

Peran Kepribadian Dalam Mendukung Keberhasilan Berkarir

Gilang Arista Prastomo ✉, Abdul Aziz

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Keywords:

career adaptability; the big five personality traits.

Abstrak

Ketatnya persaingan dalam mencari pekerjaan menjadi tantangan tersendiri bagi para lulusan baru perguruan tinggi. Kemampuan dalam mempersiapkan diri dan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dialami dalam mempersiapkan karir disebut dengan istilah *career adaptability*. Tingkat *career adaptability* seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor yang paling umum penentu tingkat *career adaptability* adalah faktor kepribadian. Salah satu pendekatan dalam mengkaji kepribadian individu adalah dengan *the big five personality traits*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perbedaan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang ditinjau dari *the big five personality traits*. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif komparasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified cluster random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 336 Mahasiswa. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *career adaptability* yang berisi 44 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,857 dan skala *the big five personality traits* yang diadaptasi dari Ramdhani (2012). Analisis data menggunakan *One Way Anova* dengan menggunakan bantuan program pengolahan data. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai F sebesar 30,623 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu “terdapat perbedaan tingkat adaptabilitas karir ditinjau dari *the big five personality traits* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Negeri Semarang” diterima.

Abstract

The lack of employment opportunities is a challenge for new college graduates. The ability to prepare and adapt to changes experienced in career preparation is known as career adaptability. A person's career adaptability will be influenced by several factors. The most common factor determining the level of career adaptability is the personality factor. One approach in assessing individual personality is the big five personality traits. The purpose of this study was to determine how the differences in the level of career adaptability in the final year students of the State University of Semarang in terms of the big five personality traits. This type of research is a quantitative comparison. The sampling technique used was proportional stratified cluster random sampling with a total sample size of 336 students. The data was collected using a career adaptability scale which contains 44 items with a reliability coefficient of 0.857 and a scale of the big five personality traits adapted from Ramdhani (2012). Data analysis using One Way Anova with the help of a data processing program. The results obtained show that the F value is 30.623 with a significance of 0.000. These results indicate that the hypothesis in this study that "there are differences in the level of career adaptability in terms of the big five personality traits in the final year students of the State University of Semarang" is accepted.

✉ Alamat korespondensi:
Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: gilangaprastomo@students.unnes.ac.id

PENDAHULUAN

Indonesia darurat masalah pengangguran. Turunnya aktivitas perekonomian di Indonesia sebagai dampak pandemi, benar-benar dirasakan oleh para pelaku bisnis, para tenaga kerja, dan juga para pencari kerja. Banyak pelaku bisnis yang terpaksa merumahkan dan hingga melakukan pemberhentian hubungan kerja (PHK) kepada sejumlah karyawannya. Banyak tenaga kerja yang terpaksa harus merasakan dirumahkan ataupun terkena PHK. Selain itu, susahnyanya mencari pekerjaan juga dirasakan bagi para pencari kerja dimasa krisis pandemi seperti ini.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2020) angka pengangguran terbuka dalam 3 tahun terakhir di Indonesia menunjukkan adanya peningkatan. Tahun 2018 jumlah pengangguran mencapai 7.07 juta orang, tahun 2019 jumlah pengangguran mencapai 7.10 juta orang, dan tahun 2020 mengalami peningkatan jumlah pengangguran yang signifikan yaitu mencapai 9,77 juta orang. Minimnya serapan tenaga kerja dan juga karena pandemi Covid-19 di tahun 2020 ini menjadi alasan dimana angka pengangguran mengalami peningkatan.

Nilai tersebut bisa saja terus bertambah dan hal itu juga akan memberikan masalah baru bagi Indonesia. Lonjakan pengangguran mengakibatkan *oversupply* tenaga kerja. Selain itu juga, disaat yang bersamaan perguruan tinggi juga tetap menyumbang lulusan-lulusan baru yang akan mencari pekerjaan. Kondisi tersebut akan mengakibatkan persaingan kerja di Indonesia akan semakin ketat dalam beberapa tahun kedepan.

Minimnya lapangan pekerjaan karena iklim usaha dan industri yang sedang lesu menjadi tantangan tersendiri bagi para lulusan baru perguruan tinggi. Capaian tersebut belum menjamin mereka akan mudah dalam mendapatkan pekerjaan sehingga banyak dari lulusan baru tersebut yang turut menyumbang jumlah pengangguran di Indonesia.

