan bahasa, yaitu penerjemah aitem tidak sama dengan menerjemahkan perkalimat, apalagi kata per kata. Peneliti telah melibatkan dosen dengan kualifikasi magister pendidikan bahasa inggris dan magister psikologi yang mengerti alat ukur dan juga ahli bahasa.
- c) Menguji keterbacaan, yaitu kalimat baru dalam bahasa Indonesia yang telah disusun perlu dikonsultasikan dengan ahli bahasa tempat skala itu berasal, kemudian peneliti

melakukan expert judgment kembali kepada subjek yang sesuai dalam penelitian ini.

- d) Menguji daya beda aitem yang telah teruji keterbacaannya, kemudian dilakukan perbaikan dan dirakit untuk tahap awal dan dikenakan kepada subjek (*Try out*). Peneliti sudah melakukan uji coba alat ukur pada tanggal 3 juni dengan jumlah subjek 30 anggota.
- e) Estimasi validitas dan reliabilitas, yaitu skala dilakukan kembali karena skala hasil adaptasi sebenarnya merupakan skala yang baru sama sekali sedangkan laporan reliabilitas dan validitas skala asli sebagaimana ada dalam buklet manual tidak berlaku bagi skala adaptasi. Peneliti sudah melakukan validitas *aikens'V* yang dimana validitas *Aikens'V* berkisar dari 0,75 sampai 0,88. Terdapat 2 aitem yang gugur yang dibawa 0,72 dalam melakukan validitas *Aikens'V* tersebut.

Dalam Reliabilitas hasil analisis uji coba skala *adaptive performance* menunjukkan bahwa dari 17 aitem tidak ada yang gugur. Koefisien validitas bergerak dari *Corrected Item-Total Correlation* berkisaran dari 0,844 sampai 0,989 reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,995. Menurut Sugiyono (2019), jika nilai kurang dari 0,30, maka

item tersebut dianggap tidak valid. Sebaliknya, jika item memiliki nilai di atas 0,30, item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. 2 *Blueprint* skala *Adaptive Peerfoamnnce* (setelah uji coba)

No. Aspek	Nomor Aitem	
	F	Jumlah
1. <i>creatively</i>	1,2,3,4	4
2. <i>reactivity in the face of emergencies or unexpected circumstances</i>	5,6,7,8	4
3. <i>interpersonal adaptability</i>	9,10,11,	3
4. <i>training and learning</i>	13,14,15,16	4
5. <i>handling work stres/ managing stress</i>	17,18	2
Total		17

c. Persiapan Lokasi Penelitian

Lokasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu berada di Polda Nusa Tenggara Barat. Pemilihan tempat ini karena dianggap kondusif dalam melaksanakan proses penelitian dan lokasinya sangat mudah diakses bagi peneliti. Serta di Polda NTB tersebut penelitian dapat dilaksanakan dengan efektif.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini terdapat dua alat ukur yang digunakan, yaitu alat ukur dari skala *Happiness* dan skala *Adaptive Performance*, kemudian mendapatkan peroleh validitas dari skala *happiness* 0,94 dan reliabilitas 0,995. Dan untuk skala *adaptive performance* mendapatkan peroleh validitas 0,88 dan reliabilitas 0,995. Dari hasil validitas dan reliabilitas yang telah ditemukan peneliti melakukan penelitian ini dimulai dari

tanggal 6 mei hingga 10 juni 2024. Sementara itu pengambilan data dilakukan pada tanggal 8 juni 2024. Tabel berikut ini merupakan rincian pelaksanaan penelitian.

Tabel 4.3 Rincian Pelaksanaan Penelitian

No	Rincian kegiatan	Waktu
1	Pengambilan data uji coba alat ukur	16 Mei
2	Pengambilan data penelitian	26 Mei
3	Pengambilan data ulang untuk uji coba alat ukur	3 Juni
4	Pengambilan data ulang untuk penelitian	8 juni

Penelitian yang telah dilakukan mengacu pada alat ukur kedua variabel yang berdasarkan teori dari Seligman (2005) untuk variabel tergantung dan Voinin dan Roussel (2012) untuk variabel bebas. Dalam melakukan pengambilan data tersebut menggunakan *Google form*. Penyusunan kedua alat ukur tersebut di dasarkan oleh masing masing aspek dan dimensi yang sudah dicantumkan.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan data yang telah peneliti peroleh melalui kuesioner yang disebar secara online menggunakan *google form* menunjukan responden sebanyak 130. Berikut rincian dari penyebaran kuesioner penelitian ini, antara lain :

Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
Laki-laki	108	83%
Perempuan	22	17%

Data subjek yang berpartisipasi dalam penelitian dilihat dari jenis kelamin, dapat diketahui bahwa subjek laki-laki mendapatkan jumlah 108 orang dengan nilai persentase sebesar 83% lebih kecil dari subjek perempuan dengan memperoleh 22 orang nilai persentase sebesar 17%.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian diperlukan untuk mengetahui gambaran data yang diperoleh peneliti dalam penelitian sehingga dapat mempermudah dalam menginterpretasikan data yang ada.

Tabel 4.5 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	Sd	Min	Max	Mean	Sd
Adaptive Performance	17	68	42,5	8,5	17	68	65,00	6,285
Happiness	30	120	75	15	30	120	114,70	10,103

Keterangan :

Skor hipotetik : diperoleh dari skala

Skor empirik: diperoleh dari hasil penelitian

Mengacu pada tabel di atas yang menjelaskan deskripsi data penelitian, deskripsi ini digunakan untuk mengklasifikasikan skor yang diperoleh oleh setiap responden dalam setiap variabel penelitian. Tujuan dari klasifikasi ini adalah untuk menempatkan setiap individu ke dalam kategori berdasarkan level atribut yang diukur pada sebuah kontinum.

(Azwar, 2016). Selanjutnya pengelompokan dilakukan dengan menggunakan rumus norma sebagai berikut:

Tabel 4.6 Rumus Norma Kategorisasi

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1.	Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$
2.	Rendah	$\mu - 1,8 \sigma \leq X < \mu - 0,6 \sigma$
3.	Sedang	$\mu - 0,6 \sigma \leq X \leq \mu + 0,6 \sigma$
4.	Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma \leq X < \mu + 1,8 \sigma$
5.	Sangat Tinggi	$X \geq \mu + 1,8 \sigma$

Keterangan:

X : Skor Total

μ : Mean

σ : Standar Deviasi

Mengacu pada rumus norma kategorisasi yang telah disebutkan, langkah selanjutnya adalah mengelompokkan responden ke dalam lima kategori tersebut. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Persentil Untuk Kategorisasi Tiap Variabel

Kategorisasi	Adaptive Performance	Happiness
Sangat Rendah	$X < 54$	$X < 97$
Rendah	$54 \leq X < 61,31$	$97 \leq X < 109$
Sedang	$61 \leq X < 69$	$109 \leq X < 120$
Tinggi	$69 \leq X < 76,282$	$120 \leq X < 133$
Sangat Tinggi	$X \geq 76,282$	$X \geq 133$

Tabel 4.8 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategorisasi	Happiness		Adaptive Performance	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	5	4%	8	6%
Rendah	103	80%	11	8%
Sedang	22	16%	111	86%

Tinggi	0	0%	0	0%
Sangat Tinggi	0	0%	0	0%
Total	130	100%	130	100%

Tabel di atas menunjukkan berbagai tingkat *Happiness* dan *Adaptive Performance* di antara responden penelitian. Pada variabel *Adaptive Performance*, hanya 8 responden (6%) yang berada pada kategori sangat rendah, sementara 11 responden (8%) berada pada kategori rendah. Sebanyak 111 responden (86%) memiliki tingkat *Adaptive Performance* sedang, dan 0 responden (0%) berada pada kategori tinggi serta 0 responden (0%), berada pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 130 orang (100%).

Untuk variabel *Happiness*, 5 responden (4%) berada pada kategori sangat rendah,. Sebanyak 103 responden (80%) memiliki kinerja adaptif rendah, sedangkan 22 responden (16%), berada pada kategori sedang. Dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori tinggi maupun sangat tinggi. Total responden pada variabel ini juga berjumlah 130 orang (100%).

2. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan langkah awal sebelum melaksanakan uji hipotesis. Uji ini meliputi normalitas dan linearitas terhadap distribusi data penelitian yang tersedia. Pelaksanaan uji asumsi dilakukan dengan menggunakan program statistik yaitu *SPSS for Windows* versi 25.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah data penelitian yang telah dilakukan terdistribusi normalitas. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal (Sihotang, 2023).

