

**PERAN *PROACTIVE PERSONALITY* TERHADAP
CAREER ADAPTABILITY PADA KARYAWAN DI
AWAL KARIER**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH:

MUFAREZ ALTOSI

04041182126011

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN
PERAN *PROACTIVE PERSONALITY* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY*
PADA KARYAWAN DI AWAL KARIER

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

MUFAREZ ALTOSI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 15 Juli 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A
NIP. 199205242025061004

Dosen Penguji I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP. 198311022023212022

Dosen Penguji II



Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog
NIP. 199010282018032001

**Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

Indralaya, 15 Juli 2025



Sayang Ajeng Mardhiyah, S. Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Mufarez Altosi
NIM : 04041182126011
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Proactive Personality* terhadap *Career Adaptability* pada Karyawan di Awal Karier

Indralaya, 10 Juli 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A
NIP. 199205242025061004

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayana Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya, Mufarez Altosi, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia untuk dicabut derajat kesarjanaanya.

Indralaya, 5 Juli 2025

Yang Menyatakan


METERAI TEMPEL
2008B4AMX376878376

Mufarez Altosi

NIM. 04041182126011

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, rezeki, kelancaran, kemudahan, pertolongan dan kekuatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan setiap proses dalam pengerjaan skripsi ini hingga selesai. Dengan penuh rasa syukur, peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan rasa terima kasih kepada:

1. Cinta pertama dan pintu surgaku, **Ibunda Desi Indriani**. Terimakasih yang tiada hingga peneliti persembahkan skripsi ini untuk bunda. Semua pengorbanan, doa yang selalu dilangitkan, kasih sayang serta cinta kasihmu yang tulus kepada peneliti. Semuanya sangat berarti bagi peneliti, skripsi ini kupersembahkan untukmu, panjang umur dan sehatlah selalu bundaku tercinta.
2. Pahlawan terhebat, **Ayah Toni Yulizar**. Selalu menjadi pahlawan, penyemangat yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang kepada peneliti. Terimakasih banyak atas semuanya, berkat doa dan dukunganmu peneliti bisa sampai di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi agar selalu ada di setiap perjuangan, perjalanan serta pencapaian di hidupku.
3. Adik kesayanganku, **Si Kembar Fareza dan Farezi**. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalan hidup peneliti, terimakasih telah menjadi salah satu alasan peneliti untuk kuat dan bertahan hingga mencapai titik ini. Tumbuhlah menjadi adik yang kuat, lebih baik, serta selalu berbakti kepada ayah dan bunda.

4. **Kakek dan Nenek**, terimakasih telah menjadi kakek dan nenek yang baik bagi peneliti, terimakasih atas ribuan kebaikan, dukungan, dan doa yang telah dipanjatkan sehingga peneliti bisa sampai di titik ini. Sehatlah selalu dan panjang umur kakek dan nenekku.
5. Dosen pembimbing, **Mba Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog**. Ribuan terimakasih peneliti ucapkan atas segala bimbingan, masukan, dukungan, serta kepercayaan yang Mba berikan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Sehat dan sukses selalu Mba Ica.
6. Teman-temanku yang hebat, **Owlster Kaizen** yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak telah membantu, menemani, bercerita, berbagi kenangan dan telah menjadi tempat untuk berbagi ilmu serta menambah pengalaman selama perjalanan perkuliahan ini. Yang Terbaik dan sukses selalu untuk kita semua.
7. Untuk diri saya sendiri, **Mufarez Altosi**. Terimakasih sudah bertahan sampai titik ini, selalu berjuang untuk menjadi lebih baik, tidak menyerah, dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Semoga ilmu yang didapatkan dapat bermanfaat bagi banyak orang maupun diri sendiri.

HALAMAN MOTTO

Fa inna ma'al-usri yusroo, inna ma'al-'usri yusroo
(Q.S Al-Insyirah 5-6)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Proactive Personality* terhadap *Career Adaptability* pada Karyawan di Awal Karier” ini dengan semaksimal mungkin. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir yang harus diselesaikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan berbagai bantuan dan dukungan yang sangat berarti. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, M.Biomed
3. Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
4. Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog.
5. Dosen Pembimbing Skripsi I, Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog. dan Dosen Pembimbing Skripsi II, Bapak Muhammad Fadhli, S.Psi., MA. yang telah memberi banyak bantuan, arahan, masukan, dukungan, serta selalu semangat dan sabar dalam membimbing peneliti selama pengerjaan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Dosen Pembimbing Akademik, Ibu Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog. yang selalu memberikan arahan dan motivasi bagi peneliti selama menjadi mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

7. Segenap Dosen dan Staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segenap ilmu, bantuan, serta dukungan kepada peneliti.
8. Ayah, Bunda, Adik, dan Keluarga tercinta yang selalu mendoakan dalam hal hal baik, menemani, mendukung, dan memberikan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini.
9. Rekan-rekan peneliti yang telah menemani, membantu, dan mendukung selama proses perkuliahan, Baba, Lala, Michelle, Ferlian, Naufal dan rekan-rekan Psikologi FK UNSRI khususnya Owlster Kaizen yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk membantu peneliti dalam memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi. Terima kasih banyak peneliti ucapkan atas perhatian dan kerjasama semua pihak yang terlibat.

