

Self-Efficacy as a Mediation the Influence of Proactive Personality on Career Adaptability in Early Adults

Efikasi Diri sebagai Mediator Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Dewasa Awal

Fanny Irawan Afero ¹

¹ Program Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Buana Perjuangan Karawang,
Indonesia
Email: ps18.fannyafero@mhs.ubpkarawang.ac.id

Cempaka Putri Dimala ²

² Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Buana Perjuangan Karawang,
Indonesia
Email: cempaka.putrie@ubpkarawang.ac.id

M. Choirul Ibad ³

³ Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Buana Perjuangan Karawang,
Indonesia
Email: choirul.ibad@ubpkarawang.ac.id

Correspondence:

Cempaka Putri Dimala

Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang
Email: ps18.fannyafero@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract

Early adulthood, as defined by Huclock (2012), is a transitional period from adolescence to adulthood, spanning the age range of 18 to 40 years. The fact that 80% of Indonesian students do not work in fields related to their college majors indicates a discrepancy between graduates' qualifications and the job demands in the labor market. Furthermore, data stating that only about 27% of graduates have jobs in their field of study highlights a high level of incongruity between graduates' qualifications and the job demands in specific industries or sectors. This research aims to explore the role of self-efficacy as a mediator of the influence of proactive personality on career adaptability among young adults in Kabupaten Karawang. The distribution of questionnaire data is conducted electronically. The instruments used in this study include the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), The General Self-Efficacy Scale (GSES-12), and the Proactive Personality Scale (PPS), all of which have been translated into Indonesia. The results of the analysis indicate that proactive personality significantly influences career adaptability. However, self-efficacy does not have a significant influence on career adaptability. Neither proactive personality nor self-efficacy individually has an impact on career adaptability. Data analysis using mediation analysis shows that there is no mediating role of self-efficacy between proactive personality and career adaptability among young adults in Kabupaten Karawang.

Keywords: Career adaptability, early adulthood, proactive personality, self-efficacy.

Abstrak

Dewasa awal, menurut Huclock (2012), adalah periode peralihan dari masa remaja menuju dewasa dengan rentang usia 18 hingga 40 tahun. Fakta bahwa 80% mahasiswa Indonesia tidak bekerja sesuai dengan jurusan kuliahnya menunjukkan adanya kesenjangan antara kualifikasi yang dimiliki oleh lulusan dengan kebutuhan dan permintaan pekerjaan di pasar kerja. Selain itu, data yang menyatakan hanya sekitar 27% lulusan yang memiliki pekerjaan sesuai dengan bidangnya menunjukkan tingkat ketidaksesuaian antara kualifikasi lulusan dengan tuntutan pekerjaan di industri atau sektor tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran efikasi diri sebagai perantara dari pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada dewasa awal di Kabupaten Karawang. Penyebaran data kuesioner melalui media elektronik. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mencakup Skala Adaptabilitas Karir (CAAS), Skala Efikasi Diri Umum (GSES-12), dan Skala Kepribadian Proaktif (PPS), yang semuanya telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir. Namun, efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir. Baik kepribadian proaktif maupun efikasi diri secara individual tidak memiliki pengaruh pada adaptabilitas karir. Analisis data menggunakan analisis mediasi menunjukkan bahwa tidak ditemukan peran mediasi dari efikasi diri antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir pada dewasa awal di Kabupaten Karawang.

Kata kunci: Adaptabilitas karir, Dewasa awal, Efikasi diri, kepribadian proaktif.

Copyright (c) 2023 Fanny Irawan Afero, Cempaka Putri Dimala & M. Choirul Ibad

Received 2023-08-10

Revised 2023-10-05

Accepted 2023-10-31



LATAR BELAKANG

Dewasa awal menurut (Hurlock, 2017) merupakan masa peralihan dari masa remaja menuju dewasa dengan rentang usia 18-40 tahun. Masa dewasa awal merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan yang baru dan harapan sosial-sosial baru. Dewasa awal diharapkan memainkan peran baru, seperti suami/istri, orang tua, dan pencari nafkah, keinginan-keinginan baru, mengembangkan sikap-sikap baru dan nilai-nilai baru sesuai tugas baru.

