

PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR MELALUI EFIKASI DIRI SEBAGAI MEDIATOR PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BENGKULU

Nelvita Febrianti

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu Bengkulu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepribadian proaktif terhadap kemampuan adaptasi karier yang dimediasi oleh variabel efikasi diri. Responden penelitian adalah mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu pada semester kedua tahun ketiga dan angkatan di atasnya. Data dikumpulkan menggunakan seperangkat kuesioner dan didistribusikan melalui metode survei langsung dan survei web. Analisis Regresi Berganda Hirarkis (HMRA) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan dimensi persistensi dari variabel kepribadian proaktif memengaruhi sebagian dan secara bersamaan pada kemampuan beradaptasi karier dan memiliki efek positif. Demikian pula keempat dimensi variabel kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap variabel efikasi diri. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap variabel adaptabilitas karier, tetapi secara parsial berpengaruh positif terhadap dimensi penilaian diri, rencana masa depan, dan pemecahan masalah.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karier; Efikasi Diri; Kepribadian Proaktif

Abstract

This study aimed to examine the influence of the proactive personality variable on the career adaptability mediated by the self-efficacy variable. The respondents of this research were undergraduate students of the Faculty of Economics and Business, University of Bengkulu in the second semester of the third year and above. Data were collected using a set of questionnaires and distributed through hand-delivered survey and web survey methods. Hierarchical Multiple Regression Analysis (HMRA) was employed to analyse the data gathered. The results of the study indicate that the ability to identify opportunities, demonstrate initiative, take action, and the persistence dimension of the proactive personality variable partially and simultaneously affect career adaptability and have a positive effect. Likewise, the four dimensions of the proactive personality variable have a positive effect on the self-efficacy variable. Self-efficacy has a positive effect on the career adaptability variable, but partially has a positive effect on the dimensions of self-assessment, future plans, and problem solving.

Keywords: Career Adaptability; Self-Efficacy; Proactive Personality

Article History: Received: (17-06-2025); Revised: (22-09-2025); and Published: (15-10-2025)

Copyright © 2025 Nelvita Febrianti

How to cite this article: Febrianti, N. (2025). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Adaptabilitas Karir Melalui Efikasi Diri Sebagai Mediator Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 20(2), 18-30

PENDAHULUAN

Karir merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (Dessler, 2022). Pada era globalisasi, kesiapan karir dan kemampuan beradaptasi karir yang baik dinilai dapat membantu seseorang dalam menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh dunia kerja yang tidak pasti (Savickas, 2020). Adaptabilitas karir dinilai sebagai kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tantangan yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam dunia kerja (Rudolph *et al.*, 2017; Savickas, 2020). Selain itu, adaptabilitas karir berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Rudolph *et al.*, 2017; Savickas, 2020).

Bagi mahasiswa tingkat akhir transisi dari universitas ke dunia kerja memiliki tantangan tersendiri, sehingga dengan demikian mahasiswa tingkat akhir perlu untuk mempersiapkan diri terutama kemampuan dalam beradaptasi terhadap kondisi serta tuntutan kerja (Wendlandt & Rochlen, 2016). Adaptasi yang berhasil dapat terjadi apabila individu memiliki keinginan (*adaptivity*) dan mampu (*adaptability*) menanggapi berbagai situasi dengan perilaku yang sesuai untuk situasi tersebut. Maka, *adaptivity* merupakan sebuah komponen sifat yang mana dianggap sebagai sebuah kecenderungan dalam penguasaan diri dan dioperasionalkan sebagai kepribadian proaktif (Tolentino *et al.*, 2014).

Kepribadian proaktif merefleksikan kecenderungan individu yang mengarah pada perilaku positif dan proaktif yang dapat memberikan pengaruh pada perubahan yang berarti di lingkungannya dan dianggap sebagai faktor penting dalam adaptabilitas karir (Cai *et al.*, 2015; Jiang, 2017; Tolentino *et al.*, 2014). Individu yang proaktif memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk memiliki persiapan yang lebih baik dalam menghadapi dinamika di dunia kerja (Jiang, 2017). Perubahan tersebut relevan dengan keterampilannya yang mana kesiapan ini akan memberikan mereka kecenderungan untuk merasakan dan kemudian bertindak pada dinamika kesempatan karir dan menciptakan lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan ketertarikannya dalam bentuk efikasi diri (Bandura, 2013). Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, belum ada yang mengkaji kepribadian proaktif yang mengambil sampel pada mahasiswa. Sejumlah kajian terkait kepribadian proaktif pada karyawan swasta, seperti penelitian yang dilakukan oleh Prabhu (2018) menyebutkan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan kinerja karyawan pada sampel 900 karyawan yang ada di Amerika Serikat. Penelitian oleh Fuller *et al.* (2019) juga menemukan bahwa adanya signifikansi antara kepribadian proaktif dengan kinerja seorang karyawan pada sampel yang diambil adalah 120 karyawan di Amerika Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Rudolph *et al.* (2017) menyatakan bahwa berdasarkan total 90 penelitian menunjukkan bahwa adaptasi karir secara signifikan

terkait mengadaptasi efikasi diri dalam pengambilan keputusan. Efikasi diri merupakan pengalaman sosial dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian terhadap kapabilitasnya dalam mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu (Meiliani *et al.*, 2013; Walumbwa *et al.*, 2018). Efikasi diri menjadi sangat penting sebab efikasi diri yang tinggi dapat menjadikan individu meningkatkan kepercayaan diri dalam proses pembelajaran akademiknya. Begitu juga sebaliknya, efikasi diri yang rendah menjadikan mahasiswa rentan dengan keragu-raguan yang mengakibatkan perilaku mahasiswa ke arah yang lain sebagai kegiatan yang menghambat dan atau menurunkan prestasi akademiknya (Mukti & Tentama, 2019).

Apabila individu memiliki efikasi diri maka ia akan mampu membuat sebuah keputusan untuk masa depan terkait adaptabilitas karir dengan memperhatikan penilaian diri sebelum mengambil keputusan (Bandura, 2017). Individu yang memiliki efikasi diri maka ia akan mampu mengelola pengembangan adaptabilitas karirnya (Bandura, 2017). Sebaliknya, permasalahan akan timbul pada individu yang kurang memiliki efikasi diri karena kurangnya kemampuan penilaian diri sebelum pengambilan keputusan akan membuat individu tersebut terpaksa memilih karir yang tidak sesuai dengan bidangnya (Bandura, 2017). Seseorang mahasiswa yang memiliki efikasi diri yakin bahwa agar mereka berhasil mencapai tujuan, mereka harus berupaya secara intensif dan bertahan ketika mereka menghadapi kesulitan. Pada kondisi ini, kepribadian proaktif sangat dibutuhkan pada setiap mahasiswa.

TINJAUAN PUSTAKA

Konstruksi Karir

Adaptabilitas karir merupakan konsep utama dari teori konstruksi karir. Teori konstruksi karir dari Savickas (2013) menggambarkan adaptasi sebagai hasil dari *adaptivity*, *adaptability*, dan *adapting*. Hal tersebut menandakan bahwa adanya urutan mulai dari kesiapan adaptif, sumber daya adaptasi, respon adaptasi, dan hasil adaptasi (Savickas, 2013). Kesiapan adaptif atau *adaptivity* sebagai suatu sifat kepribadian dimana individu memiliki keinginan untuk berubah dalam hal memenuhi tugas perkembangan karirnya (Savickas, 2013). Dalam teori konstruksi karir, kesiapan adaptif dianggap sebagai sifat yang cenderung stabil, bersifat tahan lama, dan memiliki kecenderungan dasar yang menjadi inti dari individu (Savickas & Porfeli, 2012). Sedangkan adaptabilitas karir atau *career adaptability* merujuk pada sumber daya yang dimiliki individu dalam mengatasi tugas perkembangan, transisi, dan trauma terkait karirnya (Savickas, 2013). Adaptabilitas karir dianggap sebagai sumber psikososial atau kompetensi transaksional yang sifatnya lebih dapat diubah daripada ciri kepribadian (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas karir tidak memiliki sifat yang stabil seperti karakteristik kepribadian, melainkan merupakan kekuatan atau kapasitas regulasi diri

yang dapat berubah seiring waktu dan situasi yang dapat diaktifkan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri orang tersebut, lingkungan, dan interaksi (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi kerja yang tidak terduga (Savickas, 2013). Kemampuan adaptabilitas karir menjadi kompetensi utama dalam kesuksesan karir setiap individu, sehingga dengan adanya kemampuan adaptabilitas karir dapat membantu individu dalam mengatur diri untuk memecahkan masalah, mengatasi hambatan, mengatasi masa transisi kerja dan kemungkinan trauma pada pekerjaan tertentu (Savickas, 2013). Jadi, adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Dengan adanya kemampuan tersebut akan membantu individu dalam membangun atau menentukan arah perilaku untuk membuat karir yang lebih bermakna.

Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif merupakan sikap yang cenderung memanfaatkan peluang, berani mengambil tindakan dalam memutuskan sesuatu serta aktif dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan (Suryani, 2020). Kepribadian proaktif merupakan sebuah tindakan yang mengantisipasi berbagai permasalahan, memenuhi segala kebutuhan, dan memanfaatkan kesempatan di masa depan (Venkatarman & Ramanujan, 1986). Kepribadian proaktif juga dinyatakan dapat mengurangi ketidakpastiaan lebih cepat karena memiliki tiga gagasan atribut dari proaktif, yaitu *change orientation* - ketika individu berupaya untuk merubah proses yang ada, *self-initiation* – ketika individu melakukan sebuah tindakan, dan *future focus* – ketika individu memikirkan berbagai cara untuk mencapai masa depan yang diinginkan (Parker *et al.*, 2014). Maka dapat dikatakan bahwa individu dengan kepribadian proaktif yang lebih tinggi akan memiliki kecenderungan alami yang memungkinkan individu tersebut untuk melakukan inisiasi dalam penjelajahan, perencanaan, dan kendali pada peristiwa yang terkait dengan ketidakpastian sehingga dapat meminimalisir ketidakpastiaan tersebut (Jiang, 2017). Jadi, kepribadian proaktif merupakan perilaku individu yang bertindak secara aktif yang dapat mengenali peluang dan mengambil tindakan terhadap peluang tersebut, pantang menyerah terhadap kegagalan yang terjadi, memiliki inisiatif yang tinggi serta dapat berperilaku kreatif sehingga munculah inovasi-inovasi dalam desain pekerjaannya

Efikasi Diri

Bandura (1977) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan dalam kemampuan seorang untuk memobilisasikan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional. Bandura (2013) menyatakan bahwa

efikasi diri merupakan perasaan terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas. Bandura (2013), efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap keberfungsian kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian diri sendiri dan dalam lingkungannya. Bandura menjelaskan bahwasanya efikasi diri merupakan landasan kepercayaan diri dalam diri manusia. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mempunyai potensi untuk dapat mengubah suatu kejadian dalam lingkungannya, dan dapat berpotensi untuk menjadi orang sukses, dari pada seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah. Jadi, efikasi diri merupakan suatu hal yang terkait dengan keadaan psikologis seseorang, artinya suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif dan tindakan yang diperlukan agar dapat berhasil melaksanakan tugas tertentu, dalam konteks tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kinerja pribadi, pengalaman pribadi, persuasi verbal dan respon fisiologis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sekaran (2021), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan yaitu survei. Sekaran (2021) menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil.

Objek dalam penelitian ini adalah mahasiswa pada program studi Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan yang terdaftar di bagian registrasi Universitas Bengkulu serta yang menjalani dan mengikuti pembelajaran secara aktif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu pada program Sarjana yang merupakan mahasiswa semester 6 sampai mahasiswa yang sedang melakukan penyusunan skripsi. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020), metode sensus merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua populasi diuji, yaitu 1.057 mahasiswa semester 6 sampai mahasiswa yang sedang melakukan penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2021). Kuesioner disebarkan kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu dengan menggunakan metode *hand-delivered survey* dan *web survey* dengan maksud untuk mendapatkan tingkat responden yang tinggi (Zikmund *et al.*, 2013). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang menyajikan 44 item pernyataan yang diadaptasi dari pernyataan yang dikembangkan oleh 3 peneliti (Savickas, 2013; Bateman

& Crant, 1993; Jiang & Park, 2012). Penggunaan kuesioner ini menggunakan skala Likert jenjang 6 dengan maksud untuk menghindari jawaban netral. Menurut Sugiyono (2020), digunakannya skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang permasalahan yang ingin diteliti.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden

No	Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Program Studi:		
	Manajemen	234	45%
	Akuntansi	179	34%
	Ekonomi Pembangunan	109	21%
	Jumlah	522	100%
2	Angkatan Tahun:		
	2020	226	43%
	2019	221	42%
	<2019	75	15%
	Jumlah	522	100%
3	Semester:		
	6 (enam)	226	43%
	8 (delapan)	221	42%
	10, 12 & 14	75	15%
	Jumlah	522	100%
4	Sedang Menyusun Skripsi:		
	Iya	352	67%
	Tidak	170	33%
	Jumlah	522	100%
5	Jenis Kelamin:		
	Laki-Laki	246	47%
	Perempuan	276	53%
	Jumlah	522	100%
6	Umur:		
	17-20 Tahun	12	2%
	>20 Tahun	510	98%
	Jumlah	522	100%
7	Kuliah Sambil Bekerja Dengan Pihak Lain:		
	Iya	37	7%
	Tidak	485	93%
	Jumlah	522	100%
8	Kuliah Sambil Berwirausaha:		
	Iya	80	15%
	Tidak	442	85%
	Jumlah	522	100%
9	Kuliah Sambil Bekerja		
	Iya	71	14%
	Tidak	451	86%
	Jumlah	522	100%
10	Hanya Fokus Kuliah		
	Iya	321	61%
	Tidak	201	39%

	Jumlah	522	100%
11	Rencana Pekerjaan Setelah Lulus		
	Berwirausaha	123	24%
	Bekerja pada instansi pemerintah maupun swasta	388	74%
	Belum mempunyai rencana setelah lulus	11	2%
	Jumlah	522	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Uji Validitas

Jenis uji validitas yang digunakan pada studi sekarang adalah *construct validity*. Dalam mengukur reliabilitas, penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's *alpha* dan dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,60 atau lebih (Sekaran, 2021). Pada penelitian ini uji reliabilitas dibantu dengan *software* SPSS versi 25 *for windows*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Adaptabilitas Karir (Y)		
- <i>Concern</i>	0,731	
- <i>Control</i>	0,857	Reliabel
- <i>Curiosity</i>	0,835	
- <i>Confidence</i>	0,833	
Kepribadian Proaktif (X)		
- Kemampuan mengidentifikasi peluang	0,819	
- Menunjukkan inisiatif	0,868	Reliabel
- Mengambil tindakan gigih	0,828	
	0,835	
Efikasi Diri (M)		
- Penilaian Diri	0,806	
- Pengumpulan Informasi Bidang Karir	0,770	
- Seleksi Tujuan	0,844	Reliabel
- Rencana Masa Depan	0,794	
- Pemecahan masalah	0,804	

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel dan dimensi memiliki kategori reliabel dengan nilai *alpha* lebih besar dari 0,60. Sekaran (2021) menyebutkan bahwa variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Maka, instrument yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabel yang artinya indikator-indikator yang mewakili dari setiap butir instrument memiliki hubungan yang konsisten.

Uji HMRA

Dalam melakukan uji statistic dengan menggunakan HMRA harus dipenuhi beberapa persyaratan yaitu normalitas, linearitas, homoskedastitas, *outliers* dan multikolinieritas (Hair, *et al.*, 2010; Tabachnick & Fidell, 2013; Ghauri & Gronhaug, 2012). Data haruslah berdistribusi normal, memiliki hubungan linear antara independen atau

prediktor dan variabel dependen atau variabel kriteria, dan menunjukkan varians yang homogeny. Data juga harus bebas dari *outliers* dan multikolinieritas. Multikolinearitas dideteksi melalui nilai *tolerance* (*Tol.*) dan *variance inflation vector* (*VIF*). Nilai *tolerance* dan *VIF* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Nilai Tol dan VIF Analisis Mediasi

No	Deskripsi	Tol .		VIF	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir	0,393-0,477	> 0,01	2,095-2,548	< 10
2	Pengaruh kepribadian proaktif terhadap efikasi diri	0,393-0,477	> 0,01	2,095-2,548	< 10
3	Pengaruh efikasi diri terhadap adaptabilitas karir	0,424-0,497	> 0,01	2,013-2,358	< 10
4	Analisis mediasi	0,368-0,467	> 0,01	2,139-2,714	< 10

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa *output* menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 untuk semua output pengaruh yang dianalisis. Angka- angka memberikan arti bahwa tidak terjadi multikolinearitas maka analisis HMRA dapat dilakukan.

Hasil pengujian seluruh hipotesis pada penelitian sekarang diringkas dan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No	Pertanyaan	Hipotesis	Signifikan	Hasil		
				Non-signifikan	Keputusan Uji Individu	Keputusan Uji Simultan
1	Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu?	Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu	Kemampuan mengidentifikasi peluang Menunjukkan inisiatif Mengambil tindakan gigih	-	Diterima	Diterima

2	Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap efikasi diri pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu?	Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap efikasi diri pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu	Kemampuan mengidentifikasi peluang Menunjukkan inisiatif Mengambil tindakan gigih	-	Diterima	Diterima
3	Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu?	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu	Penilaian diri Rencana masa depan Pemecahan masalah	Pengumpulan informasi bidang karir Seleksi tujuan	Sebagian Diterima	Diterima
4	Bagaimanakah pengaruh antara kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir jika dimediasi oleh efikasi diri pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu?	Efikasi diri memediasi kepribadian proaktif dalam mempengaruhi adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu	Kemampuan mengidentifikasi peluang Menunjukkan inisiatif Penilaian diri Rencana masa depan Pemecahan masalah	Mengambil tindakan Gigih Pengumpulan informasi bidang karir Seleksi tujuan	Sebagian Diterima	Diterima

Sumber: Data Primer (2023)

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir yang dimediasi oleh efikasi diri pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, hasil uji hipotesis menggunakan HMRA secara simultan menunjukkan bahwa kepribadian proaktif dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Hal ini sesuai *theory of career construction*, bahwasannya pemahaman tentang kepribadian proaktif dan efikasi diri yang baik akan mempengaruhi adaptabilitas karir mahasiswa untuk bisa mengelola, mengenali, dan memahami kepribadian diri sendiri dan orang lain serta memiliki keyakinan untuk menyelesaikan sesuatu secara efektif dan efisien yang akan mempengaruhi adaptabilitas karir

mahasiswa.

Hal ini sejalan dengan jawaban responden yang dilihat bahwa mayoritas mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu cukup berkembang dalam perkuliahan karena sering mengajukan pertanyaan dikelas serta berkontribusi dalam diskusi kelompok yang akan mempengaruhi dalam menentukan arah karir mahasiswa (lihat Tabel 4.10). Selain itu, beberapa mahasiswa juga aktif belajar kelompok diluar kelas yang akan mempengaruhi tingkat kepribadian proaktif dan efikasi diri dalam mengambil suatu keputusan untuk menentukan karir dimasa depan.

Secara teoritis, Helmy (2018) menyatakan bahwa efikasi diri terbukti mampu memediasi hubungan antara kepribadian proaktif terhadap pengambilan keputusan karir. efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir termasuk dalam prediktor yang tinggi untuk adaptabilitas karir (Hirschi, 2013). Alwisol (2016) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan penilaian diri, apakah dirinya dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa dirinya dalam mengerjakan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan. Bandura (2013) menyatakan bahwa efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan, memikirkan, memotivasi dan melakukan perbuatan.

Hal ini menunjukan bahwa efikasi diri mampu menjadi mediator antara kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, dimana dengan kepribadian proaktif yang dimiliki oleh mahasiswa yang tinggi mengelola pikiran dan tindakan serta tingkat efikasi diri yang selalu memiliki keyakinan dalam menghadapi sesuatu maka adaptabilitas karir mahasiswa akan semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh hipotesis diterima. kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu secara simultan. kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap efikasi diri mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. efikasi diri berpengaruh positif pada dimensi penilaian diri, rencana masa depan, dan pemecahan masalah sedangkan pada dimensi pengumpulan informasi bidang karir dan seleksi tujuan tidak berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Terdapat hubungan yang positif antara kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir yang dimediasi oleh efikasi diri pada dimensi kemampuan mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, penilaian diri, rencana masa depan, dan pemecahan masalah. Sedangkan pada dimensi mengambil tindakan, gigih, pengumpulan informasi bidang karir, dan seleksi tujuan tidak berpengaruh positif. Adapun saran berdasarkan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa disarankan untuk lebih mempersiapkan karirnya sejak awal dalam menghadapi tantangan masa transisi pada dunia kerja. Usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk memiliki kesiapan tersebut adalah dengan membuat rencana studi

selama perkuliahan dengan baik, pencapaian yang ingin didapat semasa menjadi mahasiswa hingga menargetkan kapan harus lulus, rencana perkembangan karir setelah lulus, mencari informasi dari berbagai sumber seperti pusat karir dan *job fair*, mengambil kesempatan untuk mengembangkan diri, menambah skill, keterampilan dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi hambatan.

2. Penting bagi mahasiswa untuk melatih dan meningkatkan kepribadian proaktif untuk memasuki dunia kerja, seperti mahasiswa mampu memanfaatkan waktu untuk bertanya dan berkonsultasi tentang perkuliahan dan kerja, berani mengambil tindakan dalam memutuskan sesuatu dalam kelompok atau aktif di kelas/perkumpulan mahasiswa, mahasiswa berani mengajukan pertanyaan kepada dosen pada saat perkuliahan, dan aktif dalam diskusi kelompok.
3. Mahasiswa perlu meningkatkan efikasi diri, seperti dalam memilih konsentrasi kuliah atau pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, mencari informasi mengenai pekerjaan, mengidentifikasi pilihan karir yang lain ketika tidak mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, berdiskusi dengan orang-orang yang sudah bekerja, memilih satu pekerjaan yang diminati, memilih pekerjaan yang sesuai dengan gaya hidup, minat dan kemampuan.
4. Untuk mendukung saran diatas, diharapkan jurusan dan pihak universitas untuk lebih mengatisipasi secara langsung pengangguran terdidik, dalam hal ini para sarjana atau lulusan perguruan tinggi adalah dengan cara mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan adaptabilitas karir dan menambah wawasan mahasiswa tentang dunia kerja, seperti program-program pelatihan atau pembekalan kepada mahasiswa yang akan lulus dari perguruan tinggi. Program-program tersebut dapat berupa pelatihan di pusat karir tingkat universitas, konseling karir mengenai mata kuliah pada tingkat fakultas dan jurusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215
- Bandura, A. (2013). The Role of Self-Efficacy in Goal-Based Motivation: New Developments in Goal Setting and Task Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 147– 157.
- Bandura, A. (2017). Self-Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 72-76
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlate. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103- 118.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., & Hua, H. (2015). Self-Esteem and Proactive Personality as Predictors of Future Work Self and Career Adaptability:

- An Examination of Mediating and Moderating Processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86(2), 86–94.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Fuller, L., Jerry B.H., Kim., Cox., & Susie S. (2019). Proactive Personality and Job Performance: Exploring Job Autonomy as a Moderator. *Journal of Managerial Issues*, 22(1).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. I. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall
- Jiang, Z. & Park, S. (2012). Career Decision – Making Self- Efficacy as A Moderator in The Relationship of Entrepreneurial Career Intention with Emotional Intelligence and Cultural Intelligence. *African Journal of Business Management*, 6(30), 8862-8872.
- Jiang, Z. (2017). Proactive Personality and Career Adaptability: The Role of Thriving at Work. *Journal of Vocational Behavior*, 98(2), 85–97.
- Meiliani, M., Garret, S., & Fernando, M. (2013). The Role of Career Anchors and Psychological Empowerment in Predicting Job Satisfaction in The Indonesian Public Higher Education. *Journal of Knowledge & Human Resource Management*, 5(6), 12-34.
- Mukti, B., & Tentama, F. (2019). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri Akademik. Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Diri Akademik Pada mahasiswa UEU Jakarta. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 13(2), 69
- Parker, S. K., Williams, H, M., dan Turner, N. (2014). Does Emotional Intelligence Matter. Personality and Individual Differences. *Academic Achievement in High School*, 37(1), 1321–1330.
- Prabhu. (2018) Proactive Personality and Entrepreneurial Intent: Is Entrepreneurial Self-Efficacy a Mediator or Moderator. *International Journal of Entrepreneurial Behavior dan Research*, 18(5), 559-586
- 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(3), 17– 34.
- 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.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 61-63.
- Savickas, M.L. (2020). Career Construction Theory and Practice. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. *Journal of Vocational Behavior*, 93(2), 147-183.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research Methods for Business*: Jakarta: Salemba

Empat.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, I. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 5(1), 152–166.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013) *Using Multivariate Statistics*. New York: Harper and Row.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The Role of Career Adaptability in Predicting Entrepreneurial Intentions: A Moderated Mediation Model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403–412.
- Venkatraman, N., & Ramanujam, V. (1986). Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison Approaches. *Academy of Management Review*, 11(2), 801-814.
- Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E. Wu, C., & Meiliani, M. (2018). Inspired to Perform: A Multilevel Investigation of Antecedents and Consequences of Thriving at Work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 1-13.
- Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2016). Addressing The College-To-Work Transition: Implications for University Career Counselors. *Journal of Career Development*, 35(2), 151-165.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Method*. South-Western: Cengage Learning.