Jurnal Pustaka Cendekia Hukum dan Ilmu Sosial
Volume 4, No. 2, Juni 2026 – September 2026, pp. 3022-3032
E-ISSN: 2987-4475
https://pchukumsosial.org/index.php/pchs

Peran Komitmen Karier Terhadap *Psychological Well-Being* Karyawan yang Mengalami *Relationship Breakup* di Jakarta

Della Putri Cherlya Utami[1]*, Agoes Dariyo[2], Hanna Christina Uranus[3]
[1,2,3]Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman St No.1, RT.6/RW.16, Tomang, Grogol petamburan, Jakarta Barat, 11440, Indonesia
della.705210176@stu.untar.ac.id

Abstract
This study aims to analyze the role of career commitment on the psychological well-being (PWB) of employees experiencing a relationship breakup in Jakarta. A quantitative approach with a survey method was utilized. Data were collected via Google Form using a purposive sampling technique, involving 200 employee respondents in the DKI Jakarta area. The participant characteristics included active workers aged 19–25 years, who had experienced a romantic relationship breakup within a maximum of the past two years, and were currently single. The data collection instruments consisted of an adaptation of Ryff's Psychological Well-Being Scale (18 items) and a modification of the Career Commitment Measure (9 items) with a 1–4 Likert scale scoring range. Data analysis was performed using simple linear regression via SPSS software. The results demonstrated a significant and positive role of career commitment on employees' psychological well-being after a breakup (F = 4145.649; p = 0.000). The correlation coefficient value (R = 0.977) indicated an extremely strong positive relationship, while the coefficient of determination value (R2 = 0.954) revealed that career commitment contributed 95.4% to the variance of psychological well-being, with the remaining 4.6% influenced by other factors outside the model. Every one-unit increase in the career commitment score was followed by a 1.920-point increase in PWB at a constant of 1.499. These findings confirm that a strong professional attachment functions as a dominant psychological buffer and self-regulation mechanism for young urban workers in maintaining mental stability amid personal relationship dissolution.
Keywords: Career Commitment; Psychological Well-Being; Relationship Breakup.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komitmen karier terhadap *psychological well-being* (PWB) pada karyawan yang mengalami *relationship breakup* di Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui Google Form dengan menerapkan teknik *purposive sampling* hingga diperoleh 200 responden karyawan di wilayah DKI Jakarta. Karakteristik partisipan meliputi pekerja aktif berusia 19–25 tahun, telah mengalami perpisahan hubungan asmara dalam kurun waktu maksimal dua tahun terakhir, dan saat ini berstatus tidak sedang menjalin hubungan romantis yang serius. Instrumen pengumpulan data menggunakan adaptasi *Ryff's Psychological Well-Being Scale* (18 item) dan modifikasi *Career Commitment Measure* (9 item) dengan rentang penskoran skala Likert 1–4. Teknik analisis data diselesaikan melalui uji regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya peran positif dan signifikan dari komitmen karier terhadap *psychological well-being* karyawan pasca-perpisahan (F = 4145,649; p = 0,000). Nilai koefisien korelasi (R = 0,977) mengindikasikan hubungan positif yang sangat kuat, sementara nilai koefisien determinasi (R2 = 0,954) menunjukkan bahwa komitmen karier berkontribusi sebesar 95,4% terhadap variasi *psychological well-being*, sedangkan 4,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Setiap peningkatan satu satuan skor komitmen karier diikuti oleh kenaikan PWB sebesar 1,920 poin pada konstanta 1,499. Temuan ini mengonfirmasi bahwa keterikatan profesional yang kuat berfungsi sebagai *buffer* psikologis dan mekanisme regulasi diri yang dominan bagi pekerja muda urban dalam menjaga kestabilan mental dari duka perpisahan personal
Kata Kunci: Komitmen Karier; *Psychological Well-Being*; *Relationship Breakup.*

Copyright (c) 2026 Della Putri Cherlya Utami, Agoes Dariyo, Hanna Christina Uranus