Salah satu peran yang dijalankan selama masa dewasa awal adalah bekerja, individu diharapkan bahwa setiap individu mampu memenuhi kebutuhannya sendiri, dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan (di Gropello et al., 2011) (dalam Hasibuan & Handayani, 2021) menggambarkan tren peningkatan tingkat pendidikan dari tenaga kerja di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Peningkatan dalam tingkat pendidikan tenaga kerja menunjukkan bahwa modal manusia yang dimiliki juga semakin berkualitas. Dengan adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan para pekerja, diharapkan produktivitas tenaga kerja akan meningkat pula. Hal ini menyebabkan ketatnya persaingan dalam mencari pekerjaan dapat menyebabkan beberapa masalah dalam pasar tenaga kerja, termasuk tingginya angka pengangguran dan kesulitan bagi banyak orang untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi mereka.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) tercatat pada Bulan Februari 2023 diketahui terdapat sekitar 146,62 juta penduduk Indonesia merupakan pengangguran, naik 2,61 juta orang dibanding Februari 2022, di mana Jawa Barat menduduki peringkat kedua yang merupakan provinsi dengan tingkat pengangguran di Indonesia yang paling tinggi pada tahun 2023, yaitu sebesar 7,89%. Selain itu, menurut data yang tercatat di BPS diketahui bahwa Kabupaten Karawang menempati urutan kelima dengan pengangguran tertinggi di Jawa Barat dengan jumlah sebanyak 9,87%. Sementara itu, Kabupaten Karawang dikenal sebagai salah satu kota dengan kawasan industri terbesar di Asia Tenggara, berada di posisi kedua setelah Cikarang (Zakawali G, 2023)

Nadiem Makarim (dalam Rantiasih, 2023) menyoroti isu yang relevan dalam dunia pendidikan dan pasar tenaga kerja di Indonesia. Fakta bahwa 80% mahasiswa Indonesia tidak bekerja sesuai dengan jurusan kuliahnya menunjukkan adanya kesenjangan antara kualifikasi yang dimiliki oleh lulusan dengan kebutuhan dan permintaan pekerjaan di pasar tenaga kerja. Selain itu, data yang menyatakan bahwa hanya sekitar 27% lulusan yang memiliki pekerjaan sesuai dengan bidang ilmunya menunjukkan tingginya tingkat ketidaksesuaian antara kualifikasi lulusan dengan permintaan pekerjaan di industri atau sektor tertentu. Lalu hal ini didukung pernyataan Yuwono (dalam Anggraeni 2021) menyoroti permasalahan yang serius terkait tingkat pengangguran di kalangan lulusan SMA dan perguruan tinggi di Indonesia. Fakta bahwa pendidikan tingkat SMA dan perguruan tinggi memiliki tingkat pengangguran yang paling tinggi menimbulkan keprihatinan mengenai kualitas dan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Adanya peningkatan tingkat pengangguran pada kelompok usia 25-29 tahun, dari 7,01% pada Bulan Februari 2020 menjadi

9,27% pada Bulan Februari 2021, mengindikasikan bahwa situasi ketenagakerjaan di kalangan lulusan SMA dan perguruan tinggi belum mengalami perbaikan yang signifikan. Di Indonesia, seringkali terjadi ketidaksesuaian antara tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan industri hal ini telah dipaparkan oleh Soetrisno (dalam Liputan6.com, 2022). Selain ketidaksesuaian antara tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan industri, ada juga masalah lain yang berkaitan dengan tingginya tingkat pengangguran sarjana dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jurusan kuliah mereka. Industri seringkali kesulitan mencari pekerja dengan kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga para lulusan seringkali kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan formal mereka. Akibatnya, banyak orang memilih untuk bekerja di luar bidang studi yang mereka tekuni selama kuliah. Nasir yang dilansir dari (dalam Tirto.id, 2019) juga menyampaikan bahwa penerimaan tenaga kerja sebaiknya memperhatikan sertifikat atau keahlian tertentu, bukan hanya lulusan sekolah tertentu saja.