Berdasarkan data bps.go.id dalam tiga tahun terakhir. Sumbangan pengangguran yang berasal dari lulusan universitas selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tahun 2018 angka pengangguran mencapai 740.370 orang, tahun 2019 angka pengangguran mencapai 746.354 orang, dan tahun 2020 angka pengangguran mencapai 981.203 orang. Angka tersebut mungkin akan terus bertambah setiap tahunnya.

Penyerapan tenaga kerja saat ini dianggap masih belum maksimal dikarenakan mengalami berbagai kendala. Dua kendala yang paling menjadi masalah yaitu terkait ketidaksesuaian (*mismatch*) pekerjaan dan pekerja dengan kemampuan di bawah kualifikasi (Mardiana, 2017). Selain itu, banyaknya pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi juga disebabkan karena para lulusan baru banyak yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar, mereka juga memiliki ekspektasi penghasilan dan status yang tinggi, serta penyedia lapangan kerja yang terbatas (Yudhistira, 2019).

Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab akademik dalam mempersiapkan mahasiswa guna menghadapi realitas kehidupan yang lebih produktif dan bisa menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam dunia kerja. Sejalan dengan tanggung jawab tersebut, Universitas Negeri Semarang (UNNES) sebagai salah satu instansi perguruan tinggi menyediakan pusat pengembangan karir dan bimbingan konseling untuk mahasiswa. Pusat pengembangan karir dan layanan konseling menjadi salah satu tugas dari Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Profesi (LP3) yang terdiri atas unit Karir dan Bimbingan Konseling. Tidak hanya itu, UNNES juga menyediakan mata kuliah pengembangan diri dan karir guna membantu mahasiswa dalam mempersiapkan karir dimasa mendatang melalui proses pembelajaran.

Persiapan diri yang baik dan kemampuan dalam adaptasi yang tinggi akan sangat berguna dalam menyesuaikan diri menghadapi perubahan-perubahan dalam persaingan dunia kerja nanti. Selaras dengan (Wang & Fu, 2015) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa seharusnya mahasiswa mempersiapkan kemampuan dan juga wawasan yang dibutuhkan untuk karirnya sejak awal karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi mahasiswa yang akan mengalami transisi dari sekolah (institusi perguruan tinggi/universitas) ke pekerjaan (*school to work transition*).

Kemampuan dalam mempersiapkan diri dan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dialami dalam mempersiapkan karir disebut dengan istilah *career adaptability*. Savickas & Porfeli (2012) dalam mendefinisikan *career adaptability* yaitu sebagai kemampuan dan keterampilan psikososial untuk membuat perubahan dalam diri dan situasi yang diperlukan dalam mengelola tugas, transisi, dan permasalahan yang terkait dengan eksplorasi karir, pilihan karir, dan penyesuaian kerja. Seorang pekerja dengan kemampuan *career adaptability* yang tinggi akan mempersiapkan diri dengan memberikan perhatian lebih terhadap tugas karir dimasa depan (*concern*), memberikan kontrol diri dengan bertanggung jawab atas pengembangan karir mereka (*control*), mengeksplorasi kemungkinan dan peluang karir dimasa depan dengan rasa ingin tahu yang tinggi (*curiosity*), dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi pada kemampuan mereka untuk berhasil dalam menyelesaikan segala masalah terkait karir (*confidence*) (Rudolph et al., 2017).

Fenomena pentingnya *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir diperkuat dengan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti. Studi pendahuluan dilakukan pada 15 Desember 2020, dengan menggunakan teknik pemberian angket terkait dengan adaptabilitas karir dalam kesiapan menghadapi dunia kerja. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang sudah memiliki kepedulian terhadap karir mereka dimasa mendatang, akan tetapi implementasi dari perencanaan karir mereka masih sangatlah kurang. Sehingga belum menunjukkan adanya kesiapan dalam menghadapi perubahan transisi dari masa kuliah ke dunia kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang tergolong rendah. Jika tingkat *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang rendah maka hal yang dikhawatirkan adalah para lulusan Universitas Negeri Semarang akan mengalami lama masa tunggu kerja.