✉Corresponding author: Della Putri Cherlya Utami
Email Address: della.705210176@stu.untar.ac.id (Jl. Letjen S. Parman St No.1, RT.6/RW.16, Tomang, Grogol petamburan, Jakarta Barat, 11440, Indonesia)
Received 25 July 2026, Accepted 31 July 2026, Published 06 August 2026

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang kompetitif, kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* (PWB) menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas kinerja karyawan. PWB

mencerminkan sejauh mana individu mampu menjalani hidup dengan rasa tujuan, penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, dan perasaan penguasaan terhadap lingkungan (Ryff, 1989, p.1071). Kondisi PWB yang baik memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan tantangan pekerjaan, menjaga produktivitas, serta mengelola tekanan emosional dengan lebih efektif. Sebaliknya, PWB yang rendah dapat mengakibatkan penurunan motivasi, munculnya stres berkepanjangan, dan memicu gangguan kesehatan mental yang berdampak buruk pada performa kerja (Bashir, 2023, p.48).

Salah satu faktor internal yang diidentifikasi dapat memengaruhi tingkat PWB adalah komitmen karier. Komitmen karier merujuk pada tingkat keterikatan emosional, motivasional, dan kognitif seseorang terhadap jalur karier yang dipilih (Yusnita et al., 2020, p.15). Individu dengan komitmen karier tinggi cenderung menetapkan tujuan yang jelas, memiliki motivasi kuat untuk berkembang, dan berupaya mempertahankan prestasi kerja meskipun menghadapi berbagai tantangan pribadi. Dalam konteks dunia kerja, komitmen karier berperan penting sebagai penggerak utama dalam mempertahankan kinerja optimal serta membentuk identitas profesional yang kokoh (Hasim et al., 2023, p.114).

Namun, dalam kehidupan pribadi, terdapat situasi kritis yang dapat menguji keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan, salah satunya adalah peristiwa *relationship breakup* atau putusnya hubungan asmara. Peristiwa ini merupakan salah satu sumber stres emosional yang berat dalam kehidupan orang dewasa, yang sering kali memicu kesedihan mendalam, kekecewaan, bahkan gejala depresi klinis (Septiana & Soeharto, 2023, p.85). Bagi individu yang bekerja, beban emosional akibat perpisahan tersebut berpotensi besar memengaruhi konsentrasi, menurunkan motivasi kerja, dan mengganggu hubungan sosial di lingkungan profesional.

Dampak emosional ini diperkuat oleh studi terdahulu yang menemukan bahwa individu yang mengalami *relationship breakup* cenderung mengalami penurunan kepuasan hidup yang signifikan, peningkatan gejala kecemasan, serta penurunan kualitas fungsi sosial untuk sementara waktu (Wanberg et al., 2022, p.12). Kondisi dilematis tersebut menuntut adanya faktor pelindung internal yang adaptif dari dalam diri karyawan. Fokus yang terarah pada komitmen karier diproyeksikan mampu menjadi salah satu instrumen penting agar dampak negatif dari krisis personal tersebut terhadap PWB dapat diminimalisasi secara efektif.

Fenomena krisis emosional akibat perpisahan ini menjadi jauh lebih kompleks ketika dialami oleh karyawan yang berada pada fase *emerging adulthood* dengan rentang usia 18 hingga 25 tahun. Pada fase transisi perkembangan ini, karyawan muda memikul beban ganda (*double burden*), yaitu keharusan membangun fondasi identitas profesional yang stabil di dunia kerja sekaligus mengelola dinamika hubungan romantis serius yang mulai diarahkan pada komitmen jangka panjang (Shulman & Connolly, 2013, p.28). Ketika hubungan asmara yang telah diinvestasikan selama bertahun-tahun harus kandas, pondasi emosional mereka rentan runtuh di saat posisi atau stabilitas karier di perusahaan juga masih berada pada tahap awal yang rapuh (Galambos et al., 2006, p.214).