Perubahan mencari pekerjaan dan ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan memberikan tantangan tersendiri bagi individu untuk mampu beradaptasi dan dapat hasil pekerjaan yang memuaskan, untuk melewati permasalahan dalam transisi karir tersebut dibutuhkan kesiapan individu yang disebut dengan adaptabilitas karir atau *career adaptability*. Konsep adaptabilitas karir menurut Savickas (Fatmawiyati et al., 2021) adalah konstruk psikososial yang mencerminkan sumber daya individu dalam mengatasi berbagai tugas yang terkait dengan perkembangan karir, transisi karir, dan trauma pribadi yang berkaitan dengan peran pekerjaan. Adaptabilitas karir merupakan kualitas penting dalam dunia kerja yang terus berubah dan dinamis. Individu yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi cenderung lebih siap dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam karier mereka, sehingga dapat meningkatkan peluang untuk mencapai kesuksesan dalam perkembangan karier mereka.

Menurut Zihic & Klehe (dalam Fatmawiyati dkk., 2021), adaptabilitas karir menjadi sangat penting bagi lulusan baru yang sedang mencari pekerjaan. Saat mereka berada dalam masa transisi dan menghadapi pengangguran, kemampuan untuk beradaptasi dalam karier menjadi kualitas yang berharga. Dengan memiliki adaptabilitas karir yang baik, para lulusan baru dapat mengatasi tantangan dalam mencari pekerjaan dengan percaya diri. Kemampuan untuk beradaptasi dan merencanakan karier dengan baik akan meningkatkan peluang kesuksesan dan kepuasan dalam dunia kerja bagi mereka. Oleh karena itu, penting bagi para lulusan baru untuk mengembangkan dan meningkatkan tingkat adaptabilitas karir mereka agar dapat menghadapi masa transisi karier dengan lebih efektif dan sukses. Hal ini akan membantu mereka menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat, keahlian, dan potensi sebagai individu.

Setelah masa pengangguran berakhir dan mereka memasuki dunia kerja, adaptabilitas karir masih memiliki peran penting. Tingkat adaptabilitas yang tinggi akan berdampak positif pada kualitas kerja mereka dalam

menghadapi perubahan dan tantangan selama karier. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa individu dengan kemampuan adaptabilitas karir yang baik cenderung mencapai kesuksesan dalam menemukan peluang kerja yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karir merupakan faktor kunci dalam kesuksesan dan kepuasan dalam dunia kerja (Fatmawiyati dkk, 2021).

Savickas & Profeli (dalam Fatmawiyanti, dkk., 2021) Adaptabilitas karier memiliki empat dimensi yang merupakan tugas perkembangan karier yang khusus. Dimensi ini mencakup kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan. Keempat dimensi ini berperan penting dalam membantu individu untuk menghadapi berbagai tugas perkembangan karier, transisi karir, dan pengalaman trauma yang dialami selama proses pembangunan karier mereka. Dengan mengandalkan sumber daya dan strategi adaptabilitas ini, individu dapat lebih siap dan berhasil dalam mengatasi perubahan dan tantangan dalam dunia kerja yang dinamis. Kemampuan untuk beradaptasi dengan baik akan membuka peluang dan membawa kesuksesan dalam perkembangan karier individu.

Kepedulian (*Career Concern*) adalah perhatian individu terhadap masa depan pekerjaannya. Pandangan optimis dan perencanaan matang berperan penting dalam membangun kepedulian yang baik, berdasarkan pengalaman masa lalu dan situasi saat ini. Pengendalian (*Career Control*) adalah keyakinan individu untuk mengendalikan masa depan mereka dan bertanggung jawab atas kariernya. Dilakukan dengan disiplin, usaha, dan ketekunan untuk menghadapi perubahan di masa depan. Rasa ingin tahu (*Career Curiosity*) adalah kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai peran dan situasi di dunia kerja. Mendorong individu mencari kesempatan dan mempelajari jenis pekerjaan yang diminati. Keyakinan diri (*Career Confidence*) adalah sejauh mana individu percaya bisa menyelesaikan masalah dan hambatan dalam karirnya. Sikap pantang menyerah, berjuang, dan tekun adalah ciri dari kepercayaan diri ini, menuju keberhasilan dalam kegiatan sehari-hari. Keyakinan diri memungkinkan individu membuat pilihan yang sesuai dengan rencana di masa depan.

Sulistiani (dalam Fatmawiyati, dkk., 2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir termasuk dukungan sosial dari orang tua, keluarga, dan lingkungan sekolah. Dukungan sosial ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karir karena memberikan berbagai bentuk dukungan emosional dan instrumental kepada individu yang sedang merencanakan dan mengeksplorasi karir mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Wang (Fatmawiyanti, dkk., 2021) mengenai faktor-faktor sosial yang mendukung kemampuan beradaptasi karir lulusan perguruan tinggi di China memberikan hasil yang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor dukungan sosial, efikasi diri karir, dan orientasi perbandingan sosial berperan penting dalam pengembangan adaptabilitas karir individu.