Fenomena *career adaptability* pada mahasiswa mempengaruhi kesiapannya dalam masa transisi dari masa perkuliahan ke dunia pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Hirschi et al., 2015), mereka menjelaskan bahwa *career adaptability* dipengaruhi oleh kesiapan individu untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak familiar, dan permasalahan yang disebabkan oleh tugas perkembangan karir individu dan masa transisi.

Kesiapan individu dalam menghadapi permasalahan karir dapat dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu maupun faktor lingkungan (Tolentino et al., 2014). (Rudolph et al., 2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa faktor internal dari *career adaptability* diantaranya adalah kemampuan kognitif, *trait* kepribadian, keyakinan diri, evaluasi diri, orientasi masa depan, harapan dan *optimism*. Selain itu, faktor lain yang juga mempengaruhi *career adaptability* adalah variabel demografi seperti usia, pendidikan, jenis kelamin, dan pekerjaan. Diantara beberapa faktor yang berperan sebagai prediktor *career adaptability*, faktor kepribadian merupakan salah satu faktor umum penentu tingkat *career adaptability* seorang individu. Karena kepribadian tiap satu dengan yang lainnya berbeda dan bersifat unik serta konsisten, sehingga dapat membedakan tingkat adaptabilitas karir individu.

Salah satu variabel kepribadian yang berperan dalam mengungkap tingkat *career adaptability* seorang individu adalah *the big five personality traits*. Model *the big five personality traits* adalah pendekatan yang diterima secara luas untuk menjelaskan perbedaan individu dalam pekerjaan dan karir (Goldberg, 1990; McCrae and Costa, 1987 dalam Guan et al., 2017). Maka dari itu, penelitian ini menggunakan *the big five personality traits* sebagai variabel independen. *The big five personality traits* terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* (McCrae dan Costa dalam Feist & Feist 2016:135-137).

Individu yang memiliki kecenderungan *trait extraversion* dicirikan dengan sikap seperti memiliki antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, ramah terhadap orang lain, memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bergaul, menjalin hubungan dengan sesama, dominan dalam lingkungannya, serta dapat memprediksi perkembangan dari hubungan sosial (McCrae & Costa, 1999). Kemudian, pada dimensi *agreeableness* mengindikasikan bahwa individu memiliki keterampilan adaptasi yang baik dan mengarah pada sifat ramah, kecenderungan untuk selalu mengalah, menghindari konflik, dan memiliki kecenderungan

untuk mengikuti orang lain atau konformitas (McCrae & Costa, 1999). Maka dari itu, individu dengan *agreeableness* tinggi dapat membantu individu untuk membangun jaringan sosial dan mendapatkan dukungan sosial untuk pengembangan pribadi mereka; di sisi lain, individu dengan tingkat keramahan yang tinggi juga berisiko dieksploitasi oleh orang lain (Costa & McCrae, 1992 dalam Guan et al, 2017).

Sementara itu, *conscientiousness*, dicirikan sebagai individu yang memiliki kontrol diri terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan teliti (McCrae & Costa, 1999). Individu dengan *conscientiousness* tinggi, lebih cenderung termotivasi untuk merencanakan dan mempersiapkan tugas karir di masa depan. Mereka menunjukkan usaha dan ketekunan, mengambil tanggung jawab pribadi, dan memecahkan masalah dengan sukses (Digman, 1990 dalam Zacher, 2014).

Selanjutnya, Mc Crae & Costa (1999) menyatakan kepribadian *neuroticism* memiliki karakteristik khusus, yaitu sifat mudah marah, harga diri rendah, kecemasan sosial, perasaan takut, sangat mudah khawatir, cemas dan tidak konsisten. Perilaku tersebut akan memberikan dampak penghindaran. Guan et al (2017) menunjukkan bahwa sifat penghindaran dan *neurotisme* menurunkan evaluasi orang terhadap diri mereka sendiri, yang menghambat mereka untuk mengembangkan kemampuan adaptif.

Dimensi yang terakhir dalam kepribadian *the big five personality traits* yaitu dimensi *openness to experience* mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian diri dengan suatu ide atau situasi yang baru. *Openness to experience* mempunyai ciri mudah bertoleransi, kapasitas tinggi untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus, dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan dan pemikirannya (Mc Crae & Costa 1999). Individu dengan tingkat *openness to experience* yang tinggi dibandingkan dengan yang rendah lebih cenderung secara mental untuk mengeksplorasi kemungkinan diri dan peluang karir masa depan, dan untuk berpikir dan berimajinasi tentang bagaimana mereka dapat memiliki dampak pada peran dan lingkungan kerja yang berbeda di masa depan (Oettingen & Mayer, 2002).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perbedaan *career adaptability* pada Mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang ditinjau dari *the big five personality traits*. Maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir UNNES ditinjau dari *the big five personality traits*.

