



PERAN KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

Faizah Ulfah^{1✉}, Sari Zakiah Akmal²

Fakultas Psikologi, Universitas YARSI, Jakarta, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima
20 Januari 2019
Disetujui
25 Februari 2019
Dipublikasikan
30 Maret 2019

Keywords:

Career
Adaptability,
Proactive
Personality, Final
Year Collegem
Student

Abstrak

Mahasiswa tingkat akhir berada pada masa transisi dari dunia perkuliahan ke dunia kerja. Dalam mengatasi masa transisi atau perubahan kondisi tersebut, mahasiswa tingkat akhir perlu memiliki kemampuan beradaptasi di lingkungan pekerjaan. Salah satu faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi kemampuan adaptasi individu adalah kepribadian, khususnya kepribadian proaktif. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 270 mahasiswa tingkat akhir, setiap wilayah di Jabodetabek diwakili oleh 30 subjek. Sampel direkrut dengan menggunakan teknik *quota sampling*. Penelitian ini menggunakan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) dan *Proactive Personality Scale* (PPS) yang diterjemahkan ke Bahasa Indonesia. Data penelitian diolah dengan menggunakan teknik analisa regresi sederhana. Ditemukan bahwa terdapat peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir sebesar 39,3% dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan adaptabilitas karier adalah dengan mengembangkan kepribadian proaktif pada mahasiswa.

Abstract

The final year students are in a transitions period from the college life into a real life one like working. In order to overcome their transition or life-changing period, the final year student need the ability to adapt in their new working environment. One of the factor that is predicted could be affecting the ability to adapt is personality, more specifically proactive personality. This study aims to investigate the role of proactive personality toward career adaptability among the final year student. The participant of the study is 270 final year students which are represented by 30 subjects from each JABODETABEK. The sample is recruited by using quota sampling. The measures of this study is using Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) and Proactive Personally Scale (PPS) which translated into Bahasa Indonesia. The data of the study is processed by the analysis technique called simple regression technique analysis. It is found that there is a role of proactive personality to the career adaptability in the final year students as much as 39, 3%, with the significance 0,000 ($p < 0, 05$). So, one of a way to increase the career adaptability is by developing proactive personality in the final year students.

© 2019 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Fakultas Psikologi, Universitas YARSI, Jakarta, Indonesia
ulfeeeh@gmail.com

p-ISSN 2086-0803
e-ISSN 2541-2965

PENDAHULUAN

Salah satu tugas perkembangan dewasa awal menurut Havighurst (dalam Wapner & Demick, 2002) adalah memulai karier. Individu yang berusia dewasa awal adalah 21 tahun – 25 tahun. Agar memiliki modal karier yang baik, individu pada usia 21 – 25 tahun umumnya mengikuti perkuliahan. Ketika kemudian lulus kuliah, terdapat beberapa perubahan kondisi yang akan dialami oleh mahasiswa ketika bekerja, dibandingkan saat di tempat kuliah. Di dunia kerja, individu dituntut untuk disiplin dan mandiri dalam menyelesaikan pemalahannya. Sebagai contoh ketidakhadiran kuliah kurang dari 75% berdampak pada mahasiswa yang tidak diperbolehkan untuk mengikuti ujian dan berdampak pada tidak lulus mata kuliah. Dalam dunia kerja ketidakhadiran akan berdampak pada pemotongan gaji dan menumpuknya pekerjaan. Selain itu, ketika menghadapi masalah mahasiswa dapat menanyakan kepada dosen sedangkan di dunia kerja seseorang dituntut untuk lebih mengoptimalkan diri dengan mencari tahu segala sesuatunya sendiri atau lebih mandiri dalam mencari informasi (Sherly, 2017).