Smit dan Bosscher (dalam Nabila & Wahyuni, 2022) menjelaskan efikasi sebagai keyakinan seseorang akan

kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan perilaku tertentu yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu. Terdapat 3 aspek efikasi diri menurut (Bosscher & Smit, 1998) (dalam Hara & Baidun, 2019), yaitu: *Initiative*, merupakan kesediaan seseorang untuk berperilaku lebih dulu. Aspek ini mengacu pada perilaku individu untuk siap menghadapi suatu situasi. *Effort*, merupakan kesediaan untuk berusaha dalam menyempurnakan perilaku, ini berkaitan dengan keyakinan dalam menghadapi dunia pekerjaan. *Persistence*, merupakan ketekunan individu dalam menghadapi kesulitan. Aspek ini berkaitan dengan ketekunan seseorang dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi.

(Tolentino et al., 2014) (dalam Ulfah & Akmal, 2019) mengatakan yakni kesiapan individu dalam menghadapi permasalahan karier yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal yang ada dalam diri individu, serta faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi mereka. Faktor internal ini telah banyak diteliti sebagai prediktor adaptabilitas karier, yaitu ketangkasan individu dalam menyesuaikan diri dan menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Li et al., 2015) memperlihatkan bahwa dimensi kepribadian yang berperan besar dalam memprediksi adaptabilitas karier adalah *openness to experience* dan *conscientiousness*. Pada tahun 1993, Bateman dan Crant memperkenalkan konstruk kepribadian proaktif yang memiliki karakteristik serupa dengan dua dimensi kepribadian yang sudah dikenal, yaitu "*openness to experience*" dan "*conscientiousness*". Kepribadian proaktif mencerminkan sifat-sifat yang menunjukkan inisiatif dan kemauan individu untuk bertindak secara aktif dalam mencari dan menciptakan peluang, serta menghadapi perubahan dan tantangan dengan sikap yang berani dan optimis. Faktor-faktor kepribadian yang mencirikan kepribadian proaktif, seperti "*openness to experience*" dan "*conscientiousness*," memiliki peran penting dalam membangun sikap dan perilaku individu terhadap perubahan dan tugas-tugas perkembangan karir. *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman baru) dimensi kepribadian ini mencerminkan ketertarikan individu pada hal-hal baru, keingintahuan untuk mengeksplorasi dan belajar dari pengalaman baru, serta kreativitas dalam menghadapi tantangan. Individu dengan tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang beragam dan dinamis. *Conscientiousness* (tingkat organisasi dan ketekunan) mencerminkan tingkat organisasi, ketekunan, dan motivasi individu untuk mencapai tujuan yang diarahkan dalam perilaku mereka. Individu dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung memiliki ketekunan dalam menghadapi tugas-tugas karier dan komitmen untuk mencapai tujuan mereka. Kombinasi dari dua dimensi kepribadian ini, serta faktor-faktor lain yang mungkin terkait dengan kepribadian proaktif, membentuk sifat-sifat adaptif dan proaktif pada individu yang memungkinkan mereka untuk lebih siap menghadapi tantangan dalam karier dan memanfaatkan peluang yang ada. Pengenalan konstruk kepribadian proaktif ini dapat membantu dalam memahami dan memprediksi

tingkat adaptabilitas karier individu, serta merancang strategi pembinaan karier yang lebih efektif untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi pada individu tersebut.

Bateman dan Crant (Ulfah & Akmal, 2019) kepribadian proaktif dapat didefinisikan sebagai sifat kepribadian yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perubahan lingkungan. Individu dengan kepribadian proaktif memang cenderung memiliki sifat yang tidak terbatas oleh situasi tertentu dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perubahan dalam lingkungan mereka. Mereka tidak hanya merespons lingkungan, tetapi juga berusaha untuk mengambil inisiatif dalam menciptakan perubahan yang diinginkan. Dalam mengatasi permasalahan karir dalam proses adaptabilitas karir, kepribadian proaktif berhubungan erat dengan faktor lainnya, khususnya efikasi diri, di mana efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol keberfungsian individu dan kejadian di lingkungannya, Bandura (Feist Jess et al., 2017).