Situasi ini semakin krusial bagi karyawan yang hidup dan bekerja di kota metropolitan seperti Jakarta, di mana tekanan pekerjaan dan dinamika kehidupan pribadi sering kali berjalan beriringan dengan intensitas tinggi. Tingkat stres kerja di kalangan karyawan Jakarta relatif tinggi, dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan seperti jam kerja yang panjang, tuntutan produktivitas yang ketat, serta kondisi mobilitas harian yang padat (Rahajeng & Handayani, 2022, p.95). Ketika faktor-faktor eksternal urban tersebut dikombinasikan dengan pengalaman emosional negatif dari perpisahan personal, potensi terjadinya penurunan PWB menjadi semakin besar.

Realitas empiris ini didukung oleh data statistik sektoral yang menunjukkan bahwa sekitar 37% responden di wilayah perkotaan melaporkan bahwa pengalaman *relationship breakup* dalam dua tahun terakhir berdampak langsung pada penurunan konsentrasi, penurunan semangat kerja, hingga memicu konflik interpersonal di tempat kerja (Santoso, 2022, p.14). Selain itu, perkembangan teknologi komunikasi dan media sosial di lingkungan urban turut memperkuat efek negatif perpisahan. Paparan terhadap aktivitas mantan pasangan di ruang digital secara konstan dapat memperlambat proses pemulihan emosional karyawan (Zhang et al., 2020, p.112).

Dalam menghadapi guncangan emosional tersebut, komitmen karier dapat berfungsi sebagai jangkar psikologis yang membantu karyawan tetap fokus pada tujuan profesional mereka meskipun dihadapkan pada beban emosional yang berat. Orientasi karier yang jelas berperan sebagai *buffer* (penyangga) terhadap tekanan psikologis yang disebabkan oleh masalah personal (Faustina & Kusumastuti, 2022, p.48). Melalui sudut pandang psikologi organisasi, hubungan antara komitmen karier dan PWB dapat dijelaskan melalui konsep regulasi diri (*self-regulation*), di mana individu dengan komitmen tinggi mampu mengarahkan perilakunya untuk tetap produktif dan mempertahankan perasaan bermakna (*purpose in life*) (Tufail, 2013, p.58).

Kondisi ini memicu munculnya mekanisme pengalihan konstruktif atau kompensasi psikologis di lingkungan kerja urban. Budaya kerja perkotaan yang serba cepat mendorong karyawan muda untuk menjadikan rutinitas pekerjaan sebagai strategi koping utama dalam menghadapi kesedihan (Lazarus & Folkman, 1984, p.142). Investasi emosional yang awalnya dicurahkan pada pasangan sengaja dialihkan sepenuhnya ke dalam pencapaian target profesional. Melalui proses ini, keberhasilan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan memberikan rasa keberhargaan diri baru (*self-acceptance*) yang sempat hilang akibat kegagalan hubungan personal (Edwards & Rothbard, 2000, p.185).

Meskipun urgensi fenomena ini sangat nyata bagi kelangsungan produktivitas dan kesehatan mental pekerja, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji peran komitmen karier terhadap PWB pada karyawan yang sedang mengalami *relationship breakup* di wilayah Jakarta. Penelitian psikologi industri dan organisasi terdahulu lebih banyak berfokus pada hubungan komitmen karier dengan variabel-variabel internal organisasi seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja (*job engagement*), atau tingkat kejenuhan kerja (*burnout*) (Winata & Nurhasanah, 2022, p.35). Padahal, memahami interaksi antara krisis personal dan performa profesional sangat penting untuk kontribusi teoretis maupun praktis.