Melalui pendekatan *the big five personality* tersebut diharapkan dapat dapat diketahui *trait* kepribadian seperti apa yang memiliki skor *career adaptability* paling tinggi, dan nilai-nilai yang ada dalam suatu *trait* kepribadian tersebut dapat digunakan dalam penerapan pendidikan karakter serta pengembangan diri dan karir pada mahasiswa sehingga dapat meningkatkan kesiapan Mahasiswa Universitas Negeri Semarang dalam merintis karir.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparasi dengan variable terkait (Y) yaitu *career adaptability* dan variable bebas (X) yaitu *the big five personality traits*. Definisi operasional dari *career adaptability* adalah kemampuan dan keterampilan individu untuk membuat perubahan dalam diri dan situasi yang diperlukan guna mengelola tugas dan permasalahan yang terkait dengan eksplorasi karir dan pilihan karir untuk membangun karir yang lebih bermakna. Definisi operasional dari *the big five personality traits* adalah hasil pengelompokan berdasarkan skor hasil pengukuran evaluasi terhadap kepribadian seseorang dengan menggunakan skala adaptasi BFI yang terdiri atas lima dimensi yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*. Semakin tinggi skor yang dimiliki oleh subjek pada sebuah dimensi, semakin kuat kepribadian tersebut melekat pada diri subjek, demikian pula sebaliknya.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang yang tersebar dalam setiap fakultas yang ada, dengan karakteristik populasi yaitu mahasiswa aktif yang sudah mendapatkan mata kuliah pengembangan diri dan karir dan tercatat sebagai mahasiswa Universitas Negeri Semarang angkatan 2017, 2016, dan 2015. Adapun jumlah total populasi adalah

11.566 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified cluster random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan strata dan klaster yang selanjutnya memilih jumlah subjek sesuai dengan persentase yang telah ditentukan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala psikologi. Dimana sebelum pengambilan data dilakukan, peneliti terlebih dahulu membuat *blueprint* yang memuat indikator dari variabel yang akan diteliti. Pembuatan *blueprint* alat ukur ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai dimensi pengukuran yang akan dijadikan acuan dalam penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *One Way Anova* dengan menggunakan bantuan software pengolahan data. *One Way Anova* digunakan untuk mengetahui perbedaan tingkat *career adaptability* berdasarkan *the big five personality traits*. Hipotesis dapat diterima apabila nilai $p < 0,05$, namun jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Apabila hipotesis diterima yang mana menandakan bahwa terdapat perbedaan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir ditinjau dari *the big five personality traits*, maka selanjutnya dilakukan analisis *post hoc comparisons* untuk mengetahui perbedaan tingkat *career adaptability* dari tiap tipe kepribadian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis yang diolah dengan menggunakan metode *One-Way Anova Analysis of Variance*. Adapun hasil perhitungan uji hipotesis tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

ANOVA					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10738,850	4	2684,712	30,623	,000
Within Groups	28930,834	330	87,669		
Total	39669,684	334			

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai F sebesar 30, 623 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu “terdapat perbedaan tingkat *career adaptability* ditinjau dari *the big five personality traits* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Negeri Semarang” diterima.

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang dengan total subjek sebanyak 336 secara empirik berada pada kategori sedang. Hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh mean empirik sebesar 103,07 yang jika dilihat berdasarkan kategori secara teoritik berada pada interval skor $72 \leq X < 108$ yang berarti mean empirik berada dalam kategori sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Tingkat Career adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Adaptabilitas Karir	336	75	61	136	103,07	,594
Valid N (listwise)	336					