Perbedaan lainnya terlihat pada interaksi dalam pertemanan dimana saat kuliah pertemanan terjadi antara rentang usia yang tidak jauh berbeda, namun saat sudah bekerja akan memiliki teman dengan rentang usia yang lebih beragam dan lintas generasi. Dunia perkuliahan biasanya menekankan pada penguasaan pengetahuan dan informasi sedangkan dalam dunia kerja lebih menekankan pada pengembangan kompetensi atau kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah spesifik terkait pekerjaannya (Fitriani, 2018). Selain itu, di dunia kerja tugas individu berkontribusi untuk mencapai tujuan kelompok yang akan mempengaruhi keberhasilan tujuan perusahaan. Tugas individu maupun kelompok pada masa perkuliahan pada

umumnya bersifat individu yang akan berpengaruh pada nilai individu (Fitriani, 2018). Adanya perubahan-perubahan kondisi tersebut mengharuskan individu untuk mempersiapkan dan menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan peran dari mahasiswa menjadi pekerja.

Selain karena perbedaan signifikan antara kehidupan mahasiswa dan pekerja, tidak semua lulusan sarjana bekerja pada bidang yang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dapat terlihat dari pernyataan Menteri Ketenagakerjaan yang menyatakan dari 2 juta angkatan kerja, hanya 37% angkatan kerja yang bekerja sesuai dengan jurusan yang ditekuni sedangkan sebanyak 63% lainnya bekerja tidak sesuai dengan jurusannya (Mardiana, 2017). Kondisi ini akan menimbulkan masalah tersendiri, seperti adanya ketidaksesuaian antara pengetahuan yang diperoleh saat berada di jenjang pendidikan dan di lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu, setiap angkatan kerja perlu memiliki kemampuan adaptasi yang memadai.

Savickas dan Porfeli (2012) mengatakan bahwa kemampuan beradaptasi pada lingkungan kerja dapat disebut juga sebagai *career adaptability* (adaptabilitas karier). Menurut Savickas dan Porfeli (2012) adaptabilitas karier adalah kemampuan individu dalam beradaptasi untuk mengatasi tugas-tugas, masa transisi pekerjaan, dan trauma dalam peran pekerjaan mereka. Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005) mengemukakan adaptabilitas karier sebagai kemampuan individu untuk mengatasi serta memanfaatkan perubahan-perubahan di masa depan, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi. Savickas (2013) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki adaptabilitas karier merupakan orang yang fokus terhadap masa depan, mempunyai rasa penguasaan terhadap diri sendiri untuk mencapai masa depan, mempunyai rasa ingin tahu mengenai kemampuan dirinya dan melihat peluang yang ada, dan mempunyai

rasa percaya diri untuk merealisasikan masa depannya.

Terdapat empat dimensi dari adaptabilitas karier yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli, (2012), yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Dimensi *concern* menjelaskan bagaimana cara individu untuk melihat ke masa depan dan mempersiapkan diri untuk apa yang akan terjadi selanjutnya. Dimensi ini berkaitan dengan kepercayaan setiap individu dalam mencapai cita-citanya. Individu yang memiliki kepedulian karier akan mempunyai pandangan lebih jelas atas masa depannya dalam mewujudkan karier mereka. Sebaliknya individu yang tidak memiliki kepedulian karier cenderung menghindari untuk mewujudkan cita-citanya bahkan akan sulit mengambil keputusan dalam kariernya (Sisca, & Gunawan, 2015). Dimensi *control* menjelaskan bahwa individu harus bertanggung jawab untuk membentuk diri dan lingkungan mereka untuk memenuhi yang akan datang dengan disiplin dan tekun. *Career control* merupakan kemampuan individu untuk dapat mengendalikan masa depan mereka dengan bertanggung jawab dan teliti dalam membuat keputusan terkait karier (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Dimensi *curiosity* menjelaskan rasa ingin tahu yang mendorong individu untuk berfikir tentang diri dalam berbagai situasi dan peran. *Career curiosity* merupakan keingintahuan dalam mencari banyak informasi tentang karier yang diminati (Sisca, & Gunawan, 2015). Sementara itu, dimensi *confidence* menjelaskan bagaimana individu dapat menempatkan diri sesuai pilihannya untuk menerapkan hidup mereka bagaimana individu mengantisipasi dan mempersiapkan masa depannya. *Career confidence* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam memecahkan masalah dan mengatasi hambatan untuk mengejar keberhasilan karier mereka (Koen, Klehe, & Vianen, 2012).