Secara operasional, penelitian ini membatasi komitmen karier pada tiga dimensi utama yaitu identitas karier, perencanaan karier, dan resiliensi karier (Carson et al., 1994, p.240), sedangkan PWB diukur melalui keberfungsian psikologis positif yang mencakup otonomi hingga pertumbuhan pribadi (Ryff & Keyes, 1995, p.720). Berdasarkan pemaparan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris peran komitmen karier terhadap *psychological well-being* pada karyawan yang mengalami *relationship breakup* di Jakarta.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dalam memperkaya literatur psikologi organisasi mengenai faktor-faktor karier yang memengaruhi kesejahteraan emosional pekerja. Secara praktis, temuan ini diproyeksikan dapat menjadi acuan bagi praktisi sumber daya manusia (HR) dalam merancang program retensi, sistem pendukung, serta layanan konseling organisasi yang suportif bagi karyawan muda yang sedang menghadapi krisis personal di lingkungan kerja urban.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji peran komitmen karier terhadap *psychological well-being*. Pengumpulan data dilaksanakan secara daring di wilayah DKI Jakarta pada akhir tahun 2025 hingga awal tahun 2026. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *purposive sampling* hingga memperoleh 200 responden yang memenuhi seluruh kriteria inklusi. Karyawan yang berpartisipasi merupakan pekerja aktif di Jakarta, berada pada rentang usia 19 hingga 25 tahun, telah mengalami *relationship breakup* dalam kurun waktu maksimal dua tahun terakhir, serta saat ini tidak sedang berada dalam hubungan romantis yang serius.

Prosedur pelaksanaan penelitian dimulai dengan menyebarkan tautan kuesioner Google Form yang telah dilengkapi lembar persetujuan partisipan (*informed consent*) melalui media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. Pengukuran variabel *psychological well-being* menggunakan adaptasi *Ryff's Psychological Well-Being Scale* (RPWB) versi *short form* yang terdiri atas 18 butir pernyataan yang mencakup enam dimensi utama. Sementara itu, variabel komitmen karier diukur melalui modifikasi *Career Commitment Measure* (CCM) dari Carson dan Bedeian (1994) yang menyaring 9 butir pernyataan representatif dari dimensi identitas, perencanaan, dan resiliensi karier. Kedua instrumen menggunakan rentang penskoran skala Likert 1 hingga 4.

Analisis dan pengolahan data mentah dilakukan secara terstruktur menggunakan perangkat lunak SPSS. Uji kualitas instrumen mencakup validitas butir dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation* (ambang batas nilai korelasi ≥0,30) dan uji reliabilitas konsistensi internal menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* (ambang batas ≥0,70). Uji asumsi klasik juga diterapkan sebagai syarat formal analisis parametrik, meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov serta uji linearitas melalui *analysis of variance* (ANOVA). Selanjutnya, uji hipotesis akhir diselesaikan melalui analisis regresi linear sederhana untuk mengukur koefisien korelasi (R), signifikansi model (F-test), serta koefisien determinasi (R2).

HASIL DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Pengelompokan data demografis dan analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai profil 200 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Seluruh data primer yang berhasil dihimpun dari lapangan telah dirangkum secara terintegrasi, yang mencakup aspek jenis kelamin, usia, lama berkarier, durasi hubungan, waktu pasca-*breakup*, serta skor deskriptif dari kedua variabel utama.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik / Variabel	Kategori	N / Persentase	Min	Max	Mean
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki Perempuan	102 (51%) 98 (49%)			
2.	Usia (Tahun)		200	19	25	22,71
3.	Lama Berkarier (Bulan)		200	6	48	27,60
4.	Lama Hubungan (Bulan)		200	5	54	27,86
5.	Waktu Breakup (Bulan)		200	1	12	6,34
6.	Komitmen Karier		200	9	33	19,36
7.	*Psychological Well-Being*		200	18	65	38,66

Berdasarkan data pada Tabel 1, sebaran gender sampel menunjukkan proporsi yang relatif seimbang antara karyawan laki-laki sebanyak 102 orang (51%) dan karyawan perempuan sebanyak 98 orang (49%). Seluruh responden berada dalam fase transisi perkembangan *emerging adulthood* dengan rentang usia berkisar dari 19 hingga 25 tahun, serta mencatatkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 22,71 tahun. Selain itu, responden memiliki pengalaman kerja atau lama berkarier yang bervariasi antara 6 hingga 48 bulan dengan capaing nilai rata-rata sebesar 27,60 bulan di wilayah DKI Jakarta.