Gambaran *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir dikelompokkan dalam lima trait yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*. Adapun pengelompokan dan distribusi frekuensi *career adaptability* ditinjau dari the *big five personality traits* adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tabel di bawah ini, dapat diketahui bahwa tingkat *career adaptability* pada subjek penelitian dengan kecenderungan trait kepribadian *extraversion* secara empirik berada dalam kategori tinggi. Dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik deskriptif yang memperoleh mean empirik sebesar 108,85 yang jika dilihat berdasarkan kategori secara teoritik berada pada interval skor $108 \leq X$.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Gambaran Adaptabilitas Karir Ditinjau dari The Big Five Personality Traits
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
E	84	53	83	136	108,85	1,110
A	54	34	83	117	99,85	1,002
C	43	46	89	135	109,00	1,395
N	113	61	61	122	96,40	,861
O	41	46	83	129	107,59	1,667
Total	336	75	61	136	103,07	,594

Selanjutnya tingkat *career adaptability* pada subjek penelitian dengan kecenderungan trait kepribadian *agreeableness* secara empirik berada dalam kategori sedang. Dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik deskriptif yang memperoleh mean empirik sebesar 99,85 yang jika dilihat berdasarkan kategori secara teoritik berada pada interval skor $72 \leq X < 108$.

Selanjutnya tingkat *career adaptability* pada subjek penelitian dengan kecenderungan trait kepribadian *conscientiousness* secara empirik berada dalam kategori tinggi. Dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik deskriptif yang memperoleh mean empirik sebesar 109,00 yang jika dilihat berdasarkan kategori secara teoritik berada pada interval skor $108 \leq X$.

Selanjutnya *career adaptability* pada subjek penelitian dengan kecenderungan trait kepribadian *neuroticism* secara empirik berada dalam kategori sedang. Dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik deskriptif yang memperoleh mean empirik sebesar 96,40 yang jika dilihat berdasarkan kategori secara teoritik berada pada interval skor $72 \leq X < 108$.

Selanjutnya tingkat *career adaptability* pada subjek penelitian dengan kecenderungan trait kepribadian *openness to experience* secara empirik berada dalam kategori sedang. Dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik deskriptif yang memperoleh mean empirik sebesar 107,59 yang jika dilihat berdasarkan kategori secara teoritik berada pada interval skor $72 \leq X < 108$.

Dari pemaparan data di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat *career adaptability* ditinjau dari *the big five personality traits* pada mahasiswa tingkat akhir berada dalam kategori sedang dengan mean empirik sebesar 103,07. Lalu, ditemukan bahwa traits pada tiap subjek dipandang sebagai faktor dari perbedaan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Ditemukan pula bahwa subjek dengan kecenderungan trait kepribadian *extraversion* memiliki perbedaan tingkat *career adaptability* dengan subjek yang memiliki kecenderungan trait kepribadian *agreeableness* dan trait kepribadian *neuroticism*. Ketiga trait tersebut memiliki perbedaan skor tingkat *career adaptability*. Trait *extraversion* memiliki skor tingkat *career adaptability* dalam kategori tinggi, yang mana sesuai dengan mean empirik yang didapatkan yaitu 108,85. Trait *agreeableness* memiliki skor tingkat *career adaptability* dalam kategori sedang, yang mana sesuai dengan mean empirik yang didapatkan yaitu 99,85. Sedangkan trait *neuroticism* memiliki skor tingkat *career adaptability* dalam kategori sedang, yang mana sesuai dengan mean empirik yang didapatkan yaitu 96,50.

Individu yang memiliki kecenderungan trait *extraversion* dicirikan dengan sikap seperti memiliki antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, ramah terhadap orang lain, memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bergaul, menjalin hubungan dengan sesama, dominan dalam lingkungannya, serta dapat memprediksi perkembangan dari hubungan sosial (Costa & McCrae, 1997). Mereka biasanya dirangsang oleh pertemanan dengan orang lain dengan disertai dengan sifat optimistis. Selain itu, kemampuan hubungan sosial yang dominan pada individu dengan *extraversion* dapat mendorong eksplorasi karir dengan melibatkan interaksi dengan orang lain (Nauta, 2007).

Individu dengan trait kepribadian *agreeableness* cenderung ramah, membantu, dapat dipercaya, dan kooperatif, yang memfasilitasi pembentukan hubungan sosial yang dapat membantu jika diperlukan. Penelitian Graziano et al., (2007) dalam Yang et al (2020) yang menemukan bahwa individu dengan trait *agreeableness* rendah akan mungkin akan memanfaatkan kemampuan *career adaptability* mereka dengan membentuk fokus pada aktivitas yang terkait dengan kepentingan pribadi mereka. Ini mengisyaratkan bahwa individu dengan trait kepribadian *agreeableness* rendah akan tetapi mereka dapat menunjukkan kemampuan *career adaptability*, mereka akan cenderung cenderung bertujuan untuk mencari hasil yang baik untuk diri mereka sendiri tanpa mempertimbangkan orang lain.