Indralaya, 10 Juli 2025



Mufarez Altosi

NIM. 04041182126011

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. <i>Career Adaptability</i>	18
1. Pengertian <i>Career Adaptability</i>	18
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Career Adaptability</i>	19
3. Dimensi-Dimensi <i>Career Adaptability</i>	21
B. <i>Proactive Personality</i>	23

1. Pengertian <i>Proactive Personality</i>	23
2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi <i>Proactive Personality</i>	24
3. Indikator <i>Proactive Personality</i>	26
C. Peran <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Career Adaptability</i> pada Karyawan di Awal Karier	28
D. Kerangka Berpikir	30
E. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
1. <i>Career Adaptability</i>	32
2. <i>Proactive Personality</i>	33
C. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel.....	34
3. Teknik Sampling	35
D. Metode Pengumpulan Data	36
1. Skala <i>Career Adaptability</i>	37
2. Skala <i>Proactive Personality</i>	38
E. Validitas Reliabilitas	39
1. Validitas	39
2. Reliabilitas	40
F. Metode Analisis Data.....	41
1. Uji Asumsi Penelitian	41
2. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	43
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	46

1. Persiapan Administrasi.....	46
2. Persiapan Alat Ukur	47
3. Pelaksanaan Penelitian	54
C. Hasil Penelitian	62
1. Deskripsi Subjek Peneltian	62
2. Deskripsi Data Penelitian.....	65
3. Uji Hasil Analisis Data Penelitian.....	68
D. Hasil Analisis Tambahan	71
1. Uji Beda <i>Proactive Personality</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
2. Uji Beda <i>Proactive Personality</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Usia	72
3. Uji Beda <i>Proactive Personality</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Lama Bekerja	73
4. Uji Beda <i>Proactive Personality</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Pendidikan Akhir	74
5. Uji Beda <i>Proactive Personality</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Memiliki Bawahan dalam Bekerja	75
6. Uji Sumbangan Efektifitas <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Career Adaptability</i>	76
7. Uji Tingkat Mean pada Dimensi Variabel <i>Career Adaptability</i>	78
E. Pembahasan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	86
1. Bagi Karyawan di Awal Karier.....	86
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	87
C. Kelemahan Penelitian.....	88

DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN A	97
LAMPIRAN B	106
LAMPIRAN C	113
LAMPIRAN D	117
LAMPIRAN E	139
LAMPIRAN F	145
LAMPIRAN G	149
LAMPIRAN H	152

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Bobot Skor Pernyataan.....	37
Tabel 3. 2 Blueprint <i>Career Adaptability</i>	38
Tabel 3. 3 Blueprint <i>Proactive Personality</i>	39
Tabel 4. 1 Distribusi Skala Career Adaptability Setelah Uji Coba	50
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Career Adaptability</i>	51
Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Proactive Personality</i> Setelah Uji Coba.....	53
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Proactive Personality</i>	54
Tabel 4.5 Penyebaran Skala Uji Coba (Try Out) Penelitian	58
Tabel 4. 6 Penyebaran Skala Penelitian	62
Tabel 4. 7 Deskripsi Jenis Kelamin Responden Penelitian.....	62
Tabel 4. 8 Deskripsi Usia Responden Penelitian	63
Tabel 4. 9 Deskripsi Domisili Responden Penelitian.....	63
Tabel 4. 10 Deskripsi Lama Bekerja Responden Penelitian	64
Tabel 4. 11 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden Penelitian.....	64
Tabel 4. 12 Deskripsi Memiliki Bawahan dalam Bekerja pada Responden Penelitian	65
Tabel 4. 13 Deskripsi Data Deskriptif Responden Penelitian.....	65
Tabel 4. 14 Formulasi Kategorisasi	66
Tabel 4. 15 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Career Adaptability</i> Responden.....	66
Tabel 4. 16 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Proactive Personality</i> Responden.....	67
Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4. 18 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian	69
Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian	70
Tabel 4. 20 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4. 21 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	73
Tabel 4. 22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	74
Tabel 4. 23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Akhir	75
Tabel 4. 24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Memiliki Bawahan Dalam Bekerja	76
Tabel 4. 25 Deskripsi Data Sumbangan Efektif Proactive Personality terhadap Career Adaptability	77
Tabel 4. 26 Sumbangan Efektif Indikator Proactive Personality terhadap Career Adaptability.....	78
Tabel 4. 27 Hasil Tingkat Mean pada Dimensi Career Adaptability	78

PERAN PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP CAREER ADAPTABILITY PADA KARYAWAN DI AWAL KARIER

Mufarez Altosi¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada karyawan di awal karier. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat peran *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada karyawan di awal karier.

Populasi penelitian ini merupakan karyawan di awal karier. Partisipan yang terlibat berjumlah 153 orang serta 50 orang untuk uji coba, yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan mengacu pada indikator *proactive personality* berdasarkan teori Batemant dan Crant (1993) serta *career adaptability* berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012). Analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diketahui nilai signifikansi adalah 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai *R square* 0,594. Hal tersebut menunjukkan bahwa *proactive personality* memiliki peran terhadap *career adaptability* secara signifikan sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci: *Proactive Personality, Career Adaptability, Karyawan di Awal Karier*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A
NIP. 199205242025061004

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Aeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

THE ROLE OF PROACTIVE PERSONALITY TOWARDS CAREER ADAPTABILITY IN EARLY CAREER EMPLOYEES

Mufarez Altosi¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRACT

This study aims to determine the role proactive personality on career adaptability among early career employees. The hypothesis of this study posits that proactive personality plays a role in career adaptability in early career employees.