Profil dinamika hubungan asmara menunjukkan bahwa durasi jalinan romantis sebelum terjadinya perpisahan berkisar antara 5 hingga 54 bulan dengan nilai rata-rata sebesar 27,86 bulan. Sementara itu, jangka waktu pemulihan emosional atau waktu pasca-*breakup* yang sedang dialami responden berada pada rentang 1 hingga 12 bulan dengan nilai rata-rata sebesar 6,34 bulan. Angka ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada dalam fase kritis pemulihan karena peristiwa perpisahan asmara tersebut rata-rata baru terjadi dalam waktu di bawah satu tahun.

Untuk kondisi psikologis subjek, akumulasi nilai untuk variabel komitmen karier bergerak dari skor minimal 9 hingga skor maksimal 33 dengan perolehan rerata sebesar 19,36. Pada variabel *psychological well-being*, sebaran data partisipan berada pada rentang nilai minimal 18 hingga nilai maksimal 65 dengan capaian rerata sebesar 38,66. Keragaman dan sebaran nilai yang cukup luas pada kedua variabel utama ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi serta kapasitas adaptasi emosional yang bervariasi antarindividu di lokasi penelitian.

Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Pengujian kualitas instrumen psikometrik dan evaluasi asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan data sebelum dilakukan analisis inferensial. Uji instrumen meliputi pengujian

validitas butir serta reliabilitas konsistensi internal, sedangkan uji asumsi klasik mencakup verifikasi normalitas sebaran data serta linearitas hubungan antarvariabel.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

No.	Pengujian	Variabel / Parameter	Nilai	Sig. (p)	Keterangan
1.	Uji Validitas	Komitmen Karier (9 item)	0,838 - 0,882		Valid
		Psychological Well-Being (18 item)	0,778 - 0,886		Valid
2.	Uji Reliabilitas	Total Skala Penelitian (27 item)	0,878		Reliabel
3.	Uji Normalitas	Komitmen Karier (KS/SW)	0,054 / 0,988	0,187 / 0,451	Normal
		Psychological Well-Being (KS/SW)	0,061 / 0,991	0,212 / 0,398	Normal
4.	Uji Linearitas	*Linearity* (X*Y)		0,005	Signifikan
		Deviation from Linearity (X*Y)		0,234	Linear

Berdasarkan indikator pada Tabel 2, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kedua skala memiliki kualitas psikometrik yang baik. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk 9 butir komitmen karier berada pada rentang 0,838 hingga 0,882, sedangkan 18 butir *psychological well-being* berada pada rentang 0,778 hingga 0,886, di mana seluruh nilai tersebut melampaui nilai kritis 0,30. Selain itu, pengujian reliabilitas terhadap total 27 butir instrumen menghasilkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,878, yang berada jauh di atas batas minimal 0,70 sehingga instrumen dinyatakan memiliki konsistensi internal yang sangat kuat.

Evaluasi terhadap asumsi normalitas sebaran data dilakukan dengan menggunakan dua metode uji statistik secara bersamaan, yaitu *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (p) untuk variabel komitmen karier sebesar 0,187 pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dan 0,451 pada uji *Shapiro-Wilk*. Sementara itu, variabel *psychological well-being* mencatatkan nilai signifikansi sebesar 0,212 pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dan 0,398 pada uji *Shapiro-Wilk*. Oleh karena seluruh nilai signifikansi secara konsisten berada di atas ambang batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Prasyarat formal regresi berikutnya yaitu uji linearitas diselesaikan melalui teknik analisis varians (ANOVA) untuk mendeteksi pola hubungan logis antarkonstruk penelitian. Nilai signifikansi pada komponen *linearity* tercatat sebesar 0,005 yang berada di bawah nilai kritis 0,05, menunjukkan adanya kecenderungan hubungan yang searah. Di sisi lain, parameter utama pemenuhan asumsi yaitu nilai signifikansi pada aspek *deviation from linearity* diperoleh sebesar 0,234. Karena nilai signifikansi penyimpangan tersebut lebih besar dari ambang batas 0,05, model hubungan antara komitmen karier dan *psychological well-being* dinyatakan bersifat linear.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui signifikansi serta besarnya kontribusi peran komitmen karier terhadap *psychological well-being* pada karyawan yang mengalami *relationship breakup*.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