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Sig	Interpretasi
<i>Creatively</i>	0,000	Tidak Normal
<i>Reactivity in the face of emergencies or unexpected</i>	0,000	Tidak Normal
<i>Interpersonal adaptability</i>	0,000	Tidak Normal
<i>Training learning</i>	0,000	Tidak Normal
<i>Managing stress</i>	0,000	Tidak Normal

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Sig	Interpretasi
<i>Happiness</i>	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, data tidak mengikuti distribusi normal. Signifikansi untuk kedua variabel menunjukkan angka 0,000, yang berada di bawah 0,05.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Interpretasi
<i>Creatively-Happiness</i>	3.505	0,003	Tidak Linear
<i>Reactivity in the face of</i>	3,884	0,005	Tidak Linear

<i>emergencies or unexpected-Happiness</i>			
<i>Interpersonal adaptibility-Happiness</i>	6,325	0,000	Tidak Linear
<i>Training learning-Happiness</i>	5,183	0,000	Tidak Linear
<i>Managing stress-Happiness</i>	7,921	0,000	Tidak Linear

Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Deviataion from linearity* Sig sebesar 0,003, 0,005, dan 0,000, yang semuanya kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linier yang signifikan antara variabel *Adaptive Performance* (X) dan variabel *Happiness* (Y).

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji korelasi *Rank spearman* karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel penelitian tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	P	Interpretasi
<i>Adaptive Performance-Happiness</i>	0,386	0,000	Ada Hubungan Positif

Dari nilai signifikansi atau sig (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa

ada hubungan signifikan antara variabel *Adaptive Performance* (X) dan variabel *Happiness* (Y). Ini menunjukkan bahwa peningkatan *Adaptive Performance* akan diikuti oleh peningkatan *Happiness*, dan sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti **diterima**.

4. Uji Tambahan

a. Uji Hipotesis Perdimensi dan Aspek

Tabel 4.13

Variabel	R	P	Interpretasi
<i>Creatively-Happiness</i>	0,376	0,000	Ada Hubungan Positif
<i>Reactivity in the face of emergencies or unexpected-Happiness</i>	0,294	0,000	Ada Hubungan Positif
<i>Interpersonal adaptibility-Happiness</i>	0,353	0,000	Ada Hubungan Positif
<i>Training learning-Happiness</i>	0,386	0,000	Ada Hubungan Positif
<i>Managing stress-Happiness</i>	0,275	0,002	Ada Hubungan Positif

Tingkat kekuatan hubungan bisa diidentifikasi dengan menggunakan pedoman nilai koefisien korelasi sesuai dengan teori Sugiyono (2022). Dari hasil dari uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi *Creatively* dan variabel *Happiness*. Nilai korelasi (r) sebesar 0,376 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa terdapat

hubungan positif yang signifikan antara dimensi *Creatively* dan variabel *Happiness* berada ditingkat rendah.

Pada dimensi *Reactivity in the face of emergencies or unexpected* dengan variabel *Happiness* memiliki nilai korelasi r sebesar 0,294 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menandakan adanya korelasi positif dengan tingkat hubungan yang rendah. Pada dimensi *Interpersonal Adaptability* dengan variabel *Happiness*, Nilai korelasi r tercatat sebesar 0,353 dengan nilai p 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya korelasi positif meskipun tingkat hubungan tergolong rendah. Untuk dimensi *Training Learning* dan variabel *Happiness*, nilai korelasi r adalah 0,386 dengan nilai p 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan korelasi positif dengan tingkat hubungan yang rendah.

Pada dimensi *Managing Stress* dengan variabel *Happiness*, nilai korelasi r sebesar 0,275 dan nilai p sebesar 0,002 ($p < 0,05$) menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan dalam hubungan ini yang rendah.

b. Uji Determinasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi

Variabel	Nilai R Square	Sumbangsih (%)
<i>Creatively-Happiness</i>	0,013	1,3%
<i>Reactivity in the face of emergencies or unexpected-</i>	0,014	1,4%

<i>Happiness</i>		
<i>Interpersonal adaptability-Happiness</i>	0,011	1,1%
<i>Training learning-Happiness</i>	0,019	1,9%
<i>Managing stress-Happiness</i>	0,011	1,1%

Diketahui nilai R Square untuk dimensi *Creatively* terhadap variabel *Happiness* adalah sebesar 0,013, yang berarti pengaruhnya sebesar 1,3%. Nilai R Square sebesar 0,014 menunjukkan bahwa dimensi *Reactivity in the face of emergencies or unexpected events* memiliki pengaruh sebesar 1,4% terhadap variabel *Happiness*. Untuk dimensi *Interpersonal adaptability*, nilai R Square sebesar 0,011 menunjukkan pengaruh sebesar 1,1% terhadap variabel *Happiness*.