The population of this study consists of early career employees. A total of 153 participants were involved in the study, with an additional 50 participants for the trial (try out), selected using a purposive sampling technique. The measurement instruments used in this study were based on indicators of proactive personality proposed by Batemant and Crant (1993) and the dimensions of career adaptability from Savickas and Porfeli (2012). Data analysis was conducted using simple regression analysis techniques.

Based on the results of simple regression analysis, it is known that the significance values is 0,000 ($p < 0,05$) and the R squared value is 0,594. This shows that proactive personality has a significant role in career adaptability so that the hypothesis in this study can be accepted.

Keywords: Proactive Personality, Career Adaptability,, Early Career Employees

¹Student of Psychology Department, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

²Lecturer of Psychology Department, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog

NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A

NIP. 199205242025061004

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karier merupakan sesuatu yang penting bagi kehidupan individu. Juliyanti & Azizah (2021) menyatakan bahwa karier merupakan pengalaman ataupun perjalanan kerja individu melalui serangkaian sikap sepanjang kehidupan kerjanya serta akan menjadi jalan menuju kesuksesan dengan harapan mendapat keuntungan finansial dan kebermanaknaan dalam hidupnya. Saat proses pemilihan karier individu akan memilih jalur karier yang sesuai dengan minat, nilai, serta bakat mereka (Mazwar dan Sabaruddin 2024). Pada saat ini banyak terjadi perubahan-perubahan yang besar sehingga dengan cepat membuat karier atau pekerjaan menjadi sangat kompetitif serta menuntut berbagai hal (Anggraini et al., 2023). Bocciardi et al. (2017) menyatakan bahwa saat ini karier menjadi lebih beragam, bersifat fleksibel, global serta tanpa batas. Agar dapat berhasil dalam menentukan pilihan karier, maka diperlukan kesiapan yang matang sehingga sesuai dengan potensi yang dimiliki dalam diri individu (Kasan dan Ibrahim, 2022).

Setiap individu berhak serta berkewajiban untuk sukses dalam mencapai karier yang baik (Pramono dan Nopritama, 2020). Namun, untuk dapat mencapai karier yang baik, individu akan melewati berbagai tantangan. Tantangan tersebut merupakan suatu karakteristik kuat yang memiliki hubungan dengan pengembangan karier dan tujuan pribadi individu sehingga menjadi hal penting bagi individu yang memasuki tahap awal

karier dalam suatu pekerjaan untuk dapat mencapai kesuksesan karier di masa depan (Garnasih, Hendriani dan Fitri, 2014).

Tahap di awal karier merupakan salah satu bagian dari tahap pengembangan karier karyawan di awal karier (Jayaratne & Collum, 2021). Karyawan di awal karier merupakan individu yang berfokus mempersiapkan diri dan potensinya di tempat kerja yang baru guna menghadapi perubahan-perubahan di lingkungan kerja (Bubert, 2021). Karyawan yang berada pada tahap awal karier merupakan karyawan yang memulai karier untuk pertama kalinya dengan masa kerja 5 tahun atau kurang dari penyelesaian pendidikan terakhir mereka atau karyawan yang berusia dibawah 35 tahun (Zaharee, Lipkie, Mehlman & Neylon, 2018). Kardas (2012) memiliki pendapat bahwa tahap di awal karier dimulai pada saat individu berusia 18 lalu berakhir pada usia 35 tahun.

Holderman dan Wijoyono (2024) mengatakan terdapat beberapa tantangan yang akan dihadapi oleh karyawan pada awal karier yaitu tantangan dalam beradaptasi, tantangan dalam menghadapi trauma karier yaitu ketika individu mengalami kesulitan dan tekanan yang berlebih dalam pekerjaannya, adanya tantangan untuk mengembangkan karier, serta adanya tantangan untuk menghadapi stres mengenai pekerjaan dikarenakan masih mengalami kesulitan untuk beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baru. Masa transisi karier pada generasi saat ini, memiliki beberapa karakteristik atau masalah yang timbul seperti pesatnya perubahan ekonomi dan sosial, serta pesatnya perkembangan teknologi (Ohme dan Zacher, 2015). Samsudin (Catio, 2020) menjelaskan individu pada awal karier tidak selalu berjalan dengan mulus karena terdapat berbagai masalah seperti frustrasi dan kerentanan yang

disebabkan karena adanya harapan yang tidak sesuai dengan realita yang dialami, adanya masalah terkait perkembangan keterampilan dan kompetensi, adanya kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru, adanya perubahan terkait budaya kerja, terdapat kesenjangan antara para pekerja muda dan senior karena perbedaan pengalaman, serta terdapat berbagai tantangan lain seperti loyalitas, integritas dan komitmen terhadap organisasi. Beberapa tantangan dan masalah tersebut akan berdampak pada tingginya tingkat *turnover* dan stress kerja pada karyawan awal karier di generasi saat ini jika mereka tidak dapat menyesuaikan diri dalam pekerjaan (Darmawani dan Suryahadikusuma, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Anjani dan Pratiwi (2022) menunjukkan bahwa sebanyak 119 (70.4%) karyawan di awal karier yang menjadi subjek penelitian cenderung memiliki tingkat *career adaptability* pada kategori rendah, hal tersebut dikarenakan karyawan di awal karier banyak mengalami kesulitan ketika akan memulai karier, kesulitan menghadapi lingkungan kerja yang baru, menerima dan melaksanakan pekerjaan yang belum pernah dilakukan sebelumnya, serta tidak jarang memiliki rekan kerja yang mungkin memiliki rasa tidak suka mengenai kinerja individu baru dan kebutuhan untuk mempelajari berbagai hal baru.