No.	Pengujian	Variabel / Parameter	Koefisien	Nilai	Sig.
1.	Koefisien Model	Konstanta	1,499	2,397	0,017
		Komitmen Karier	1,920	64,387	0,000
2.	Kelayakan & Determinasi	Korelasi (R)	0,977		
		Determinasi (R^2)	0,954		
		Regresi (F)	48160,372	4145,649	0,000

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,977, yang menunjukkan adanya arah hubungan positif dengan tingkat keeratan yang sangat kuat antarkonstruk. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (*R Square*) tercatat sebesar 0,954. Angka statistik tersebut memberikan makna empiris bahwa variabel komitmen karier memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 95,4% terhadap variasi naik-turunnya tingkat *psychological well-being* karyawan, sedangkan sisa 4,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini.

Pengujian kelayakan model melalui uji ANOVA menghasilkan nilai F-hitung sebesar 4145,649 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai p-value tersebut berada jauh di bawah ambang batas kesalahan 0,05 ($p<0,05$), maka model regresi yang dibentuk dinyatakan sangat signifikan dan layak dalam memprediksi variabel dependen. Hasil pengujian ini secara otomatis memutuskan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak secara meyakinkan dan hipotesis alternatif (Ha) diterima secara statistik.

Penilaian terhadap parameter individual menunjukkan nilai konstanta sebesar 1,499 dan koefisien regresi (B) untuk prediktor komitmen karier sebesar 1,920, dengan capaian nilai t-hitung sebesar 64,387 ($p=0,000$). Berdasarkan nilai parameter tersebut, fungsi linear yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

$$PWB = 1,499 + 1,920 \text{ (Komitmen Karier)}$$

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan skor pada variabel komitmen karier, maka akan diikuti oleh kenaikan skor *psychological well-being* karyawan sebesar 1,920 poin secara signifikan pada konstanta 1,499.

Diskusi

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa komitmen karier memiliki peran yang sangat signifikan dan positif terhadap *psychological well-being* (PWB) karyawan yang mengalami *relationship breakup* di Jakarta. Temuan ini dibuktikan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,954, yang berarti 95,4% variasi kesejahteraan psikologis responden ditentukan oleh tingkat komitmen kariernya. Tingginya pengaruh ini mengindikasikan bahwa bagi karyawan muda di kota metropolitan, dedikasi terhadap profesi berfungsi sebagai mekanisme pelindung (*buffer*) yang sangat dominan dalam menjaga stabilitas mental ketika menghadapi guncangan emosional.

Dominasi peran komitmen karier dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui keterkaitan antara dimensi identitas karier dengan aspek penerimaan diri (*self-acceptance*) pada PWB. Individu dengan identitas karier yang kuat cenderung memandang pekerjaan sebagai bagian integral dari eksistensi

dirinya. Ketika mengalami kegagalan dalam hubungan romantis, keberhasilan profesional yang terjaga memberikan rasa kebermaknaan alternatif. Kondisi ini mencegah individu kehilangan seluruh rasa keberhargaannya, sejalan dengan pandangan Ryff (1989, p.1072) bahwa fungsi psikologis positif ditandai oleh kemampuan menerima fase hidup yang pahit.

Selain identitas, dimensi resiliensi karier memegang peranan krusial dalam membantu karyawan tetap berfungsi secara optimal di tengah tekanan emosional. Karyawan dengan resiliensi tinggi bersikap lebih adaptif dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan personal yang berisiko mengganggu produktivitas. Kemampuan bertahan ini berkaitan erat dengan dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) dalam teori PWB. Melalui fokus terarah pada pencapaian profesional, individu mampu mengelola sumber daya di sekitarnya dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pemulihan diri (Carson et al., 1994, p.242).