Paradnike dan Bandzeviciene (2016) mengatakan bahwa adaptabilitas karier adalah hal yang penting dalam dunia pekerjaan atau dunia karier. Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia, dan Plewa (2014) mengemukakan bahwa adaptabilitas karier merupakan kompetensi penting bagi individu dewasa untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan kerja dan persaingan yang terjadi karena perubahan perkembangan yang tidak dapat dihindari serta perubahan lingkungan. Dampak dari seseorang yang tidak memiliki adaptabilitas karier akan menjadi seseorang yang apatis (tidak mempedulikan terhadap sekitar), tidak dapat memutuskan, tidak realistis dan tidak dapat mencapai kariernya. Oleh karena itu, adaptabilitas karier menjadi hal yang penting untuk diteliti dan dipersiapkan pada mahasiswa.

Adaptabilitas karier dipengaruhi oleh kesiapan individu untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak familiar dan permasalahan yang disebabkan oleh tugas perkembangan karier individu dan masa transisi (Hirschi, Herrmann & Keller, 2015). Kesiapan individu dalam menghadapi permasalahan karier dapat dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu maupun faktor lingkungan (Tolentino et al., 2014). Faktor internal yang pernah diteliti sebagai pradiktor dari adaptabilitas karier, diantaranya: kemampuan kognitif, trait kepribadian, keyakinan diri, evaluasi diri, orientasi masa depan, harapan dan optimisme (Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017). Sementara itu, faktor lain yang juga mempengaruhi adaptabilitas karier adalah variabel demografi seperti usia, pendidikan, jenis kelamin, dan pekerjaan (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017).

Diantara faktor internal yang berperan dalam memprediksi adaptabilitas karier, faktor kepribadian merupakan salah satu variabel yang umum diteliti salah satunya dengan menggunakan kerangka teori Big Five. Diantara kelima dimensi tersebut, tidak seluruhnya mampu memprediksi adaptabilitas

karier individu (Li et al., 2015). Hasil penelitian (Li et al., 2015) menunjukkan bahwa dimensi kepribadian yang berperan besar dalam memprediksi adaptabilitas karier adalah *openness to experience* dan *conscientiousness*. Dimensi *agreeableness* sedikit berperan sementara itu dimensi *neuroticism* dan *extraversion* tidak berkorelasi dengan adaptabilitas karier (Li et al., 2015).

Sebelumnya, pada tahun 1993 Bateman dan Crant sudah memperkenalkan konstruk kepribadian proaktif yang memiliki karakteristik sama dengan individu yang memiliki karakteristik kepribadian *openness to experience* dan *conscientiousness* yang dominan. Menurut Bateman dan Crant (1993) proaktif merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi lingkungan di sekitar mereka dengan perubahan yang dilakukan individu. Bateman dan Crant (1993) mendefinisikan kepribadian proaktif sebagai kepribadian yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan yang mempengaruhi perubahan lingkungan. Individu yang memiliki karakteristik kepribadian proaktif dapat mengubah lingkungannya agar sesuai dengan dirinya dan kebutuhannya (Bateman & Crant, 1993), sehingga individu yang proaktif akan lebih siap dalam mengatasi permasalahan karier terutama pada masa transisi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki karakteristik kepribadian proaktif (Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017). Major, Turner dan Fletcher (2006) mengatakan ciri kepribadian yang secara khusus berkaitan dengan karier seseorang adalah kepribadian proaktif.