Fathoni dan Farida (2023) menyatakan bahwa karyawan pada masa awal karier memiliki pengalaman kerja yang terbatas dan masih berada pada tahap proses pengembangan keterampilan serta pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya sehingga hal tersebut menjadi faktor yang membuat karyawan di awal karier kurang mampu beradaptasi dengan lingkungan maupun dinamika perubahan yang terjadi

dalam pekerjaannya. Adanya perubahan yang cepat mengenai dinamika organisasi memberikan dampak terhadap perubahan dalam sistem kerja organisasi membuat karyawan di awal karier mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Fitri, 2024).

Career adaptability sangat penting bagi karyawan di awal karier agar dapat beradaptasi dengan perubahan (Ohme dan Zacher, 2015). Agar dapat mengatasi dan menyelesaikan berbagai perubahan yang dapat terjadi pada pekerjaan maupun kondisi kerja dibutuhkan *career adaptability* (Hardiyanto dan Sucihayati, 2019). Oleh karena itu, karyawan awal karier harus memiliki *career adaptability* yang baik, yang melibatkan kemampuan beradaptasi, fokus perubahan, eksplorasi karier, serta pengembangan keterampilan (Holderman dan Wijono, 2024). Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari AlKhemeiri et al., (2021) yang menyatakan bahwa karyawan pada awal karier memiliki tuntutan untuk cepat mengembangkan dan mempertahankan status pekerjaannya, sehingga *career adaptability* sangat penting bagi karyawan yang berada di awal karier agar mampu membuat rencana untuk pengembangan, transisi serta peluang mengenai kariernya.

Menurut Savickas (1997) *career adaptability* merupakan kesiapan individu untuk mengatasi berbagai tugas yang dapat diprediksi maupun yang tidak dapat diprediksi serta berpartisipasi dalam penyesuaian yang timbul karena perubahan pada kondisi kerjanya. Kemampuan beradaptasi karier melibatkan penguasaan berbagai tugas perkembangan vokasional, mengatasi transisi terkait pekerjaan, serta menyesuaikan diri dengan kemungkinan trauma terkait pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012).

Savickas dan Porfeli (2012) mengemukakan bahwa *career adaptability* memiliki 4 dimensi, adapun 4 dimensi tersebut yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan yang terakhir yaitu *confidence*. Dimensi *concern* menjelaskan tentang bagaimana cara individu berorientasi mengenai masa depannya serta melakukan persiapan mengenai hal yang akan terjadi kedepannya. Individu yang memiliki *concern* karier akan mempunyai pandangan yang lebih jelas dalam mewujudkan tujuan karier mereka di masa depan. Dimensi *control* menunjukkan bahwa individu memiliki kedisiplinan diri, ketelitian dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan guna menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dan memenuhi kebutuhan masa depan. Dimensi *curiosity* menjelaskan rasa keingintahuan yang mendorong individu untuk memikirkan diri mereka dalam kondisi serta peran yang berbeda. Selanjutnya, dimensi *confidence* menjelaskan keyakinan pada individu mengenai kemampuannya mengenai pemecahan suatu masalah serta dapat mengatasi tantangan dalam mencapai kesuksesan karier.

Kesiapan individu dalam menghadapi kondisi permasalahan yang kompleks dan belum pernah dialami sebelumnya mampu mempengaruhi *career adaptability* individu tersebut (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015). Dalam teori konstruk karier menjelaskan bahwa *career adaptability* merupakan sumber daya penting yang mampu menentukan keberhasilan individu pada lingkungan kerjanya. *Career adaptability* dapat dilihat dari tindakan individu dalam membuat perencanaan, eksplorasi, memahami situasi di lingkungan kerja, serta menetapkan keputusan berdasarkan informasi yang diperoleh mengenai suatu karier (Savickas & Porfeli, 2012).

Karyawan di awal karier yang memiliki *career adaptability* yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, mempengaruhi tingkat stress, serta akan membuat kepuasan kerja berkurang (Holderman dan Wijoyono 2024). Putri, Setyawan dan Efendy (2024) menyatakan bahwa jika individu memiliki *career adaptability* yang rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kesiapan individu dalam melakukan pekerjaannya. Dampak selanjutnya yang ditimbulkan jika karyawan memiliki *career adaptability* yang rendah yaitu dapat membuat karyawan tersebut memiliki niat untuk meninggalkan organisasi (Chan & Mai, 2015).