Bosscher & Smit (dalam Nabila & Wahyuni, 2021) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengontrol dan berperilaku sesuai yang diperlukan individu guna mencapai tujuan tertentu. Terdapat tiga aspek efikasi diri menurut Bosscher & Smit adalah Inisiatif, aspek inisiatif mencerminkan seberapa termotivasi individu dalam mencapai hal-hal yang ingin dicapai. Usaha, Aspek usaha menggambarkan sejauh mana individu bersedia berupaya untuk mencapai sesuatu yang dihapkan. Persisten, Aspek persisten mengindikasikan seberapa gigih individu dalam menghadapi kesulitan dan tantangan. Tiga aspek efikasi diri ini saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Keyakinan bahwa individu mampu mengambil inisiatif, berusaha dengan sungguh-sungguh, dan gigih dalam menghadapi kesulitan, akan membentuk efikasi diri yang kuat. Efikasi diri yang tinggi memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan karier mereka. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (FITWATURRUSULIYAH, 2018), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa tahun ketiga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Selain itu, hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2022), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar. Selain itu, pengembangan dan penguatan aspek-aspek efikasi diri ini dapat membantu individu untuk lebih sukses dan adaptif dalam menghadapi perubahan dan transisi karir.

METODE PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah pria dan wanita dewasa awal yang bekerja tidak sesuai dengan jurusan serta individu yang belum bekerja di Kabupaten Karawang. Sebanyak 106 (70,7%) adalah wanita dan 44 (29,3%) adalah

pria. Rentang usia responden pada penelitian ini adalah 20-35 tahun.

Desain Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode *mediation analysis*, data diperoleh melalui proses pengukuran dan diolah dengan menggunakan metode analisis statistika (Azwar, 2021). Jumlah populasi tidak diketahui, sehingga peneliti menggunakan metode non-probabilitas sampling.

Sebelumnya dilakukan uji Reliabilitas pada skala adaptabilitas karir, efikasi diri dan kepribadian proaktif. Untuk melihat reliabel atau tidaknya sebuah skala tersebut, maka digunakan Cronbach's α . Nilai adaptabilitas karir ($0.928 > 0.05$) lalu nilai efikasi diri ($0.865 > 0.05$) dan nilai kepribadian proaktif ($0.882 > 0.05$). sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga skala dinyatakan reliabel.

Instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur. Alat ukur yang digunakan adalah *Career Adaptabilities Scale (CAAS)*: Alat ukur ini dirancang oleh (Savickas & Porfeli, 2012) untuk mengukur adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir memiliki empat dimensi, yaitu *career concern* (kepedulian karir), *career control* (pengendalian karir), *career curiosity* (ketertarikan karir), dan *career confidence* (keyakinan karir). Totalnya terdapat 24 aitem dengan jenis aitem yang disebut "*favorable*," yang berarti bahwa semua item pada skala ini menyatakan pernyataan positif tentang adaptabilitas karir. *The General Self-Efficacy Scale (GSES-12)*: Alat ukur ini dikembangkan oleh (Bosscher & Smit, 1998) untuk mengukur efikasi diri umum. Efikasi diri dibagi menjadi tiga aspek, yaitu *initiative* (inisiatif), *effort* (usaha), dan *persistence* (ketekunan). Totalnya terdapat 12 aitem skala, dan pada skala ini terdapat dua jenis aitem, yaitu "*favorable*" dan "*unfavorable*," yang berarti ada beberapa item yang menyatakan pernyataan negatif tentang efikasi diri. *Proactive Personality Scale (PPS)*: Alat ukur ini dikembangkan oleh (Bateman & Crant, 1993) untuk mengukur kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif dibagi menjadi dua dimensi, yaitu *conscientiousness* (kesadaran) dan *extraversion* (ekstroversi). Totalnya terdapat 17 aitem skala, dan seperti GSES-12, pada skala ini juga terdapat dua jenis aitem, yaitu "*favorable*" dan "*unfavorable*". Pada penelitian ini berbentuk skala likert yang diberikan. Skor yang digunakan adalah rentang 1 sampai 5 dengan jawaban sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), cukup sesuai (CS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS).

Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penyebaran skala melalui media elektronik dalam bentuk formulir kepada partisipan yang memenuhi karakteristik yang diharapkan. Skala dirancang untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, atau setuju dan tidak-setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2021).

Analisis data menggunakan aplikasi JASP versi 16.4 dengan metode *mediation analysis*, yakni untuk melihat apakah ada pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir dengan efikasi diri sebagai mediator.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik dalam penelitian ini adalah pria dan wanita dewasa awal yang bekerja tidak sesuai dengan jurusan serta

individu yang belum bekerja di Kabupaten Karawang. Sebanyak 106 (70,7%) adalah wanita dan 44 (29,3%) adalah pria. Usia responden pada penelitian ini 20-35 tahun.

Berdasarkan uji asumsi, untuk melihat normalitas pada data tersebut, maka digunakan *Shapiro-Wilk*. Nilai signifikansi adaptabilitas karir ($0.849 > 0.05$) lalu nilai signifikansi efikasi diri ($0.933 > 0.05$) dan nilai signifikansi kepribadian proaktif ($0.876 > 0.05$). Sehingga didapatkan bahwa ketiga data dinyatakan normal. Pada uji linearitas menggunakan *Kolmogorof-Smirnov*. Didapatkan bahwa signifikansi *linearity*

($0.643 > 0.05$) antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karir serta nilai signifikansi *deviation from linearity* ($0.002 < 0.05$). Sehingga data memiliki hubungan yang linier antar variabel.

Hasil analisis data untuk menguji hipotesis dilakukan untuk bagaimana pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir dengan efikasi diri sebagai variabel mediator, berdasarkan analisis data dengan menggunakan perangkat JASP 16.4, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis

Variabel	Sig	Kriteria	keterangan
Kepribadian Proaktif – Adaptabilitas Karir (<i>direct Effects</i>)	< .001		Ada Pengaruh
Efikasi Diri – Adaptabilitas Karir (<i>Path Coefficients</i>)	0.321		Tidak ada pengaruh
Kepribadian Proaktif – Efikasi Diri (<i>Path Coefficients</i>)	0.801	< 0.05	Tidak ada pengaruh
Kepribadian Proaktif – Efikasi Diri – Adaptabilitas karir (<i>Indirect Effects</i>)	0.807		Tidak ada pengaruh

Berdasarkan hasil perhitungan *direct effects* di atas diketahui nilai dari sig $0.001 < 0.05$ yang berarti secara langsung variabel kepribadian proaktif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karir. Lebih lanjut hasil perhitungan hipotesa kedua diketahui nilai dari sig sebesar $0.321 < 0.05$ yang berarti secara tidak langsung variabel efikasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karir. Selanjutnya hipotesa ketiga nilai dari p sebesar $0.801 < 0.05$ yang berarti secara tidak langsung variabel kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap efikasi diri. *Inderect effect* untuk menjawab hipotesa keempat yaitu kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karir dan efikasi diri sebagai mediator, di dapatkan nilai dari p sebesar $0,807 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi diri tidak dapat berperan sebagai mediator antara variabel kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir. Selanjutnya peneliti melakukan uji beda untuk melihat adanya pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir dengan efikasi sebagai mediator.

Tabel 2. Uji Beda

Perbedaan	Nilai t	Nilai F	Nilai p	Kriteria	Hasil
Jenis Kelamin	-1.350	-	0.074		Tidak ada perbedaan
Usia	-	2.576	0.079	$p < 0.05$	Tidak ada perbedaan
Pendidikan	1.208	7.546	0.007		Ada perbedaan
Pekerjaan	-1.713	4.311	0.040		Tidak ada perbedaan

Peneliti juga melakukan analisis tambahan dengan melakukan uji beda pada variabel adaptabilitas karir yang telah disajikan pada tabel diatas, dengan hasil uraian sebagai berikut:

Tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara laki-laki dan perempuan, perbedaan usia terhadap tingkat

adaptabilitas karir. Ada perbedaan tingkat pendidikan yang signifikan terhadap adaptabilitas karir. Tidak ada perbedaan pekerjaan yang signifikan terhadap adaptabilitas karir. Akan tetapi terdapat perbedaan antara tingkat pendidikan terhadap adaptabilitas karir. Skor tertinggi ada pada tingkat pendidikan S1, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Skor Tertinggi