Dimensi *conscientiousness* menggambarkan kesadaran diri seseorang untuk tekun dan mencapai tujuan atau sasaran. *Conscientiousness* juga diartikan dengan tingkat organisasi, ketekunan, dan motivasi pada tujuan yang diarahkan dalam perilaku. Individu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan maksimal, dan memiliki tujuan yang ingin

dicapai. Pada umumnya individu yang proaktif dapat beradaptasi dengan situasi maupun lingkungan baru dengan baik (Crant, 2000). Individu sangat berhati-hati dalam merencanakan agar dapat mencapai tujuannya. Dimensi *extraversion* menggambarkan kebutuhan untuk membuka diri terhadap pengalaman dan aktivitas baru. Selain itu, *extraversion* menunjukkan adanya kebutuhan akan stimulasi, aktivitas, ketegangan dan kuantitas, serta intensitas dalam berinteraksi interpersonal. Individu cenderung mencari informasi baru terkait kariernya (Yean, Yahya, Othman, & Pangil, 2013). Individu mempunyai kemampuan menyelesaikan masalah, melakukan inovasi, dan melakukan tingkah laku yang strategis meliputi pengaruh tingkah laku, faktor individu dan lingkungan (Kanten & Ukler, 2012). Ciri individu yang memiliki karakteristik *extraversion* diantaranya banyak bicara, semangat, tegas dan ambisius.

Kepribadian proaktif yang tinggi dicirikan dengan tindakan langsung yang berani, yang akan mempertahankan usaha mereka dalam eksplorasi karier dan dapat secara aktif menentukan karier di masa depan dan kemampuan beradaptasi karier. Ketika dihadapkan pada kebutuhan akan adaptasi karier, individu yang proaktif cenderung berhasil mempersiapkan dan menegosiasikan perubahan terkait karier karena kecenderungan mereka untuk mengidentifikasi peluang dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). Individu yang proaktif mengidentifikasi peluang dan bertindak terhadap peluang tersebut, menunjukkan inisiatif, dan bertahan sampai terjadi perubahan yang berarti. Sebaliknya, orang yang tidak proaktif menunjukkan pola yang berlawanan: mereka gagal mengidentifikasi peluang, dan tidak secara aktif melakukan perubahan.

Penelitian sebelumnya mengenai peran kepribadian proaktif terhadap

adaptabilitas karier menunjukkan hasil yang konsisten (Cai dkk., 2015; Hou, Wu, & Liu, 2014; Öncel, 2014; Tolentino dkk.,2014). Tolentino, dkk (2014) melakukan penelitian pada mahasiswa di Australia Selatan dan menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berkorelasi positif dengan adaptabilitas karier. Cai, dkk (2015) juga membuktikan bahwa kepribadian proaktif merupakan salah satu prediktor dari adaptabilitas karier pada mahasiswa di China. Tolentino, dkk. (2014) dan Cai, dkk (2015) melibatkan partisipan mahasiswa secara umum (dari berbagai level). Cai juga menyarankan untuk melakukan penelitian serupa di negara lain karena hasil penelitiannya belum tentu dapat digeneralisasikan di negara lain.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa masa transisi dari mahasiswa menjadi pekerja merupakan salah satu tahapan karier yang perlu dipersiapkan oleh mahasiswa, terutama mahasiswa tingkat akhir. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepribadian proaktif merupakan salah satu prediktor dari adaptabilitas karier mahasiswa di luar negeri. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan kembali untuk melihat peranan kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir yang akan menghadapi masa transisi karier. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam melakukan intervensi terkait adaptabilitas karier pada mahasiswa akhir, agar mereka lebih siap dalam memasuki dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena partisipan dalam penelitian ini mudah ditemui dalam jumlah yang besar, penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesa melalui uji statistik dan dapat digeneralisasikan. Penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian asosisatif (kausalitas) karena ingin melihat peranan

kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Variabel kriteria pada penelitian ini adalah Adaptabilitas Karier. Definisi operasional adaptabilitas karier adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dan menyelesaikan permasalahan karier yang dilihat dari skor total yang didapatkan dari pengukuran empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Semakin tinggi skor total, maka semakin tinggi *career adaptability* seseorang, namun sebaliknya, semakin rendah skor maka semakin rendah *career adaptability* seseorang.