Salah satu aspek psikologis yang memiliki hubungan dengan *career adaptability* adalah kepribadian proaktif atau *proactive personality*. Li, Xu, Song & Jin (2024) menyatakan bahwa individu yang proaktif cenderung mengambil langkah-langkah proaktif dalam pengembangan karier, mencari *feedback*, serta melakukan transisi dalam pekerjaan yang dapat membantu mereka dalam menciptakan jaringan karier, mengatasi tantangan, serta beradaptasi terhadap perubahan. Individu yang proaktif lebih cenderung secara aktif mengembangkan sumber daya adaptasi guna memfasilitasi pengembangan kariernya (Jiang, 2017). Mereka yang proaktif memiliki kecenderungan untuk berhasil dalam beradaptasi terhadap tujuan karier serta berbagai tahapan kariernya dan berupaya untuk mengembangkan karier serta mempunyai harapan untuk mencapai tujuan karier yang lebih baik (Yahya, Tan, Johari, & Fawehimi, 2019).

Bateman dan Crant (1993) mendefinisikan *proactive personality* adalah kecenderungan individu yang relatif stabil serta tidak dibatasi oleh situasi dalam

melakukan tindakan untuk memulai perubahan terkait lingkungannya. *Proactive personality* memiliki 4 indikator yaitu kemampuan dalam mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, serta memiliki kemampuan untuk bertahan (Bateman dan Crant, 1993).

Savickas (dalam AlKhemeiri et al., 2021) menyatakan bahwa kepribadian proaktif yang dimiliki oleh karyawan di awal karier memungkinkan mereka dapat beradaptasi secara efektif terhadap lingkungan kerja yang rumit. Karyawan di awal karier yang memiliki kepribadian proaktif dapat memenuhi tuntutan, menganalisa peluang serta mengatasi kendala pada lingkungan kerja (AlKhemeiri et al., 2021). Menurut Sukmajati & Suharmono (2020) agar dapat memperlancar proses pengembangan karier, karyawan yang memiliki kepribadian proaktif akan berusaha membuat jaringan komunikasi agar dapat bertukar pendapat, pengetahuan serta mendapatkan informasi. Karyawan yang proaktif akan memiliki inisiatif untuk mengembangkan kariernya serta akan memberikan kontribusi pada organisasi atau tempat mereka bekerja (Jawahar dan Liu, 2016).

Berdasarkan hasil dari fenomena yang telah dipaparkan oleh peneliti, serta penjelasan terkait teori *career adaptability* dan hubungannya dengan *proactive personality*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait peran *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada karyawan di awal karier.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang akan menjadi fokus pada penelitian ini yaitu “apakah terdapat peran *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada karyawan di awal karier?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat peran *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada karyawan di awal karier.

D. Manfaat Penelitian

Dari penjelasan mengenai latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis terhadap pengembangan ilmu psikologi, terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar dapat memperoleh pengetahuan, memperluas wawasan dan pengalaman mengenai fenomena yang diteliti, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

b. Bagi Karyawan di Awal Karier

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan di awal karier agar dapat menambah informasi dan wawasan untuk meningkatkan *proactive personality* dalam diri pada dunia kerja terutama ketika baru memulai karier sehingga individu dapat memiliki *career adaptability* yang baik.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi perusahaan atau instansi agar dapat memberikan gambaran mengenai fenomena yang terjadi pada karyawan di awal karier sehingga dapat memberikan dukungan atau fasilitas yang dapat meningkatkan *career adaptability* para karyawan di awal karier.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai peran *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada karyawan di awal karier belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian yang hampir sama namun memiliki beberapa perbedaan dengan tujuan menjaga keaslian penelitian. Penelitian mengenai peran *proactive personality* terhadap *career adaptability* yang peneliti temukan memiliki variabel bebas, variabel terikat, ataupun subjek yang berbeda.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Ndlovu dan Ferreira (2019) melakukan penelitian dengan judul *Students' psychological hardiness in relation to career adaptability*. Penelitian tersebut dilakukan untuk melihat hubungan antara *psychological hardiness* dengan *career adaptability* mahasiswa pada perguruan tinggi *Technical and Vocational Education and Training* (TVET). Partisipan yang terlibat pada penelitian tersebut terdiri dari 198 mahasiswa. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *psychological hardiness* secara signifikan berkontribusi pada *career adaptability* mahasiswa.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan variabel bebas berupa *psychological hardiness*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan variabel bebas berupa *proactive personality*. Kemudian perbedaan selanjutnya terdapat pada subjek penelitian, penelitian tersebut menggunakan mahasiswa pada perguruan tinggi *Technical and Vocational Education and Training* (TVET) sebagai subjek penelitian, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan karyawan di awal karier sebagai subjek penelitian.

Selanjutnya penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Putri, Priyatna dan Astrian (2022) yang berjudul *Sense of Control dan Adaptabilitas Karir: Studi Korelasional pada Mahasiswa Tingkat Akhir Bidikmisi*. Penelitian tersebut menggunakan 302 Mahasiswa tingkat akhir bidikmisi yang menjadi subjek penelitian. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara *sense of control* dengan adaptabilitas karir, yang dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *sense of control* maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir yang dimiliki oleh individu dan begitupun sebaliknya.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan variabel bebas berupa *sense of control*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan variabel bebas berupa *proactive personality*. Kemudian perbedaan selanjutnya terdapat pada subjek penelitian, penelitian tersebut menggunakan mahasiswa tingkat akhir yang menerima bidik misi sebagai subjek penelitian, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan karyawan di awal karier sebagai subjek penelitian.