Pendidikan	Presentase
Sarjana (S1)	60%
SMA/K	40%

Tabel 4. Uji Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.752 ^a	0.566	0.560	6.425

Nilai koefisien determinasi (*R-squared*) sebesar 0.566 menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepribadian proaktif secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 56.6% terhadap adaptabilitas karir pada sampel penelitian ini. Artinya, sekitar 56.6% variasi dalam adaptabilitas karir dapat dijelaskan oleh variabel-variabel

efikasi diri dan kepribadian proaktif yang diteliti. Namun, terdapat sisanya sebesar 43.4% yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini atau kemungkinan adanya variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi adaptabilitas karir dapat menjadi penyebab dari sisa variasi ini.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada dewasa awal di Kabupaten Karawang memang merupakan hasil yang menarik dan penting. Hal ini mengonfirmasi bahwa karakteristik kepribadian proaktif dapat menjadi faktor yang berpengaruh dalam kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan di lingkungan kerja. Adanya dukungan dari penelitian sebelumnya, seperti studi yang dilakukan oleh Ulfah & Akmal (2019) dan Zhang, dkk (2012), juga memberikan validitas lebih pada temuan ini. Sehingga, hasil penelitian ini tidak hanya dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang keterkaitan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada dewasa awal, tetapi juga memperkuat pandangan bahwa karakter proaktif dapat berperan penting dalam mengembangkan adaptabilitas karier.

Dalam konteks dunia kerja yang selalu berubah dan dinamis, kepribadian proaktif dapat menjadi aset berharga bagi individu. Sikap proaktif membantu individu untuk lebih siap menghadapi tantangan, mengidentifikasi peluang, dan mengambil inisiatif untuk beradaptasi dengan perubahan situasi yang mungkin terjadi dalam karier mereka. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier, dan dapat memberikan panduan bagi para profesional, peneliti, dan praktisi dalam mengembangkan program atau strategi yang dapat meningkatkan adaptabilitas karier individu, terutama bagi mereka yang berada pada tahap dewasa awal dalam perjalanan karier mereka di Kabupaten Karawang atau di tempat lain.

Penelitian ini juga menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karier pada dewasa awal di Kabupaten Karawang. Namun, meskipun demikian hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara efikasi diri dan kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada dewasa awal di Kabupaten Karawang secara bersamaan. Ini menjelaskan bahwa efikasi diri membutuhkan bantuan faktor lain untuk dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas karier pada dewasa awal di Kabupaten Karawang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Agoes Salim et al., 2023) yang menjelaskan bahwa efikasi diri memediasi dukungan sebaya pada kemampuan beradaptasi, di mana secara bersamaan efikasi diri dan dukungan sebaya sebagai faktor eksternal memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan adaptabilitas karier siswa.

Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa efikasi diri tidak memiliki peran sebagai mediasi yang positif dan signifikan pada hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada dewasa awal di Kabupaten Karawang. Ini berarti bahwa meskipun seseorang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi, efikasi diri tidak berfungsi sebagai mediator tunggal yang menjelaskan pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier mereka.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kim & Lee, 2018) yang juga menemukan bahwa efek tidak langsung tidak signifikan dalam hubungan antara *locus of control* internal dan kemampuan beradaptasi karier, yang dimediasi oleh CDSE (*Career Decision Self-Efficacy*). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian lain yang dilakukan oleh (Nabilah & Indianti, 2019), yang menyimpulkan bahwa efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier tidak berperan sebagai mediator tunggal yang menjelaskan seluruh pengaruh *future work self* terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri mungkin tidak menjadi faktor utama dalam menjelaskan hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada dewasa awal atau mahasiswa tingkat akhir, tetapi ada faktor-faktor lain yang turut berperan dalam mempengaruhi adaptabilitas karier individu. Menurut Savickas (HUSNA & MAYANGSARI, 2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier seperti faktor lingkungan sosial, dukungan sosial, pengalaman kerja, perubahan teknologi, motivasi dan tujuan karier.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, kepribadian proaktif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karier pada dewasa awal di Kabupaten Karawang. Artinya, individu dengan kepribadian proaktif cenderung memiliki tingkat adaptabilitas karier yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki kepribadian proaktif. Selain itu efikasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karier pada dewasa awal di Kabupaten Karawang. Ini berarti bahwa tingkat efikasi diri seseorang tidak secara langsung mempengaruhi tingkat adaptabilitas karirnya. Lalu kepribadian proaktif dan efikasi diri tidak memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karier pada dewasa awal di Kabupaten Karawang.