Sementara itu, dimensi *Training learning* memiliki nilai R Square sebesar 0,019, yang berarti pengaruhnya terhadap variabel *Happiness* adalah sebesar 1,9%. Terakhir, nilai R Square sebesar 0,011 menunjukkan pengaruh sebesar 1,1%.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara *Happiness* dan *Adaptive Performance* pada anggota Biro SDM. Partisipan dalam penelitian ini meliputi laki-laki dan perempuan, dimana

jumlah responden laki-laki lebih besar dibandingkan dengan jumlah responden Perempuan. Dimana responden laki-laki berjumlah 108 orang (83%), sementara itu, responden perempuan hanya berjumlah 22 orang (17%) dari total responden. Ini sesuai dengan pandangan Albelda yang menyatakan bahwa pada system manajerial jumlah Perempuan masih sangat terbatas dan lebih didominasi oleh laki-laki (Irianto, 2007). Perbedaan ini bisa terjadi karena sesuai dengan tugasnya dalam biro SDM diperlukan adanya tugas kepemimpinan yang sangat mendukung tercapainya SDM yang unggul. Perbedaan cara laki-laki dan perempuan dalam memimpin menjadi salah satu alasan jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Ada perbedaan dalam gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan; perempuan biasanya lebih cenderung menggunakan pendekatan partisipatif dan kolaboratif, sementara laki-laki seringkali lebih dominan dan otoriter. Hal ini dapat menjadi tantangan dalam membangun kepemimpinan yang inklusif (Baiduri dkk, 2023).

Berdasarkan analisis data yang hasil analisis yang dilakukan menggunakan Uji *Nonparametrik* dengan teknik *Rank Spearman* menunjukkan nilai 0,000 yang kurang dari 0,05, mengindikasikan adanya hubungan signifikan antara variabel *Adaptive Performance* (X) dan variabel *Happiness* (Y). Kesimpulannya, peningkatan *Adaptive Performance* berhubungan dengan peningkatan *Happiness*, dan sebaliknya. Untuk dimensi *Creatively* dan variabel *Happiness*, ditemukan

nilai korelasi r sebesar 0,376 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan adanya korelasi positif yang berarti hubungan berada pada tingkat rendah. Pada dimensi *Reactivity in the face of emergencies or unexpected* dengan variabel *Happiness* nilai korelasi r sebesar 0,294 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dengan tingkat hubungan yang rendah. Begitu pula pada dimensi *Interpersonal Adaptability* dan variabel *Happiness*, dengan nilai korelasi r sebesar 0,353 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang juga mengindikasikan korelasi positif dengan tingkat hubungan yang rendah.

Pada dimensi *Training learning* dengan variabel *happiness*, nilai korelasi untuk r adalah 0,386 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif dengan hubungan yang tergolong rendah. Pada dimensi *Managing Stress*, variabel *Happiness* memiliki nilai korelasi r sebesar 0,275 dan nilai p sebesar 0,002 ($p < 0,05$), yang juga menunjukkan korelasi positif dengan tingkat hubungan yang sama berada ditingkat rendah.

Data uji korelasi menunjukkan bahwa peningkatan *Adaptive Performance* pada anggota biro SDM berhubungan dengan peningkatan tingkat *Happiness* mereka. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat *Happiness* anggota biro SDM, semakin tinggi pula *Adaptive Performance* mereka. Adanya hubungan antara keduanya dikarenakan dengan adanya efek positif pada kondisi psikologis pekerja, seperti motivasi intrinsik untuk melakukan tugas, tanggung jawab atas hasil, dan pengetahuan tentang

tujuan yang dicapai (Silva & Menino, 2022). Sejalan dengan itu, penelitian dalam Yasa et al. (2021) mengungkapkan bahwa perasaan bahagia memengaruhi kinerja pegawai. Kebahagiaan yang dialami oleh mereka memberikan dorongan positif yang meningkatkan semangat kerja dan produktivitas mereka. Pryce-Jones dan Landsay (Yasa et al., 2021) juga menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja adalah pola pikir yang membantu memaksimalkan potensi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini disetujui dengan penelitian Wojcak et al., (2016) yang membahas bahwa staf yang terisolasi secara sosial juga tidak terlibat serta tidak mampu beradaptasi dengan baik pada lingkungan kerja reguler mereka, akan mengakibatkan penurunan kinerja dan kekecewaan terus-menerus.