Adapun variabel prediktornya adalah kepribadian proaktif. Definisi operasional kepribadian proaktif adalah karakteristik kepribadian individu yang mampu mempengaruhi lingkungan di sekitar mereka yang diukur dengan skor total yang didapatkan dari pengukuran dua dimensi yaitu, *conscientiousness* dan *extraversion*. Semakin tinggi skor total, maka semakin proaktif diri seseorang. Sebaliknya, semakin rendah skor total maka semakin tidak proaktif diri seseorang.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir yang melanjutkan pendidikan di wilayah Jadedotabek. Sebanyak 270 sampel terlibat dalam penelitian ini yang direkrut dengan menggunakan teknik kuota sampling. Peneliti menetapkan target 30 orang partisipan untuk mewakili setiap wilayah di Jadedotabek (Jakarta Pusat, Jakarta Utara, Jakarta Barat, Jakarta Selatan, Jakarta Timur, Depok, Tangerang dan Bekasi). Prosedur pengambilan data dilakukan secara tertulis dan melalui *online form*. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari atas:

1. Skala *Career Adapt-Ability Scale* (CAAS)

Career Adapt-Abilities Scale dirancang oleh Savickas & Porfeli (2012). Alat ukur ini memiliki empat dimensi yang

terdiri dari 24 aitem, dengan lima skala Likert, dengan jawaban dari sangat tidak kuat (STK) hingga sangat kuat (SK), untuk mengukur seberapa kuat seseorang membangun kariernya. Hasil uji coba terhadap 50 partisipan, diketahui bahwa CAAS memiliki koefisien reliabilitas 0,946 dan koefisien validitas aitem berada pada rentang 0,436–0,773.

2. Skala *Proactive Personality* (PPS)
Proactive Personality Scale dikembangkan oleh Bateman dan Crant (1993). Alat ukur ini pada awalnya terdiri dari 17 aitem, dengan tujuh skala Likert, dengan jawaban dari sangat tidak sesuai (STS) sampai sangat sesuai (SS). Hasil uji coba terhadap 50 partisipan, diketahui bahwa PPS memiliki koefisien reliabilitas 0,837 dan koefisien validitas aitem berada pada rentang -0,259 – 0,734. Setelah dilakukan analisa kualitatif terhadap aitem yang memiliki validitas aitem yang bernilai negatif, peneliti akhirnya menghapus aitem tersebut sehingga pada penelitian ini hanya menggunakan 16 aitem yang valid. Hasil uji reliabilitas dari 16 aitem diketahui bahwa koefisien reliabilitas 0,886 dan validitas aitem berada pada rentang 0,319 – 0,645.

Sebelum melakukan uji hipotesa penelitian, dilakukan pengujian normalitas dan linearitas data penelitian. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh memiliki kontribusi normal atau tidak melalui teknik *Kolmogrov-Smirnov*. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa suatu data memiliki distribusi normal jika memiliki nilai residual yang lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas pada nilai residual variabel adaptabilitas karier dan kepribadian proaktif menghasilkan angka

sebesar 0,962 ($p > 0,05$). Oleh karena itu, data penelitian yang diperoleh pada variabel adaptabilitas karier dan kepribadian proaktif dinyatakan memiliki distribusi normal.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear. Hasil uji linearitas dapat dikatakan memiliki hubungan linear apabila nilai signifikansi $p < 0,05$, jika $p > 0,05$ diartikan bahwa data tersebut tidak memiliki hubungan linear (Sugiyono, 2012). Berdasarkan hasil pengujian linearitas, ditemukan bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki nilai signifikansi 0,000 ($F = 175,510$, $p < 0,05$) membentuk hubungan linear yang signifikan dengan variabel adaptabilitas karier.