Selanjutnya individu dengan kecenderungan trait *neuroticism* ditandai dengan ketidakstabilan, ketidakamanan pribadi dan depresi, sehingga memiliki stabilitas emosional rendah. Individu dengan kecenderungan *neuroticism* tinggi menunjukkan kurangnya penyesuaian psikologis yang positif (Judge et al., 1999). *Neuroticism* dipahami sebagai kebalikan dari kontrol diri (Muñiz et al., 2005), dan orang-orang yang memiliki *neuroticism* tinggi menilai peristiwa stres sebagai ancaman daripada tantangan. Perilaku tersebut akan memberikan dampak penghindaran. Guan et al (2017) menunjukkan bahwa sifat penghindaran dan neurotisme menurunkan evaluasi orang terhadap diri mereka sendiri, yang menghambat mereka untuk mengembangkan kemampuan adaptif dalam berkarir. Dengan kata lain, semakin tinggi *neuroticism*, maka semakin sedikit kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dan semakin sedikit keterlibatan dalam perilaku karir.

Pada penelitian ini juga ditemukan hasil bahwa subjek dengan kecenderungan trait kepribadian *agreeableness* memiliki perbedaan tingkat kemampuan *career adaptability* dengan subjek yang memiliki kecenderungan trait kepribadian *conscientiousness* dan trait kepribadian *openness to experience*. Trait kepribadian *agreeableness* memiliki skor tingkat *career adaptability* dalam kategori sedang dengan mean empirik sebesar 108,85. Trait kepribadian *conscientiousness* memiliki skor tingkat adaptabilitas karir dalam kategori tinggi dengan mean empirik sebesar 109,00. Dan Trait kepribadian *openness to experience* memiliki skor tingkat adaptabilitas karir dalam kategori sedang dengan mean empirik sebesar 107,59.

Individu dengan trait kepribadian *conscientiousness* dicirikan sebagai individu yang memiliki kontrol diri terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan teliti (McCrae & Costa, 1999). Individu dengan *conscientiousness* tinggi, lebih cenderung termotivasi untuk merencanakan dan mempersiapkan tugas karir di masa depan. Mereka menunjukkan usaha dan ketekunan, mengambil tanggung jawab pribadi, dan memecahkan masalah dengan sukses (Digman, 1990 dalam Zacher, 2014).

Berbeda dengan individu dengan kecenderungan trait kepribadian *openness to experience*. Individu dengan kecenderungan trait kepribadian *openness to experience* mempunyai ciri mudah bertoleransi, kapasitas tinggi untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus, dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan dan pemikirannya (McCrae & Costa 1999). Individu dengan tingkat *openness to experience* yang tinggi dibandingkan dengan yang rendah lebih cenderung secara mental untuk mengeksplorasi kemungkinan diri dan peluang karir masa depan, dan untuk berpikir dan berimajinasi tentang bagaimana mereka dapat memiliki dampak pada peran dan lingkungan kerja yang berbeda di masa depan (Oettingen & Mayer, 2002).

Pada penelitian ini, ditemukan tidak adanya perbedaan tingkat adaptabilitas karir pada trait kepribadian *extraversion* dengan trait kepribadian *conscientiousness* karena signifikansi 1 ($p>0,05$). Tidak terdapat juga perbedaan tingkat adaptabilitas karir pada trait kepribadian *extraversion* dengan trait kepribadian *openness to experience* karena signifikansi 0,955 ($p>0,05$). Selanjutnya tidak terdapat juga perbedaan tingkat *career adaptability* pada trait kepribadian *agreeableness* dengan trait kepribadian *neuroticism* dengan signifikansi 0,171 ($p>0,05$). Dan terakhir tidak terdapat juga perbedaan tingkat *career adaptability* pada trait kepribadian *conscientiousness* dengan trait kepribadian *openness to experience* karena signifikansi 0,958 ($p>0,05$).