Maskiyah dan Safitri (2024) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa Pendidikan IPS, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta. Penelitian tersebut menggunakan 118 mahasiswa pendidikan IPS Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta sebagai subjek. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier mahasiswa pendidikan IPS Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta, serta aspek adaptabilitas karier yang paling dominan pada subjek penelitian adalah *career concern*.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan variabel bebas berupa dukungan sosial, sedangkan penelitian yang

dilakukan oleh peneliti menggunakan variabel bebas berupa *proactive personality*. Kemudian perbedaan selanjutnya terdapat pada subjek penelitian, penelitian tersebut menggunakan mahasiswa pendidikan IPS Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta sebagai subjek penelitian, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan karyawan di awal karier sebagai subjek penelitian.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Lee (2018) dengan judul “*the effect of internal locus of control on career adaptability: the mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement*”. Subjek pada penelitian tersebut yaitu sebanyak 310 mahasiswa yang berasal dari 2 universitas di Korea Selatan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui peran mediasi *career decision making self-efficacy* dan *occupational engagement* terhadap hubungan antara *internal locus of control* dan *career adaptability*. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa *internal locus of control*, *career decision making self-efficacy*, serta *occupational engagement* secara signifikan memprediksi *career adaptability*. *Internal Locus of control* memiliki efek langsung terhadap *career decision making self-efficacy* namun tidak memiliki efek terhadap *occupational engagement*, serta *career decision making self-efficacy* memiliki efek langsung terhadap *occupational engagement*.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel bebas, variabel moderator serta subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan variabel bebas berupa *internal locus of control*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan variabel bebas berupa *proactive personality*. Lalu penelitian tersebut menggunakan

career decision making self-efficacy dan *occupational engagement* sebagai variabel moderator, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel moderator. Kemudian perbedaan selanjutnya terdapat pada subjek penelitian, penelitian tersebut menggunakan mahasiswa di Korea Selatan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan karyawan di awal karier sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Fatsya dan Setiawan (2020) dengan judul “Kepribadian Proaktif Sebagai Pembentuk Kinerja Karyawan dengan Pemoderasi Masa Kerja”. Subjek pada penelitian tersebut yaitu 200 karyawan BLUD dan PNS di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan efek moderasi masa kerja dengan hubungan kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan yang berstatus BLUD dan PNS. Hasil pada penelitian tersebut memiliki kesimpulan bahwa tingginya masa kerja karyawan dengan status PNS akan memperlemah hubungan kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan dibanding dengan karyawan dengan status BLUD.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel terikat, variabel moderasi serta subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan variabel terikat berupa kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan variabel terikat berupa *career adaptability*. Lalu penelitian tersebut menggunakan masa kerja sebagai variabel moderasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel moderasi. Kemudian perbedaan selanjutnya terdapat pada subjek penelitian,

penelitian tersebut menggunakan karyawan BLUD dan PNS di RSUD Dr. Moewardi Surakarta sebagai subjek penelitian, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan karyawan di awal karier sebagai subjek penelitian.

Windiardsih dan Etikariena (2017) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X”. Subjek pada penelitian tersebut yaitu 135 karyawan BUMN X yang terdiri dari 4 divisi kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku kerja inovatif. Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi intensitas karyawan tersebut untuk menampilkan perilaku kerja inovatif. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara faktor demografi seperti jenis kelamin dan masa kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel terikat, dan subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan variabel terikat berupa perilaku kerja inovatif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan variabel terikat berupa *career adaptability*. Kemudian perbedaan selanjutnya terdapat pada subjek penelitian, penelitian tersebut menggunakan karyawan karyawan BUMN X yang terdiri dari 4 divisi kerja sebagai subjek penelitian, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan karyawan di awal karier sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Husna dan Aulia (2023) dengan judul “Peran Kepribadian Proaktif dan Resiliensi terhadap Keterikatan Kerja Petugas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan”. Subjek pada penelitian tersebut yaitu petugas pemadam kebakaran dan keselamatan di Yogyakarta yang berjumlah 167 orang. Penelitian tersebut memiliki hasil bahwa kepribadian proaktif dan resiliensi memiliki peran secara positif terhadap keterikatan kerja. Kedua variabel tersebut sama-sama memberikan peran yang efektif yaitu sebesar 61.2%.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel terikat, salah satu variabel bebas dan subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan variabel terikat yaitu keterikatan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan variabel terikat berupa *career adaptability*. Lalu penelitian tersebut menggunakan dua variabel bebas yaitu resiliensi dan kepribadian proaktif, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas saja yaitu kepribadian proaktif. Kemudian perbedaan selanjutnya terdapat pada subjek penelitian, penelitian tersebut menggunakan petugas pemadam kebakaran dan keselamatan di kota Yogyakarta sebagai subjek penelitian, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan karyawan di awal karier sebagai subjek penelitian.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Doğanülkü dan Kormaz (2023) yang berjudul “*The role of proactive personality and general self-efficacy in proactive career behavior: a mediation model*”. Subjek pada penelitian tersebut adalah 457 mahasiswa di Turki. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa *general self-efficacy*