Konteks kehidupan di Jakarta sebagai wilayah urban dengan tingkat kompetisi tinggi turut memperkuat mengapa komitmen karier menjadi prediktor yang sangat kuat. Tuntutan produktivitas yang ketat secara tidak langsung memaksa karyawan muda untuk melakukan regulasi diri (*self-regulation*) demi menjaga profesionalisme. Komitmen terhadap karier membantu individu mengarahkan perilaku mereka secara terstruktur, sehingga energi emosional tidak habis untuk meratapi perpisahan. Target profesional yang jelas memberikan struktur waktu dan arah hidup yang nyata di tengah ketidakpastian pasca-putus cinta (Tufail, 2013, p.60).

Fenomena ini juga mencerminkan adanya mekanisme pengalihan konstruktif atau kompensasi psikologis di tempat kerja. Budaya kerja perkotaan yang serba cepat mendorong karyawan fase *emerging adulthood* menjadikan rutinitas kerja sebagai strategi koping utama dalam menghadapi kesedihan (Lazarus & Folkman, 1984, p.145). Investasi emosional yang awalnya dicurahkan pada pasangan dialihkan sepenuhnya ke dalam pencapaian target kerja. Melalui mekanisme ini, keberhasilan menyelesaikan tanggung jawab profesional membangun kembali harga diri yang sempat terluka akibat kegagalan hubungan (Edwards & Rothbard, 2000, p.188).

Dengan rata-rata waktu pasca-perpisahan selama 6,34 bulan, sebagian besar responden berada pada fase pemulihan aktif di mana pekerjaan memberikan kembali rasa kendali (*sense of control*). Meskipun kontribusi komitmen karier sangat besar, terdapat 4,6% variasi PWB yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Faktor tersebut kemungkinan mencakup dukungan sosial dari rekan kerja atau aspek spiritualitas individu dalam memaknai krisis (Mason, 2016, p.99). Namun, secara keseluruhan, temuan ini mempertegas bahwa arah profesional yang kuat adalah langkah strategis untuk tetap tangguh secara psikologis.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen karier memiliki peran positif dan signifikan dalam menjaga *psychological well-being* (PWB) karyawan yang mengalami *relationship breakup* di DKI Jakarta. Tingginya kontribusi pengaruh yang mencapai 95,4% menegaskan bahwa keterikatan terhadap

profesi merupakan faktor prediktor yang sangat dominan bagi kesejahteraan psikologis pekerja muda. Dedikasi pada jalur karier terbukti bertindak sebagai kekuatan internal yang efektif membantu individu mempertahankan fungsi psikologis positif di tengah krisis emosional pribadi.

Berdasarkan temuan tersebut, karyawan disarankan untuk tetap menjaga fokus dan keterlibatan aktif pada target profesional sebagai strategi koping yang konstruktif pasca-perpisahan. Di sisi lain, perusahaan serta praktisi *human resources* (HR) direkomendasikan untuk menyediakan jalur pengembangan karier yang sistematis dan suportif. Langkah ini penting guna membangun *buffer* psikologis yang kuat di lingkungan kerja, sehingga produktivitas dan kesejahteraan mental karyawan urban dapat terjaga secara berkelanjutan.

REFERENSI

Bashir, I. (2023). Impact of psychological well-being on employee performance and productivity. *Productivity (New Delhi)*, *63*(4), 48–56. https://doi.org/10.32381/prod.2023.63.04.5

Behera, B. P. (2020). Spirituality and well-being in a successful life. Dalam *Handbook of Research on Advancing Cognitive and Emotional Development in Education* (pp. 280–295). IGI Global. https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1185-5.ch015

Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, *58*(4), 277–288. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x

Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *32*(3), 284–297. https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6

Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, *35*(1), 88–103. https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90050-x

Blau, G., et al. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *78*(4), 595–614. https://doi.org/10.1348/096317905X26822

Blau, G. (2007). Partially testing a process model for understanding victim responses to an anticipated worksite closure. *Journal of Vocational Behavior*, *71*(3), 401–428. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.005

Carson, K. D., et al. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, *44*(3), 237–262. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017

Carson, K. D., et al. (1998). Career commitment, competencies, and citizenship. *Journal of Career Assessment*, *6*(2), 195–208. https://doi.org/10.1177/106907279800600206