Ketiadaan perbedaan tingkat *career adaptability* tersebut karena masing masing trait kepribadian telah memiliki sifat-sifat kepribadian yang mendukung kemampuan *career adaptability*. Seperti pada trait kepribadian *extraversion*, dimana individu dengan trait kepribadian tersebut memiliki antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, dan sifat-sifat tersebut cukup untuk membuatnya relevan dengan komitmen pilihan karir. Pada trait kepribadian *conscientiousness* memiliki sifat terencana, terorganisir, dan teliti, sehingga mereka akan termotivasi untuk merencanakan dan mempersiapkan tugas karir di masa depan. Mereka juga akan menunjukkan usaha, ketekunan, dan mengambil tanggung jawab pribadi. Pada trait kepribadian *openness to experience* memiliki kapasitas tinggi untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus, dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan dan pemikirannya. Hal tersebut membuat mereka lebih cenderung secara mental untuk mengeksplorasi kemungkinan diri dan peluang karir masa depan. Selanjutnya pada trait kepribadian *agreeableness* yang memiliki sifat cenderung ramah, membantu, dapat dipercaya, dan kooperatif, yang mana hal tersebut akan membantunya dalam membangun lingkungan yang mendukung dirinya dalam merintis karir. Dan yang terakhir trait kepribadian *neuroticism* memiliki hubungan yang paling rendah terhadap kemampuan *career adaptability* dibandingkan dengan trait kepribadian lainnya. Hal itu karena individu dengan trait kepribadian *neuroticism* tinggi akan menilai peristiwa stres sebagai ancaman daripada tantangan. Perilaku tersebut akan memberikan dampak penghindaran dan penghindaran tersebut akan menurunkan evaluasi orang terhadap diri mereka sendiri, yang menghambat mereka untuk mengembangkan kemampuan adaptif dalam berkarir.

Berdasarkan pemaparan diatas, diketahui bahwa dari kelima trait kepribadian, hanya trait kepribadian *neuroticism* yang memiliki perbedaan tingkat adaptabilitas karir dengan skor tingkat adaptabilitas karir yang paling rendah daripada trait kepribadian lainnya. Akan tetapi, pemaparan diatas menjelaskan bagaimana perbedaan tingkat *career adaptability* dari setiap trait kepribadian. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat perbedaan tingkat *career adaptability* ditinjau dari the *big five personality traits*.

SIMPULAN

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *career adaptability* yang ditinjau dari *the big five personality traits*. Namun, perbedaan tersebut tidak signifikan. Pada masing-masing kelima trait kepribadian, tingkat *career adaptability* berada dalam kategori sedang. Kemudian, ditemukan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang termasuk dalam kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2015). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BPS. (2020, 11 27). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986 - 2020*. Retrieved from BPS: <https://www.bps.go.id/statistictable/2009/04/16/972/pengangguranterbuka-menurut-pendidikantertinggi-yang-ditamatkan-1986---2020.html>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Praise for Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, Second Edition* (2nd ed.). John Wiley & Sons, Inc
- Feist, J., & Feist, G. J. (2013). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Guan, Y., Dai, X., Gong, Q., Deng, Y., Hou, Y., Dong, Z., Wang, L., Huang, Z., & Lai, X. (2017). Understanding the trait basis of *career adaptability*: A two-wave mediation analysis among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 101(August 2016), 32–42. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.004>
- 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.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
- 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.
- Mardiana, Citra Fitri. (2017, 8 27). 63% Orang Indonesia Bekerja Tak Sesuai Jurusan. Retrieved from detikfinance: <https://finance.detik.com/beritaekonomi-bisnis/d-3620313/63orang-indonesia-bekerja-tak-sesuaijurusan>.
- Nauta, M. M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162–180. <https://doi.org/10.1177/1069072706298018>
- Oettingen, G., & Mayer, D. (2002). The motivating function of thinking about the future: expectations versus fantasies. *Journal of personality and social psychology*, 83(5), 1198.
- 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. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sa'diyah, E. K. (2019). *Career adaptability Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang*. <https://lib.unnes.ac.id/33613/>
- 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>
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and *career adaptability*: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Yang, X., Guan, Y., Zhang, Y., She, Z., Buchtel, E. E., Mak, M. C. K., & Hu, H. (2020). A relational model of *career adaptability* and career prospects: The roles of leader– member exchange and *agreeableness*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 405–430. <https://doi.org/10.1111/joop.12301>

Zacher, H. (2014). *Career adaptability* predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>