Data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan linearitas data penelitian sehingga dapat dilakukan analisis regresi sederhana untuk membuktikan hipotesa penelitian. Analisis regresi dilakukan untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel terikat (kriteria) dapat dilakukan melalui peningkatan variabel bebas (prediktor) atau tidak. Selain itu, analisis regresi juga digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan variabel dependen bila variabel independen dinaik-turunkan (Sugiyono, 2016). Sugiyono (2016) menyatakan bahwa bila koefisien korelasi (r) tinggi, maka pada umumnya koefisien regresi (b) juga tinggi, sehingga daya prediktifnya akan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 270 responden, dengan karakteristik mahasiswa tingkat akhir di JABODETABEK yang memiliki rentang usia tahun 20 – 24 tahun dengan ($mean = 21,27$, $SD = 0,78$). Berikut deskripsi data demografis subjek penelitian dan deskriptif kedua variabel penelitian:

Tabel 1.Data Demografis Partisipan Penelitian

Variabel	Jumlah	Presentasi
Jenis Kelamin		
Perempuan	174	64,4%
Laki-laki	96	35,6%
Alasan berkuliah di jurusan yang diambil		
Pilihan Sendiri	227	84,07%
Pilihan Orangtua	24	8,89%
Mengikuti Teman	5	1,85%
Lainnya	14	5,19%
Semester		
5	7	2,59%
6	71	26,29%
7	2	0,75%
8	190	70,37%

Tabel 2.Data deskriptif variabel penelitian

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Adaptabilitas karier	53	120	97.95	12.241
Kepribadian Proaktif	49	118	87.79	12.322

Uji regresi ini dilakukan dalam penelitian untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu apakah kepribadian proaktif berperan secara signifikan dalam memprediksi adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki koefisien regresi yang signifikan dalam memprediksi adaptabilitas karier ($\beta=0,622$, $p<0,00$). Diketahui bahwa kepribadian proaktif dapat menjelaskan 39,3% dari adaptabilitas karier ($R^2=0,393$, $F(1,269)=173,711$, $p<0,00$).

Peneliti melakukan uji regresi sederhana antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier dimana hasilnya berperan positif 0,622 ($p = 0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif seseorang maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karier seseorang. Individu dengan karakteristik kepribadian proaktif yang tinggi, cenderung mempersiapkan dan membicarakan perubahan terkait karier mereka, serta mempersiapkan diri dengan apa yang akan terjadi di masa depan. Dengan demikian, individu tersebut lebih mempersiapkan rencana masa depannya

dalam menghadapi situasi baru. Individu yang proaktif memiliki tujuan masa depan yang jelas agar dapat mewujudkan mimpinya atau kesuksesan kariernya kelak. Individu tersebut juga bertanggung jawab serta tekun dalam bekerja (Savickas & Porfeli, 2012). Oleh karena itu individu yang proaktif akan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya serta memiliki pandangan yang lebih jelas terhadap masa depannya. Individu membentuk diri dan lingkungan mereka, dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki individu.

Individu yang proaktif mengidentifikasi peluang dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan (Bateman & Crant, 1993 dalam Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). Selain itu, individu cenderung lebih berinteraksi dengan sekitarnya untuk membangun relasi sehingga dengan membangun relasi individu juga cenderung untuk mencari-cari informasi baru terkait kariernya. Individu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah agar dalam mendapatkan keberhasilan dari kariernya (Koen, Klehe, & Vianen, 2012).

Dengan demikian, individu mampu untuk mengatasi hambatan yang dihadapinya. Individu juga fokus dalam menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan, dimana individu akan mendorong dirinya untuk memikirkan dirinya dalam berbagai situasi dan peran. Hal tersebut menunjukkan semakin tingginya tingkat kepribadian proaktif semakin meningkatkan kemampuan adaptabilitas mereka. Selain itu, tingkat kemampuan adaptasi karier yang tinggi memotivasi individu untuk menjadi lebih gigih dalam berperilaku proaktif dalam karier, yang berpengaruh pada keterampilan mencari pekerjaan serta keefektifan dalam mencari kerja (Guan, Guo, Bonds, Cai, Zhou, Xu, Zhu, Wang, Fu, Liu, Wang, Hu, dan Ye, 2014).