Namun jika kedua variabel, yaitu kepribadian proaktif dan efikasi diri disatukan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat adaptabilitas karier individu. Tidak ada hubungan signifikan antara efikasi diri dan adaptabilitas karier pada individu dewasa awal di Kabupaten Karawang. Ini berarti bahwa meskipun efikasi diri adalah faktor yang penting dalam psikologi individu, dalam konteks adaptabilitas karier, tampaknya efikasi diri tidak memiliki peran mediasi yang signifikan. Artinya, tingginya efikasi diri individu tidak secara langsung mempengaruhi adaptabilitas karier mereka. Bahwa efikasi diri bukanlah mediator yang menjelaskan hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier. Ini berarti bahwa meskipun kepribadian proaktif dapat mempengaruhi adaptabilitas karier, efikasi diri bukanlah faktor yang menjelaskan bagaimana hubungan ini terjadi.

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang peran adaptabilitas karier, efikasi diri dan kepribadian proaktif dalam mengatasi tantangan pengembangan karier di luar bidang studi. Hasil penelitian dapat memberikan panduan bagi individu untuk meningkatkan adaptabilitas dan efikasi diri mereka, serta membantu institusi pendidikan dan

organisasi dalam merancang program-program pengembangan karir yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Azwar, S. (2021). *Metode penelitian psikologi (II)*. Pustaka Belajar.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bosscher, R. J., & Smit, J. H. (1998). Confirmatory factor analysis of the General Self-Efficacy Scale. *Behaviour Research and Therapy*, 36(3), 339–343. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(98\)00025-4](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(98)00025-4)
- BPS. (2023, February). *Tingkat pengguran terbuka*. Badan Pusat Statistik.
- di Gropello, E., Kruse, A., & Tandon, P. (2011). *Skills for the Labor Market in Indonesia*. The World Bank. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20103>
- Fatmawiyati, J., Shaumia Ratu, R., Guriang Gautama Putra, A., da Assuncao Pires, C., Muqoddam, F., Akbar Wicaksono, I., Chusairi, A., Cholichul Hadi, M., & Matakuliah, Ms. (2021). ADAPTABILITAS KARIR. In *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*. Matakuliah Filsafat Ilmu dan Manusia.
- Feist Jess, Feist Gregory J, & Roberts Tomi-Ann. (2017). *Teori Kepribadian (8th ed.)*. Salemba Humanika.
- FITWATURRUSULIYAH, N. V. (2018). HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN PROAKTIF DENGAN EFIKASI DIRI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN KARIR PADA MAHASISWA TAHUN KETIGA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 340–345. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20103>
- Hara, S., & Baidun, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Karyawan Kontrak Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(2). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v2i2i.8407>
- Hasibuan, E., & Handayani, D. (2021). Pengaruh Qualification Mismatch terhadap Upah Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 29(1), 1–16. <https://doi.org/10.14203/JEP.29.1.2021.1-16>
- Hurlock, Elizabeth. B. (2017). *Psikologi perkembangan* (Elizabeth. B. Hurlock, Ed.; 5th ed.). Erlangga.
- HUSNA, H. A., & MAYANGSARI, M. D. (2017). GAMBARAN ADAPTABILITAS KARIR PADA SISWA DENGAN GANGGUAN LOW VISION. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 85. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i2.3849>
- Kim, N.-R., & Lee, K.-H. (2018). The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & 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>
- Nabila, T., & Wahyuni, E. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dengan Kepuasan Hidup (Life Satisfaction) Mahasiswa. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 10(2), 164–171. <https://doi.org/10.21009/INSIGHT.102.08>
- Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). PERAN Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(2), 160. <https://doi.org/10.26740/jppt.v9n2.p160-174>
- Rantiasih. (2023, April). *Mahasiswa Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusan kuliahnya*. Kumparan.Com.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- 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>
- Ulfah Faizah, & Akmal Sari Zakiah. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*, 45–54.
- Zakawali G. (2023, March). *Kawasan industri terbesar di asia tenggara*. Sirclo.Com.