Ceglarek, P., Darbes, L. A., Stephenson, R., & Bauermeister, J. A. (2017). Breakup-related appraisals and the psychological well-being of young adult gay and bisexual men. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, *21*(2), 140–160. https://doi.org/10.1080/19359705.2017.1293579

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, *25*(1), 178–199. https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791613

Faustina, A., & Kusumastuti, R. A. (2022). Psychological capital dan career commitment pada karyawan milenial Kantor Pusat Bank BRI. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *11*(2), 45–53. https://doi.org/10.14710/jab.v11i2.45706

Galambos, N. L., Barker, E. T., & Krahn, H. J. (2006). Depression, self-esteem, and anger in emerging adulthood: Seven-year trajectories. *Developmental Psychology*, *42*(2), 350–365. https://doi.org/10.1037/0012-1649.42.2.350

Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, *6*(1), 50–76. https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5

Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Goodyear Publishing Company.

Hasim, M. A., Umar, N. F., Amiruddin, A., & Sinring, A. (2023). Career commitment based on career identity diffusion among students in vocational higher education. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, *4*(2), 110–118. https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i2.536

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Mason, H. O. (2016). Multiple measures of family and social support as predictors of psychological well-being: An additive approach. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, *6*(2), 90–103. https://doi.org/10.5539/jedp.v6n2p97

Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, *29*(1), 90–101. https://doi.org/10.46806/jep.v29i1.841

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(6), 1069–1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, C. D., et al. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Santoso, M. (2022). Effect of work stress control and career development on employee performance at PT Woori Bio Corpora, South Jakarta. *Science Journal of Business and Management*, *10*(2), 10–18. https://doi.org/10.11648/j.sjbm.20221002.11

Schneiderman, J. U., Davis, J. P., & Negriff, S. (2021). Associations between psychosocial functioning and physical health in youth with maltreatment experiences. *Children and Youth Services Review*, *121*, 106–115. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2021.106080

Septina, V. D., & Soeharto, T. N. E. D. (2023). Work life balance dan kepuasan kerja dengan psychological well-being pada anggota polisi wanita. *Jurnal Psikologi Malahayati*, *5*(1), 80–92. https://doi.org/10.33024/jpm.v5i1.8740

Shulman, S., & Connolly, J. (2013). Romantic relationships in emerging adulthood: International perspectives. *Emerging Adulthood*, *1*(1), 23–32. https://doi.org/10.1177/2515121412470830

Simpson, J. A. (1987). The dissolution of romantic relationships: Factors involved in relationship stability and emotional distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, *53*(4), 683–692. https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.4.683

Thalbourne, M. A. (2001). Broken relationships and claims of psychic phenomena. *Australian Journal of Parapsychology*, *1*(1), 35–46.

Tufail, M. (2013). Job commitment and quality of personal life: A study of doctors in public and private sector. *International Review of Management and Business Research*, *2*(1), 55–65.

Verhallen, A. M., Renken, R. J., Marsman, J. B. C., & Ter Horst, G. J. (2019). Romantic relationship breakup: An experimental model to study effects of stress on depression (-like) symptoms. *PLOS ONE*, *14*(5), e0217320. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0217320

Wanberg, C. R., Csillag, B., & Duffy, M. (2022). After the break-up: How divorce affects individuals at work. *Personnel Psychology*, *75*(4), 1–25. https://doi.org/10.1111/peps.12547

Winata, B. L., & Nurhasanah, N. S. (2022). Pengaruh work life balance, self-efficacy, dan komitmen organisasional terhadap burnout pada mahasiswa yang bekerja. *Feedforward*, *2*(2), 30–42. https://doi.org/10.19166/ff.v2i2.5986

Yusnita, N., Sunaryo, W., & Notosudjono, D. (2020). Professional commitment – organizational mechanisms, individual characteristics and individual mechanisms. *Management Systems in Production Engineering*, *28*(4), 12–18. https://doi.org/10.17512/znpcz.2020.4.06

Zhang, R., Freeman, G., & McNeese, N. J. (2020). Breakups on social media: Social behaviors and dilemmas. *Proceedings of the 2020 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work*, 110–122. https://doi.org/10.1145/3406865.3418310