Besarnya peranan kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir sebesar 39,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian Cai, dkk (2014) yang telah dilakukan di China sebelumnya menunjukkan hasil bahwa kepribadian proaktif memprediksi adaptabilitas karier di masa depan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 60,7% peranan faktor lain dalam mempengaruhi adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir. Faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi adaptabilitas karier diantaranya, *self-esteem* (van Vianen, Klehe, Koen, & Dries, 2012), *hope* dan *optimism* (Wilkins, Santilli, Ferrari, Nota, Tracey & Soresi, 2014). *Sense of control* (Duffy, 2010), *motivation* (Pouyand, Vignoli, Dosnon, & Lallemand, 2012) serta *meaningfulness* (Harry & Coetzee, 2013). Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi adaptabilitas karier mahasiswa diantaranya: *self-esteem*, *hope* dan *optimism*, *sense of control* *motivation* dan *meaningfulness*.

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan penelitian yang dapat menjadi bahan diskusi atau pertimbangan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

Penelitian ini dilakukan pada populasi mahasiswa tingkat akhir di daerah JABODETABEK sehingga belum dapat merepresentasikan seluruh mahasiswa di seluruh Indonesia. Adaptabilitas karier merupakan potensi yang perlu dimiliki individu yang berada pada masa transisi. Penelitian ini fokus pada populasi mahasiswa tingkat akhir, sehingga penelitian berikutnya masih dapat dikembangkan pada populasi yang berada pada masa transisi lainnya seperti pada mahasiswa tingkat akhir di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), *fresh graduate*, maupun *pensuainan*. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk melibatkan populasi mahasiswa tingkat akhir yang lebih luas yang dapat mewakili provinsi-provinsi yang ada di Indonesia. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada populasi yang berbeda yang juga sedang berada pada masa transisi, seperti pada *fresh graduate*, atau siswa SMK terkait adaptabilitas karier.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima, yaitu kepribadian proaktif berperan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik kepribadian proaktif individu maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karier yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepribadian proaktif berperan signifikan terhadap adaptabilitas karier. Oleh karena itu, untuk meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir, perlu dilakukan intervensi untuk mengembangkan karakteristik kepribadian proaktif pada calon lulusan. Pihak universitas perlu memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan dan mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja melalui kegiatan magang (kerja lapangan). Melalui kegiatan tersebut,

diharapkan dapat mengasah kemampuan mahasiswa dalam merencanakan masa depan, mengembangkan inisiatif dan hal lainnya yang diperlukan dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T. S., & Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z. & Hua, H. (2014). Self-esteem and Proactive Personality as Predictors of Future Work Self and Career Adaptability: An Examination of Mediating and Moderating Processes, *Journal of Vocational Behavior*.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26, 435- 462.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 420-430.
- Fitriani, V. R. (2018). Work Life Introduction. *Seminar Minat Bakat untuk Para Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas YARSI*. Jakarta, Indonesia.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Wang, Y. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145.
- Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Sense of Coherence, Career Adaptability and Burnout of Early-Career Black Staff in The Call Center Environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-10.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* 74, 145-155.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(6), 903-912.
- Kanten, P., & Ulker, F. E. (2012). A relational approach among perceived organizational support, proactive personality and voice behaviour. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 1016-1022.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 395-408.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of applied psychology*, 91(4), 927.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17.
- Paradnike, K., & Bandzeviciene, R. (2016). Career Construction in Academic Setting: Links Between Career

- Adaptability and Study Engagement. *International Journal of Psychology*.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 3-24.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). *Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Pouyand, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N., (2012). *Career Adapt-Abilities Scale – France Form: Psychometric Properties and Relationship to Anxiety and Motivation*.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 661–673.
- Seibert, Scott E, Michael Crant J. and Kraimer, Maria L. (1999). 'Proactive Personality and Career Success.' *Journal of Applied Psychology*. 84 (3), 416-427
- Sisca, S., & Gunawan, W. (2016). Gambaran adaptabilitas karier remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 111-119.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>.
- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Wapner, S., & Demick, J. (2002). Adult Development. In *Handbook of adult development* (pp. 63-83). Springer, Boston, MA.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338.
- Yean, T. F., Yahya, K. K., Othman, S. Z., Pangil, F. (2013). Proactive Personality and Career Success: What's The Connection? *School of Business Management*.