memiliki peran memediasi hubungan antara *proactive career behavior* dan *proactive personality*. Selanjutnya, penelitian tersebut juga menemukan bahwa *proactive career behavior* memiliki hubungan yang signifikan secara positif dengan *proactive personality* dan *general self-efficacy*.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel terikat, variabel mediasi serta subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan *proactive career behavior* sebagai variabel bebas sedangkan variabel terikat yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah *career adaptability*. Lalu penelitian tersebut menggunakan variabel moderasi yaitu *general self-efficacy*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel moderasi. Kemudian perbedaan selanjutnya terdapat pada subjek penelitian, penelitian tersebut menggunakan mahasiswa di Turki sebagai subjek penelitian, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan karyawan di awal karier sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan judul “Peran *Proactive Personality* terhadap *Career Adaptability* pada Karyawan di Awal Karier” memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Namun, sejauh ini belum ada penelitian yang membahas peran *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada karyawan di awal karier menjadi suatu kesatuan secara utuh. Sehingga penelitian-penelitian terdahulu menyoroti perbedaan variabel bebas, variabel terikat, maupun fenomena atau

subjek penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian, keaslian dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afero, F. I., Dimala, C. P., & Ibad, M. C. (2023). Self-Efficacy as a Mediation the Influence of Proactive Personality on Career Adaptability in Early Adults. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(4), 517-523.
- AlKhemeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2021). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4-5), 285-300. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2020-0081>
- Anas, I., & Hamzah, S. R. A. (2022). Predicting career adaptability of fresh graduates through personal factors. *European Journal of Training and Development*, 46(3/4), 302-316.
- Anggraini, D., Pratiwi, M., Juniarily, A., Fitri Anjani, M., & Setio Nugroho, P. (2023). Sense of Coherence dan Career Adaptability pada Karyawan di Awal Karir. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 13(4), 815. <https://doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8884>
- Anjani, M. F., & Pratiwi, M. (2023). Hubungan Kebahagiaan dengan Kemampuan Beradaptasi Karier pada Karyawan di Awal Karier. *Journal of Psychological Science and Profession*, 7(3), 204. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v7i3.47901>
- Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Determinan Adaptasi Karir, Pedoman Mencegah Turn Over Bagi Pekerja dari Pendidikan Sarjana. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 186-197.
- Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi. Pustaka Pelajar.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030140202>
- Bubert, J. (2021). Flexibility Key for Early Career Employee Satisfaction and Retention. *CSA News*, 66(7), 42-43. <https://doi.org/10.1002/csan.20512>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(October 2017), 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>

- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67-82.
- Catio, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1).
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African journal of psychology*, 45(1), 81-92.
- Darmawani, E., & Suryahadikusumah, A. R. (2021). Career adaptability as a career competency for generation Z. *Prosiding Webinar Konvensyen Kaunseling Kebangsaan Kali Ke-22*, 62.
- Doğanülkü, H. A., & Korkmaz, O. (2023). The role of proactive personality and general self-efficacy in proactive career behavior: a mediation model. In *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09597-9>
- Eryilmaz, A., & Kara, A. (2017). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1), 85–100. <https://doi.org/10.12973/iji.2017.1016a>
- Fathoni, A. N. N., & Farida, I. A. (2023). Proactive Personality as a Predictor of Career Adaptability of Creative Industry Employees in Malang City. *KnE Social Sciences*, 2023, 324–336. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i19.14383>
- Fatsya, N. H., & Setyawan, D. (2019). Kepribadian Proaktif Sebagai Pembentuk Kinerja Karyawan Dengan Pemoderasi Masa Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 68–79. <https://doi.org/10.31001/jbk.v12i1.1016>
- Fitri, D. (2024). Hubungan Social Support terhadap Career Adaptability pada Karyawan Early Career. *Jurnal Psikologi Udayana*, 11(1), 449–461. <https://doi.org/10.24843/JPU/2024.v11i.101.p04>
- Garnasih, R. L. (2014). Profesi Sales Dimata Fresh Graduate Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 22(3), 8743.
- Hameed, I., Brohi, S., & Shahab, A. (2020). Impact of proactive personality on career

- adaptability and intentions for expatriation. *Canadian Journal of Career Development*, 19(1 SE-Articles), 4–14. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/20>
- Hardianto, Y., & Suciheyati, R. B. (2019). Hubungan Adversity Quotient Dengan Career Adaptability Pada Koas Angkatan 2015 Fkg “X” Di Rsgm. *Psibernetika*, 11(2), 79–90. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1433>
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, 15-28. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_2
- Hastini, L. Y., Mariyanti, E., & Mustika, M. S. (2017). Pengaruh Locus of Control dan Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Dharma Andalas). *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 7(1).
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Holderman, S. G., & Wijono, S. (2024). Self-efficacy and Career Adaptability in Early Career employees. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 8(1), 106. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v8i1.9207>
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Decision-Making Self-Efficacy on Career Adaptability Among Chinese Graduates. *Social Behavior and Personality*, 42(6), 903–912.
- Husna, A. R., & Aulia, A. (2023). Peran Kepribadian Proaktif dan Resiliensi terhadap Keterikatan Kerja Petugas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. *Jip.Fk.Unand.Ac.Id*, 7, 98–120. <http://jip.fk.unand.ac.id/index.php/jip/article/download/524/153>
- Jawahar, I. M., & Liu, Y. (2016). Proactive personality and citizenship performance: The mediating role of career satisfaction and the moderating role of political skill. *Career Development International*, 21(4), 378–401. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0022>
- Jayaratne, K. S. U., Collins, D. P., & McCollum, S. B. (2021). Early-career challenges of youth development extension educators and effective strategies. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su13169017>

- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Juliyanti, R., & Aizah, N. (2021). Motivasi Pilihan Karir bagi Remaja pada Masa Pandemi Covid-19: Motivasi Pilihan Karir bagi Remaja pada Masa Pandemi Covid-19. *Anterior Jurnal*, 20(2), 119-126.
- Karacan–ozdemir, N., & Guneri, O. Y. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(67).
- Kardas, J. S. (2012). Determinants of employee development and career in a company. Publishing House of Siedlce University of Natural Sciences and Humanities.
- Kasan, I. A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta. *Pendas Mahakam : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 7(2), 83–89. <https://doi.org/10.24903/pm.v7i2.1111>
- 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, H., Xu, Z., Song, S., & Jin, H. (2024). How and when does proactive personality predict career adaptability? A study of the moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1333829>
- Lin, Y., Jin, Y., & Yang, R. (2024). The influence of proactive personality on students' knowledge sharing: the chain mediating effect of class climate and learning engagement. *Frontiers in Psychology*, 15, 1487345.
- Ma, G., Zhu, X., Ma, B., & Lassleben, H. (2024). Employee proactive personality and career growth: the role of proactive behavior and leader proactive personality. *Behavioral sciences*, 14(3), 256.
- Mazwar, R., & Sabarrudin. (2024). Proses Pemilihan Karir Menurut Ginzberg. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(10), 752–760. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11500118>

- Mercan, O., & Öztemel, K. (2023). Proactive personality and career Adaptability: The mediating role of career pessimism. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 10(2), 334-347.
- Miskiyah, E. M., & Safitri, D. (2024). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa Pendidikan IPS , Fakultas Ilmu Sosial , Universitas Negeri Jakarta The Influence of Social Support on Career Adaptability in Social Sciences Education Students , Faculty of Social Scien.* 3843–3852.
- Monteiro, S., Taveira, M. D. C., & Almeida, L. (2019). Career adaptability and university-to-work transition: Effects on graduates' employment status. *Education+ Training*, 61(9), 1187-1199.
- Ndlovu, V., & Ferreira, N. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598–604. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1689468>
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: a model of proactive behavior. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
- Pramono, A., & Nopritama, M. (2020). Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 57–72. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i2.71>
- Putri, F. A., Fachmi, N., Setyawan, B., & Efendy, M. (2024). Hubungan Career Adaptability Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2021), 4955–4966. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/8433/5751>
- Putri, R. N. I., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2022). Sense of Control dan Adaptabilitas Karir: Studi Korelasional pada Mahasiswa Tingkat Akhir Bidikmisi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.29080/jpp.v13i2.785>
- Ramos, R., Ramos, M. C., & Subirats, M. (2022). The workers who know too much: Antecedents, consequences and dynamics of overqualification. *Personnel Review*, 47(6), 1–40.

- 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.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- 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>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmajati, M., & Suharnomo, S. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kepuasan Karir Dan Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 17(2), 39–48. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v17i2.39180>
- Sural, V., Çar, B., Erdoğan, A., & Şirin, E. F. (2023). Investigation of the proactive personal traits of faculty of sports sciences students and their status of the psychological needs in sports. *ROL Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 581–600. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8041576>
- Suthar, D. J. (2019). 0-Linking Proactive Personality, Career Adaptability With Resilient To Career Shock: a Moderation of Support. *Digikogu.Taltech.Ee*. <https://digikogu.taltech.ee/en/Download/8e0b28d6-8d75-48b3-8b58-8add96158247/Proaktiivseisiksusejakohanemisjavastupanuvi.pdf>
- Tandiayuk, S., Bellani, E., Susanto, A. F., & Firmansyah, F. (2022). The effectiveness of career adaptability training for final year students. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 215-220.
- 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>
- Valls, V., González-Romá, V., Hernandez, A., & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103424.
- Wang, S., Mei, M., Xie, Y., Zhao, Y., & Yang, F. (2021). Proactive Personality as a

- Predictor of Career Adaptability and Career Growth Potential: A View From Conservation of Resources Theory. *Frontiers in Psychology*, 12(September), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699461>
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 101(April), 90–103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.002>
- Windiarasih, R., & Etikariena, A. (2017). The relationship between proactive personality and innovative work behavior in BUMN X. *Jurnal Psikogenesis*, 5(2), 123–134. <http://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/>
- Yahya, K. K., Tan, F. Y., & Johari, J. (2019). Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2017 - Volume 1. *Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2017 - Volume 1*, April. <https://doi.org/10.1007/978-981-10-8730-1>
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227–236. <https://doi.org/10.1093/workar/wau009>
- Zaharee, M., Lipkie, T., Mehlman, S. K., & Neylon, S. K. (2018). Recruitment and Retention of Early-Career Technical Talent: What Young Employees Want from Employers A study of the workplace attributes that attract early-career workers suggests that Millennials may not be so different from earlier generations. *Research Technology Management*, 61(5), 51–61. <https://doi.org/10.1080/08956308.2018.1495966>
- Zainol, M. S., Hamzah, M. I. M., & Alias, B. S. (2022). Effect of Principal's Authentic Leadership Practices on Training Transfer: Proactive Personality as a Mediator. *resmilitaris*, 12(4), 272-291
- Zhao, L., Li, W., & Zhang, H. (2022). Career Adaptability as a Strategy to Improve Sustainable Employment: A Proactive Personality Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su141912889>