Hasil kategorisasi data menunjukkan bahwa 105 orang (80%) berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota biro SDM memiliki tingkat *Happiness* yang rendah dalam pekerjaan. Kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan positif yang dimiliki secara sadar oleh seseorang, yang membantu mereka untuk sepenuhnya memusatkan perhatian pada pekerjaan dan meningkatkan kinerja serta potensi mereka secara optimal (Cinanti & Siswati, 2018). Kebahagiaan di lingkungan kerja sangat penting karena karyawan yang merasakannya akan bekerja dengan penuh dedikasi dan uang bukanlah faktor utama (Wulandari & Widiastuti, 2014). Kebahagiaan merupakan hasil dari kerja keras, kinerja, dan usaha manusia untuk meningkatkan diri.

Kehidupan yang bahagia dapat dicapai jika seseorang dapat memanfaatkan dan mengembangkan semua kemampuannya secara optimal dalam konteks kehidupan sosial. Kepuasan individu berkaitan dengan kepuasan hidup pribadi, pendapatan, kondisi dan lingkungan kerja, kebahagiaan komunitas, serta pandangan pribadi (Wijaya, 2023).

Kebahagiaan yang berada pada kategori rendah di usia yang produktif ini sesuai dengan penelitian Sharifzadeh & Almaraz (2013) yang mengemukakan bahwa pekerja yang merasa bahagia akan lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang tidak bahagia. Tingkat kebahagiaan yang tinggi pada usia produktif memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aspek kehidupan. Pada usia produktif, individu sering kali mencapai puncak karir, stabilitas finansial, dan memiliki hubungan sosial yang kuat, yang semuanya berkontribusi pada kebahagiaan. Kebahagiaan pada usia produktif juga dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja kerja, serta memperbaiki kesehatan mental dan fisik. Dengan demikian, kebahagiaan pada usia produktif tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga pada lingkungan kerja dan masyarakat secara keseluruhan. Kebahagiaan di tempat kerja dapat dianggap sebagai suatu sikap, karena merupakan cara merasakan sesuatu yang mendahului suatu perilaku. Anggota staff yang lebih bahagia melaporkan hasil yang lebih baik daripada staff yang kurang bahagia dalam pekerjaannya (Vallina dkk, 2020).

Sedangkan berdasarkan kategorisasi pada variabel *adaptive performance*, menunjukkan bahwa tingkat *adaptive performance* pada anggota biro mayoritas termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa anggota biro SDM memiliki kinerja adaptive yang cukup baik. Kinerja adaptif dalam hal ini meliputi manajemen stres, reaktivitas, kreativitas, dan adaptivitas interpersonal terhadap pekerjaannya (Kaltiainen, J., & Hakanen 2022). Kinerja adaptif mencerminkan pentingnya kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Pada tingkat individu, kemampuan untuk beradaptasi dapat mendukung hasil positif seperti peningkatan keterampilan kerja dan kesuksesan dalam karir. Selain itu, kinerja adaptif karyawan juga dapat membawa manfaat bagi organisasi, seperti pengelolaan perubahan, pembelajaran organisasi, dan pemenuhan harapan pelayanan yang lebih baik (Marzuki, dkk 2021).

Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang menunjukkan kinerja baik dalam menghadapi perubahan tugas memiliki kemampuan beradaptasi yang sedang, sementara mereka yang kinerjanya buruk memiliki kemampuan beradaptasi yang rendah. Kemampuan kognitif dan ciri kepribadian, seperti keterbukaan terhadap pengalaman, sering kali berhubungan dengan kinerja adaptif. Individu yang efektif dalam organisasi modern adalah mereka yang mampu memprediksi kebutuhan di masa depan dan beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan dengan mempelajari tugas, teknologi, prosedur, dan peran baru. Kinerja adaptif

melampaui sekadar kemampuan beradaptasi menjadi penampilan nyata dari kemampuan tersebut melalui hasil kinerja. Kinerja adaptif mencakup berbagai perilaku, bukan hanya kemampuan atau niat untuk beradaptasi (Loughlin & Priyadarshini, 2021).

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA