

PENGARUH PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP CAREER ADAPTABILITY PADA MAHASISWA MAGANG

Marisa Rahmi Agustinah¹, Olievia Prabandini Mulyana²

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

²Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email: marisa.22301@mhs.unesa.ac.id¹, olieviaprabandini@unesa.ac.id²

Abstrak: *This study aims to examine the influence of proactive personality on career adaptability among internship students. The background of this research is the transitional challenges from higher education to the workforce, which require adequate psychosocial adaptation capacities. A quantitative approach was employed with a sample of 147 internship students selected through purposive sampling. Data were collected using PPS and CAAS, both of which have demonstrated adequate reliability and validity in previous studies. Simple linear regression analysis revealed that proactive personality has a positive and significant effect on career adaptability ($R = 0.565$; $R^2 = 0.319$; $p < 0.05$), indicating that 31.9% of the variance in career adaptability can be explained by proactive personality. These findings confirm that students with higher levels of proactivity are more capable of facing challenges, adapting to professional demands, and managing career transitions effectively. The practical implication of this study is the need for universities to develop programs that stimulate proactive behavior to enhance students' adaptive readiness in facing the workforce.*

Kata kunci: Kepribadian proaktif; Adaptabilitas Karier; Mahasiswa; Magang.

Abstract: This study aims to examine the influence of proactive personality on career adaptability among internship students. The background of this research is the transitional challenges from higher education to the workforce, which require adequate psychosocial adaptation capacities. A quantitative approach was employed with a sample of 147 internship students selected through purposive sampling. Data were collected using PPS and CAAS, both of which have demonstrated adequate reliability and validity in previous studies. Simple linear regression analysis revealed that proactive personality has a positive and significant effect on career adaptability ($R = 0.565$; $R^2 = 0.319$; $p < 0.05$), indicating that 31.9% of the variance in career adaptability can be explained by proactive personality. These findings confirm that students with higher levels of proactivity are more capable of facing challenges, adapting to professional demands, and managing career transitions effectively. The practical implication of this study is the need for universities to develop programs that stimulate proactive behavior to enhance students' adaptive readiness in facing the workforce.

Keywords: Proactive Personality; Career Adaptability; Students; Internship.

Pendahuluan/Introductions (Huruf pertama kapital Book Antiqua 12pt)

Pasar tenaga kerja modern mengalami perubahan struktural dan dinamika ekonomi yang semakin cepat, sehingga menuntut individu memiliki kapasitas adaptasi psikososial yang memadai dalam menghadapi perjalanan karier yang kompleks dan tidak pasti (Makwa et al., 2025). Salah satu konsep utama yang menjelaskan kesiapan individu dalam menghadapi kondisi tersebut adalah career adaptability. Savickas & Porfeli (2012) mendefinisikan career adaptability sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu mengelola tugas perkembangan, transisi, serta tantangan karier yang tidak terduga. Adaptabilitas karier terdiri dari empat dimensi, yaitu career concern, career control, career curiosity, dan career confidence, yang secara konsisten terbukti berperan penting dalam keberhasilan dan kepuasan karier (Hasanah et al., 2024). Keempat dimensi ini tidak hanya relevan bagi

individu yang telah bekerja, tetapi juga penting dikembangkan sejak individu berada dalam konteks pendidikan yang mempersiapkan transisi menuju dunia profesional.

Dalam konteks Indonesia, tantangan adaptasi karier tercermin dari masih adanya kesenjangan antara capaian pendidikan dan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. Data BPS (2025) menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 4,76%, dengan angka yang lebih tinggi pada lulusan perguruan tinggi sebesar 5,25%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penguasaan kompetensi akademik belum sepenuhnya diiringi oleh kesiapan adaptif yang memadai. Salah satu fase transisi yang krusial bagi mahasiswa adalah masa magang, karena pada periode ini mahasiswa mulai menghadapi tuntutan profesional secara langsung, termasuk adaptasi terhadap budaya organisasi, tanggung jawab kerja, serta pembentukan relasi profesional (Rahma et al., 2023). Pada fase ini, mahasiswa dituntut untuk mampu menyesuaikan diri tidak hanya secara kognitif, tetapi juga secara psikologis. Nerissa & Rachmawati (2024) menegaskan bahwa individu dengan *proactive personality* cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan profesional, meningkatkan keterlibatan kerja, dan mengoptimalkan performa.

Adaptabilitas karier pada masa transisi tidak berkembang secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kristiyorini et al. (2024) menjelaskan bahwa *career adaptability* membantu mahasiswa menavigasi peralihan dari pendidikan ke dunia kerja. Temuan Mulyana et al. (2025) juga menegaskan pentingnya adaptabilitas karier dalam menghadapi tuntutan perkembangan karier. Faktor internal meliputi kemampuan berpikir kritis, keyakinan terhadap kompetensi personal, refleksi diri, orientasi masa depan, dan sikap optimistis, sedangkan faktor eksternal mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan, dan status pekerjaan (Rudolph et al., 2017). Selain itu, dukungan lingkungan berupa pengalaman belajar, kesempatan pengembangan diri, dan dukungan sosial turut memperkuat kapasitas adaptasi individu (Tolentino et al., 2014). Dalam konteks mahasiswa magang, faktor internal menjadi lebih dominan karena keterbatasan kendali terhadap lingkungan kerja.

Salah satu faktor internal yang relevan dalam pengembangan adaptabilitas karier adalah kepribadian proaktif. Pradana et al. (2022) menyatakan bahwa individu dengan *proactive personality* cenderung lebih siap menghadapi tuntutan transisi dari dunia akademik menuju lingkungan profesional. Kepribadian proaktif mendukung ketangguhan individu dalam menghadapi hambatan, kemampuan menggali peluang pengembangan karier, serta penyesuaian terhadap perubahan lingkungan kerja (Pratama & Ramadhani, 2025). Jiang (2016) menambahkan bahwa sifat proaktif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kesiapan karier mahasiswa. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *proactive personality* berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tahap akhir pendidikan (Ulfah & Akmal, 2019). Selain itu, mahasiswa magang dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi terbukti mampu menyesuaikan diri lebih cepat terhadap tuntutan profesional dan mengembangkan kesiapan kerja lebih awal (Rahma et al., 2023). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berperan sebagai sumber daya psikologis penting dalam memaksimalkan pengalaman magang.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada individu yang telah bekerja dan memiliki pengalaman profesional yang relatif mapan (Guan et al., 2013). Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian, yaitu masih terbatasnya kajian yang secara khusus menguji hubungan antara *proactive personality* dan *career adaptability* pada mahasiswa magang yang berada pada fase transisi awal dari pendidikan menuju dunia profesional. Padahal, mahasiswa magang menghadapi tuntutan adaptasi yang berbeda karena baru mulai berinteraksi secara langsung dengan lingkungan kerja nyata. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keterbaruan dengan memfokuskan pengujian pengaruh *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang sebagai kelompok transisi awal karier.

Secara konseptual, adaptabilitas karier menggambarkan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan, perubahan, dan tantangan pekerjaan, baik yang sedang dihadapi maupun yang berpotensi muncul di masa depan (Savickas, 1997). Dalam kerangka Teori Konstruksi Karier, kepribadian proaktif dipandang sebagai modal internal yang memperkuat pengembangan keempat dimensi adaptabilitas karier (Jiang, 2016). Bateman & Crant (1993) mendefinisikan *proactive personality* sebagai kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif dan menciptakan perubahan dalam lingkungannya. Individu dengan kepribadian proaktif mampu mengenali peluang, bertindak secara aktif, dan bertahan menghadapi hambatan, sehingga berkorelasi positif dengan keberhasilan karier baik secara subjektif maupun objektif (Bateman & Crant, 1993). Dalam konteks pendidikan tinggi, karakteristik ini menjadi penting karena mendukung mahasiswa dalam memaknai pengalaman magang sebagai bagian dari proses pembentukan kesiapan karier.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah apakah *proactive personality* berpengaruh terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang. Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris pengaruh *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada

mahasiswa magang.

Metode/Method (Huruf pertama kapital Book Antiqua 12pt)

Pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan yang dipilih untuk studi ini. Studi ini dirancang untuk mengidentifikasi pengaruh proactive personality terhadap career adaptability pada mahasiswa magang. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa magang. Jumlah sampel akhir sebanyak 147 mahasiswa magang. Ukuran sampel ditentukan melalui analisis power a priori menggunakan perangkat lunak GPower. Perhitungan dilakukan dengan memilih test family Exact dan uji Correlation: Bivariate normal model, menggunakan pengaturan two-tailed, tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, serta power 0,95. Nilai korelasi acuan diperoleh dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan parameter tersebut, GPower merekomendasikan minimal 21 responden. Namun, penelitian ini melibatkan 147 responden untuk meningkatkan presisi estimasi, mengantisipasi kemungkinan kehilangan data, dan memperkuat kekuatan analisis.

Sampel ditentukan melalui non-probabilitas sampling serta pendekatan purposive sampling. Non-probability sampling memungkinkan peneliti untuk memperoleh partisipan yang memiliki karakteristik spesifik sesuai fokus penelitian, bukan berdasarkan peluang acak (Creswell & Creswell, 2018). Sampel penelitian dipilih menggunakan kriteria yaitu Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya yang sedang menjalani program magang pada semester ini. Kriteria tersebut diterapkan karena mahasiswa yang sedang magang dianggap memiliki pengalaman langsung dalam menghadapi tuntutan adaptasi di lingkungan kerja, sehingga sesuai dengan variabel yang sedang diteliti. Dengan demikian, teknik purposive sampling membantu peneliti memperoleh data yang relevan, representative terhadap populasi sasaran, dan mampu menjawab pertanyaan penelitian secara lebih mendalam.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dilakukan pada platform digital yaitu g-form dalam penelitian ini. Alat ukur untuk Proactive Personality menggunakan Proactive Personality Scale (PPS) yang telah dirancang oleh (Bateman & Crant, 1993) lalu diadaptasi pada penelitian (Viratasya & Kadiyono, 2024) berisi 17 item setelah uji validitas dan reliabilitas serta dengan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju). PPS ini telah diuji dan menunjukkan nilai reliabilitas Cronbach's $\alpha = 0,826$ dan validitas yang layak. Oleh karena itu, bisa diterapkan dalam mengukur kepribadian proaktif mahasiswa dengan andal. Alat ukur Career Adaptability menggunakan alat ukur (Savickas & Porfeli, 2012) yaitu Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) dan diterjemahkan versi Bahasa Indonesia oleh (Sulistiani et al., 2018) berisi 24 aitem dengan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Hasil uji validitas serta uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's $\alpha = 0,91$, sehingga skala ini dipercaya untuk mengukur tingkat adaptabilitas karier mahasiswa.

Analisis pada studi ini dilakukan melalui Regresi Linear Sederhana. Tujuannya yaitu menganalisis pengaruh proactive personality terhadap career adaptability serta menilai sejauh mana tingkat kontribusi kedua variabel. Teknik analisis ini dipilih karena sederhana, sesuai dengan jumlah variabel yang hanya satu prediktor, dan memudahkan interpretasi pengaruh langsung antarvariabel. Sebelumnya melakukan uji asumsi terlebih dahulu supaya memastikan data sesuai dengan persyaratan regresi linear. Lalu, uji linearitas diperiksa melalui scatter plot dengan garis regresi linear menggunakan JASP untuk menilai pola hubungan antarvariabel. Normalitas pada data diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dan residual Z-score, sedangkan heteroskedastisitas diperiksa melalui scatter plot residual Z-score terhadap nilai prediksi variabel dependen, memastikan varians residual konstan di seluruh rentang data.

Temuan dan Diskusi

Uji Deskriptif Demografis

Data penelitian dikumpulkan dari 147 mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya yang tengah mengikuti program magang. Berikut demografis yang telah dikumpulkan.

Tabel 1
Hasil Uji Deskriptif Demografis

Demografis	Frequency	Percent
Usia		
19	4	2.7
20	75	51.0
21	60	40.8
22	7	4.8

Tabel 1
Hasil Uji Deskriptif Demografis

Demografis	Frequency	Percent
23	1	0.7
Jenis Kelamin		
Laki-laki	55	37.4
Perempuan	92	62.6
Fakultas		
Fak. Bahasa dan Seni	8	5.4
Fak. Ekonomika dan Bisnis	5	3.4
Fak. Hukum	14	9.5
Fak. Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan	2	1.4
Fak. Ilmu Pendidikan	1	0.7
Fak. Ilmu Sosial dan Politik	23	15.6
Fak. Ketahanan Pangan	1	0.7
Fak. Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	5	3.4
Fak. Psikologi	58	39.5
Fak. Teknik	14	9.5
Fak. Vokasi	16	10.9
Lokasi Magang		
Organisasi Non-Pemerintah (NGO/LSM)/Yayasan	23	15.6
Pemerintah/Kementerian	80	54.4
Perusahaan Swasta	44	29.9
Lama Magang (dalam bulan)		
1	1	0.7
3	5	3.4
4	96	65.3
5	39	26.5
6	5	3.4
8	1	0.7
Metode Pelaksanaan		
Offline	143	97.3
Online	4	2.7

Berdasarkan sampel penelitian yang terdiri dari 147 mahasiswa magang, mayoritas berusia 20 tahun sebanyak 75 (51,0%), diikuti usia 21 tahun sebanyak 60 (40,8%). Usia 19, 22, dan 23 tahun masing-masing relatif sedikit, yaitu 2,7%, 4,8%, dan 0,7%. Sebagian besar mahasiswa sampel penelitian adalah perempuan berjumlah 92 (62,6%), sementara laki-laki berjumlah 55 (37,4%). Dari segi fakultas, mayoritas mahasiswa berasal dari Fakultas Psikologi sebanyak 58 (39,5%), diikuti Fakultas Ilmu Sosial dan Politik sebanyak 23 (15,6%) dan Fakultas Vokasi sebanyak 16 (10,9%). Fakultas lainnya memiliki proporsi yang lebih kecil. Lokasi magang mayoritas sampel menempati lokasi magang di pemerintah/kementerian sebanyak 80 (54,4%), diikuti perusahaan swasta sebanyak 44 (29,9%) dan organisasi non-pemerintah sebanyak 23 (15,6%). Sebagian besar mahasiswa menjalani magang selama 4 bulan (65,3%) dan melaksanakan kegiatan magang secara offline (97,3%). Sampel ini hanya mewakili sebagian mahasiswa magang, sehingga tidak mencerminkan seluruh populasi mahasiswa magang.

Uji Deskriptif Variabel

Data penelitian diperoleh dari sejumlah 147 mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya yang sedang menjalani kegiatan magang. Berikut hasil uji deskriptif untuk variabel.

Tabel 2

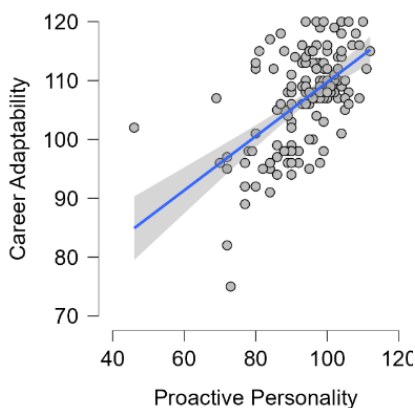
Hasil Uji Deskriptif Variabel

	Valid	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Proactive Personality	147	93.90	9.763	46.00	112.0
Career Adaptability	147	106.91	7.941	75.00	120.0

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa jumlah subjek penelitian ini adalah 147 mahasiswa (N = 147). Variabel proactive personality menunjukkan nilai rata-rata sebesar 93,90, dengan nilai tertinggi 112,0 dan nilai terendah 46,00, serta standar deviasi sebesar 9,763. Selanjutnya, pada variabel career adaptability, skor responden berkisar antara 75.00 (terendah) hingga 120.0 (tertinggi), mean sebesar 106,91 serta SD sebesar 7,941.

Uji Linearitas

Setelah penyajian deskriptif demografis dan deskriptif variabel, langkah berikutnya adalah memeriksa asumsi linearitas. Uji ini penting dilakukan terlebih dahulu karena regresi linear hanya memberikan hasil yang valid apabila pola hubungan antarvariabel menunjukkan kecenderungan linier. Dalam penelitian ini, pemeriksaan linearitas dilakukan menggunakan scatter plot pada perangkat lunak JASP. Sebaran titik antara kedua variabel dianalisis dengan menambahkan garis regresi linear untuk melihat arah kecenderungan data. Asumsi linearitas dinyatakan terpenuhi apabila titik-titik data mengikuti pola yang searah dengan garis regresi dan tidak membentuk pola lengkung atau penyimpangan yang mengindikasikan hubungan non-linier.



Gambar 1. Hasil Uji Linearitas Data

Berdasarkan scatter plot tersebut, terlihat bahwa sebaran titik data menunjukkan pola peningkatan yang konsisten dan cenderung berhimpit dengan garis regresi linear. Tidak tampak adanya pola melengkung, gelombang, atau penyimpangan visual lainnya yang mengarah pada hubungan non-linier. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hubungan antara proactive personality dan career adaptability bersifat linier, sehingga asumsi linearitas telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke uji asumsi berikutnya.

Uji Normalitas

Setelah dilakukan uji linearitas, langkah selanjutnya yaitu uji normalitas. Untuk menetapkan bahwa residual pada regresi berdistribusi normal. Pemenuhan asumsi ini penting karena regresi linear sederhana mengharuskan residual menyebar secara normal agar estimasi model bersifat tidak bias dan valid. Dalam penelitian ini, normalitas diperiksa menggunakan residual yang telah ditransformasi ke bentuk *z-score*, karena transformasi tersebut membantu menstandarkan sebaran residual sebelum dilakukan pengujian. Pemeriksaan dilakukan melalui Kolmogorov-Smirnov Test pada perangkat lunak JASP. Kriteria pengambilan keputusan mengacu pada nilai signifikansi (*p-value*), di mana residual dinyatakan berdistribusi normal apabila $p > 0,05$.

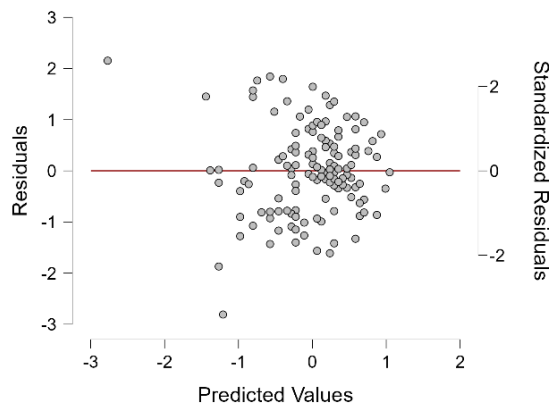
Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Residual

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.077	.343

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, residual memiliki nilai p 0,343, lebih besar dari taraf signifikan 0,05 yang artinya residual memiliki distribusi normal serta dapat dianalisis lebih lanjut. Distribusi residual yang normal juga mengindikasikan bahwa model tidak mengalami penyimpangan ekstrem yang dapat mengganggu keakuratan estimasi hubungan antara proactive personality dan career adaptability.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas yaitu memeriksa varians residual pada regresi terus konstan di rentang nilai variabel bebas. Pemenuhan asumsi ini penting karena regresi linear sederhana mengharuskan adanya varians residual yang homogen (*homoskedastisitas*), sehingga hasil estimasi model tidak bias dan tetap reliabel. Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji menggunakan *scatter plot* antara residual yang telah distandarisasi (*residual z-score*) dengan nilai prediksi (*predicted values*) pada model regresi. Pendekatan visual ini sering digunakan pada ukuran sampel yang cukup besar, karena pola penyebaran titik dapat menunjukkan apakah terjadi ketidakkonsistenan varians residual.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatter plot diatas, menunjukkan sebaran residual tidak membentuk suatu pola spesifik. Titik residual tampak tersebar secara acak di sekitar garis nol, sehingga tidak menunjukkan adanya kecenderungan varians yang berubah pada nilai prediksi tertentu. Pola sebaran acak tersebut menandakan **tidak adanya gejala heteroskedastisitas**. Asumsi heteroskedastisitas terpenuhi, dan model regresi linear sederhana studi ini dapat lebih stabil dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Uji regresi linear sederhana bertujuan guna mengetahui sejauh mana proactive personality berpengaruh terhadap career adaptability pada mahasiswa magang. Data telah memenuhi asumsi linearitas, normalitas residual, dan homoskedastisitas, sehingga model regresi dapat diterapkan dengan valid. Hasil analisis menggambarkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan ($p < 0,05$). Nilai $R = 0.565$ dan $R^2 = 0.319$ menunjukkan bahwa 31,9% variasi dalam career adaptability dapat dijelaskan oleh proactive personality, sedangkan lainnya dipengaruhi variabel lain di luar kajian.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	1.000
M ₁	0.565	0.319	0.314	0.828

Note. M₁ includes zP

Secara interpretatif, hubungan ini bersifat positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat proactive personality mahasiswa, semakin tinggi juga kemampuan mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan, tantangan, dan perubahan selama kegiatan magang. Dengan demikian, temuan ini mendukung hipotesis penelitian bahwa proactive personality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap career adaptability mahasiswa magang.

Diskusi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa distribusi skor pada kepribadian proaktif maupun adaptabilitas karier cenderung berada pada rentang nilai yang relatif tinggi dalam skala pengukuran. Pola ini dapat dipahami melalui karakteristik demografis responden, khususnya status mereka sebagai mahasiswa pada tahap perkembangan akhir remaja menuju dewasa awal. Pada fase ini, individu mulai mengembangkan pola pengambilan keputusan yang lebih mandiri, peningkatan kapasitas regulasi diri, dan kecenderungan untuk memformulasikan rencana karier jangka panjang, sesuai dengan konsep emerging adulthood yang dikemukakan (Arnett, 2000). Selain itu, konteks akademik sebagai mahasiswa psikologi memberi ruang bagi responden untuk memperoleh pengetahuan mengenai dinamika perilaku manusia, regulasi emosi, dan strategi pemecahan masalah, sehingga dapat berkontribusi terhadap penguatan disposisi proaktif maupun kesiapan adaptif. Temuan ini konsisten dengan pandangan Bateman & Crant (1993) yang memberikan pernyataan bahwa seseorang yang berkepribadian proaktif lebih mampu secara aktif menciptakan perubahan, mengantisipasi hambatan, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang tidak bergantung pada arahan eksternal.

Kecenderungan skor yang tinggi pada kedua variabel juga sejalan dengan hasil uji linearitas yang menunjukkan hubungan stabil antara proactive personality dan career adaptability. Temuan tersebut menandakan mahasiswa dengan kecenderungan lebih aktif dalam mengantisipasi peluang dan mengambil inisiatif juga menunjukkan kapasitas penyesuaian diri yang lebih matang ketika menghadapi dinamika dunia kerja. Temuan ini sesuai dengan kerangka teoretis Savickas (1997) yang menjelaskan career adaptability sebagai seperangkat kompetensi psikososial yang memungkinkan individu mengatur, merencanakan, dan menyikapi perubahan secara konstruktif. Savickas & Porfeli (2012) juga menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas yang tinggi berkaitan dengan kejelasan identitas vokasional, kesiapan menghadapi transisi, serta ketahanan dalam menghadapi ketidakpastian karier. Dukungan empiris dari (Pradana et al., 2022) memperkuat pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa mahasiswa yang lebih proaktif memiliki fleksibilitas adaptif yang lebih baik dalam merespons tuntutan akademik maupun profesional, sehingga mengonfirmasi relevansi hubungan antara kedua variabel dalam konteks peserta magang.

Ketika dikaitkan dengan hasil analisis regresi yaitu pengaruh positif serta signifikan proactive personality terhadap career adaptability, pola deskriptif ini tampak semakin kuat. Mahasiswa dengan kecenderungan proaktif kemungkinan lebih mampu memanfaatkan pengalaman magang sebagai ruang pembelajaran reflektif, termasuk melalui strategi eksplorasi tugas, upaya pengarahan diri, dan pencarian umpan balik untuk meningkatkan kompetensi. Hal ini sejalan dengan temuan Nerissa & Rachmawati (2024) yang menyebutkan bahwa proaktivitas mendorong job crafting dan work engagement, sehingga menstimulasi perkembangan kompetensi adaptif dalam lingkungan kerja. Namun demikian, hubungan ini tidak dapat dilepaskan dari faktor demografis tertentu seperti pengalaman kerja sebelumnya, intensitas tugas, atau lingkungan sosial tempat magang. Individu yang terpapar tuntutan kerja yang lebih kompleks atau bekerja di unit dengan dinamika tinggi menunjukkan peluang lebih besar untuk memperkuat regulasi diri dan kapasitas adaptasi. Oleh karena itu, meskipun proaktivitas merupakan prediktor utama, variabel kontekstual tetap memiliki kontribusi moderatif yang patut dipertimbangkan secara kritis.

Dari perspektif metodologis, temuan regresi linear sederhana yang signifikan memberikan validasi empiris bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat langsung dan konsisten. Penjelasan ini selaras dengan uraian Ulfah & Akmal (2019) mengenai efektivitas regresi linear sederhana dalam memeriksa pengaruh langsung antara variabel ketika asumsi linearitas terpenuhi. Lebih jauh, pemilihan purposive sampling dalam penelitian ini mendukung

kejelasan interpretasi karena responden dipilih berdasarkan relevansi konteks, yaitu mahasiswa yang sedang menjalani magang. Dengan demikian, meskipun teknik ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi, pendekatan tersebut tetap memberikan kekuatan analitis yang sesuai dengan karakteristik penelitian psikologi terapan yang menekankan pemahaman perilaku dalam konteks spesifik.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa mahasiswa dengan tingkat kepribadian proaktif yang tinggi memiliki adaptabilitas karier yang lebih baik, dan hubungan tersebut diperkuat oleh tahap perkembangan usia, latar belakang akademik, serta pengalaman situasional selama magang. Temuan ini tidak hanya menunjukkan keterkaitan antarvariabel, tetapi juga menegaskan peran integratif antara disposisi personal dan kondisi kontekstual dalam membentuk kesiapan karier mahasiswa. Sebagai implikasi praktis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengelolaan pendidikan tinggi dan pelaksanaan program magang dalam mempersiapkan kesiapan karier mahasiswa. Kepribadian proaktif terbukti sebagai sumber daya personal yang berperan penting dalam pengembangan adaptabilitas karier, khususnya pada fase transisi awal dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Dalam kerangka Teori Konstruksi Karier, adaptabilitas karier berkembang melalui interaksi antara karakteristik individu dan konteks perkembangan yang dihadapi (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu merancang kebijakan pembinaan karier yang tidak hanya berfokus pada penguasaan kompetensi akademik, tetapi juga mendorong pengembangan disposisi proaktif mahasiswa melalui pengalaman belajar yang bersifat reflektif, kontekstual, dan berorientasi pada kesiapan kerja.

Dari sisi manajerial, temuan penelitian ini mengimplikasikan pentingnya peran institusi pendidikan dan mitra magang dalam menciptakan lingkungan yang mendukung munculnya perilaku proaktif mahasiswa. Lingkungan kerja yang memberikan ruang otonomi, kesempatan eksplorasi tugas, serta umpan balik yang konstruktif dapat membantu mahasiswa mengembangkan regulasi diri dan kapasitas adaptif secara optimal. Pandangan ini sejalan dengan pemahaman bahwa adaptabilitas karier tidak berkembang secara terpisah dari konteks, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi sumber daya personal dan tuntutan situasional yang dihadapi individu (Rudolph et al., 2017). Selain itu, dosen pembimbing dan supervisor magang diharapkan berperan sebagai fasilitator yang mendorong mahasiswa untuk secara aktif mengidentifikasi peluang belajar dan mengelola tantangan selama magang, sehingga pengalaman magang dapat dimaknai sebagai proses pembentukan kesiapan karier yang berkelanjutan (Pradana et al., 2022).

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa proactive personality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap career adaptability pada mahasiswa magang. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa dengan tingkat proaktivitas yang lebih tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan profesional, menghadapi tantangan yang tidak terduga, serta mengelola proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Kepribadian proaktif berperan sebagai modal internal yang memperkuat kemampuan individu dalam mengembangkan dimensi-dimensi adaptabilitas karier, sehingga mahasiswa tidak hanya bersikap reaktif terhadap perubahan, tetapi juga mampu mengambil inisiatif dalam mengelola perkembangan kariernya sejak fase awal. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan sifat proaktif merupakan aspek penting dalam mempersiapkan kesiapan karier mahasiswa magang di tengah dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif.

Selain kontribusi teoretis, temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi perguruan tinggi dan penyelenggara program magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan kepribadian proaktif dapat menjadi salah satu fokus strategis dalam pembinaan karier mahasiswa. Perguruan tinggi diharapkan tidak hanya menekankan pencapaian akademik dan keterampilan teknis, tetapi juga merancang pengalaman belajar yang mendorong mahasiswa untuk mengambil inisiatif, bertanggung jawab atas proses belajarnya, serta aktif merefleksikan pengalaman magang yang dijalani. Program magang yang dirancang secara terstruktur dengan pemberian ruang otonomi, kesempatan eksplorasi tugas, dan umpan balik yang konstruktif berpotensi memperkuat kemampuan adaptasi karier mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja secara penuh.

Penelitian ini juga memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, desain penelitian yang bersifat cross-sectional memungkinkan peneliti mengidentifikasi hubungan antarvariabel, tetapi belum mampu menjelaskan perubahan adaptabilitas karier mahasiswa dari waktu ke waktu secara kausal. Kedua, penggunaan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu pada mahasiswa magang membatasi generalisasi temuan pada populasi mahasiswa magang secara lebih luas. Ketiga, pengumpulan data melalui instrumen self-report berpotensi menimbulkan bias respons, seperti kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap lebih positif atau sesuai dengan harapan sosial.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan

desain longitudinal agar dinamika perkembangan career adaptability dapat diamati secara lebih mendalam. Selain itu, perluasan cakupan sampel dengan melibatkan mahasiswa magang dari berbagai program studi dan institusi diharapkan dapat meningkatkan daya generalisasi temuan. Penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau mixed-methods untuk menggali proses perilaku proaktif, seperti inisiatif pengembangan diri dan strategi penyesuaian selama magang, yang berkontribusi pada adaptabilitas karier. Terakhir, penambahan variabel mediator atau moderator, seperti dukungan sosial dan efikasi diri karier, dapat membantu menjelaskan jalur pengaruh proactive personality terhadap pengembangan adaptabilitas karier secara lebih komprehensif.

Referensi/Reference

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- BPS, B. P. S. (2025). *Statistik Indonesia 2025* (Vol. 53). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/infographic?id=1112>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Hasanah, R., Munawwaroh, I., Qushwa, F. G., & Agus R, A. H. (2024). Pengembangan Career Adaptability Melalui Inovasi Sumber Daya Manusia. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 169–178. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.734>
- Jiang, Z. (2016). 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>
- Kristiyorini, Y., Muslihati, M., Henny Indreswari, & Hsin-Hung Wu. (2024). Development of Group Guidance Manual Book Based on Experiential Learning Model to Enhance Career Adaptability of Vocational School Students. *Buletin Konseling Inovatif*, 4(2), 107–114. <https://doi.org/10.17977/um059v4i22024p107-114>
- Makwa, Z., Ismara, K. I., Sudira, P., & Maryadi, T. H. T. (2025). Career Adaptability for Sustainable Workforce Development: A Systematic Review in Vocational Education. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(IIIS), 3054–3070. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.903SEDU0231>
- Mulyana, O. P., Hidayah, N., Eva, N., Setiyowati, N., & Shafie, A. A. H. (2025). Psychology Students' Career Adaptability as Predictor Employability in Public Health Systems. *SEEJPH*, XXVI.
- Nerissa, L. E., & Rachmawati, R. (2024). Impact of Proactive Personality and Career Adaptability on In-Role Performance through Job Crafting and Work Engagement in Indonesian Millennial Generation. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 88–97. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.519>
- Pradana, B. P., Chotidjah, S., & Wyandini, D. Z. (2022). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karir pada Karyawan di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Insight*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.17509/insight.v6i2.64737>
- Pratama, J. P., & Ramadhani, A. (2025). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Modal Psikologis terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa SMK. *Psyche 165 Journal*, 81–86. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v18i1.503>
- Rahma, A., Priyatama, A. N., & Kusumawati, R. N. (2023). Career Adaptability dan Self Perceived Employability pada Mahasiswa Magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 49–59. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.7571>
- 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>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The 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>
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2018). *The Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form: Psychometric Properties And Construct Validity*. 01–09. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation:

- The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). [Http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI](http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI) Terindeks DOAJ: 2541-2965.
- Viratasya, A., & Kadiyono, A. L. (2024). Adaptasi Alat Ukur Proactive Personality Scale (PPS) Versi Indonesia pada Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 255–260. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i3.414>