

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan dunia kerja yang berlangsung sangat cepat menjadikan relevansi kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan industri sebagai isu yang semakin krusial. Perkembangan teknologi, digitalisasi, otomatisasi, serta kemajuan *Artificial Intelligence* (AI) telah mengubah karakteristik berbagai jenis pekerjaan sekaligus kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Laporan *Future of Jobs Report 2025* (World Economic Forum, 2025) menunjukkan bahwa perkembangan teknologi, perubahan demografi, kondisi ekonomi, dan transformasi industri merupakan faktor utama yang mendorong perubahan kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor. Akibatnya, perusahaan tidak lagi hanya membutuhkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik dan teknis, tetapi juga individu yang mampu terus belajar, mengembangkan keterampilan baru, serta menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan pekerjaan. Perubahan tersebut memunculkan fenomena *skill mismatch*, yaitu ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Fenomena *skill mismatch* menjadi tantangan yang masih dihadapi lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Meskipun telah menempuh pendidikan tinggi, tidak semua lulusan mampu melakukan transisi menuju dunia kerja secara optimal. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Indonesia (2026), tingkat pengangguran terbuka lulusan universitas pada tahun 2025 masih mencapai 5,39%. Tingginya angka tersebut menunjukkan bahwa pendidikan tinggi belum sepenuhnya menjamin lulusan dapat terserap ke dalam dunia kerja. Kondisi ini tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga oleh kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri yang terus berubah.

Penelitian Pradana et al. (2022) menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi menilai kompetensi yang diperoleh selama perkuliahan masih didominasi oleh aspek teoritis, sedangkan dunia kerja menuntut kemampuan teknis yang dapat

langsung diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, meskipun perusahaan umumnya menyediakan program orientasi bagi karyawan baru, lulusan tetap diharapkan mampu belajar dengan cepat, mengambil inisiatif, beradaptasi dengan lingkungan kerja, bekerja sama dalam tim, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul di tempat kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan lulusan memasuki dunia kerja tidak lagi hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan menghadapi perubahan dan tuntutan lingkungan kerja yang dinamis.

Fenomena tersebut juga diperkuat oleh hasil survei Cengage (2025) yang menunjukkan adanya kesenjangan persepsi mengenai kesiapan kerja lulusan. Sebanyak 89% pendidik meyakini bahwa mahasiswa telah siap memasuki dunia kerja. Namun demikian, hampir setengah lulusan (48%) justru mengaku belum siap bahkan untuk melamar pekerjaan tingkat awal sesuai bidang studinya. Perbedaan persepsi tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pendidikan, tetapi juga oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi proses transisi menuju dunia kerja.

Perubahan lingkungan kerja yang dinamis menuntut individu untuk mampu mengantisipasi perubahan, mempersiapkan diri menghadapi berbagai tantangan karier, memanfaatkan peluang yang tersedia, serta terus mengembangkan kompetensinya sepanjang hayat. Dengan demikian, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan menjadi salah satu kompetensi psikologis yang semakin penting dimiliki oleh calon tenaga kerja. Dalam kajian psikologi karier, kemampuan untuk mempersiapkan diri dan menyesuaikan diri terhadap tugas, transisi, maupun tantangan karier tersebut dikenal sebagai *career adaptability*. Individu dengan *career adaptability* yang baik cenderung lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja, mengeksplorasi berbagai peluang karier, serta mengambil keputusan karier secara lebih efektif.

Menurut Savickas (1997), *career adaptability* merupakan kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan karier yang dapat diprediksi serta melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang tidak terduga selama perjalanan kariernya. Dalam *Career Construction Theory*, *career adaptability* dipandang

sebagai sumber daya psikososial yang memungkinkan individu mengelola tugas perkembangan karier, transisi, serta berbagai hambatan yang mungkin dihadapi sepanjang rentang kehidupannya (Maggiore et al., 2015). Dengan demikian, *career adaptability* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan memperoleh pekerjaan, tetapi juga kemampuan individu dalam mempersiapkan diri, menyesuaikan diri, serta bertahan menghadapi perubahan yang terjadi di dunia kerja.

Savickas (2021) menjelaskan bahwa *career adaptability* terdiri atas empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. *Career concern* mengacu pada kepedulian individu terhadap masa depan kariernya dan kemauan untuk mempersiapkannya sejak dini. *Career control* berkaitan dengan kemampuan individu mengambil tanggung jawab atas keputusan karier yang dibuat. *Career curiosity* mencerminkan keingintahuan individu untuk mengeksplorasi berbagai pilihan dan peluang karier yang tersedia. Sementara itu, *career confidence* menunjukkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatasi berbagai hambatan serta mencapai tujuan karier yang telah ditetapkan. Keempat dimensi tersebut menjadi sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi berbagai perubahan, tantangan, dan transisi karier.

Kelompok yang akan segera menghadapi tuntutan tersebut adalah mahasiswa tingkat akhir. Sebagai calon lulusan, mahasiswa tingkat akhir tidak hanya dituntut menyelesaikan berbagai tanggung jawab akademik, seperti penyusunan skripsi atau tugas akhir, tetapi juga mulai mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif. Pada tahap ini mahasiswa mulai memikirkan pilihan karier, menyusun rencana masa depan, mencari pengalaman yang relevan, hingga mempersiapkan berbagai persyaratan untuk memperoleh pekerjaan setelah lulus (Baiti et al., 2017). Akibatnya, mahasiswa tingkat akhir harus mampu membagi perhatian antara penyelesaian studi dan persiapan memasuki dunia kerja secara bersamaan.

Mahasiswa tingkat akhir umumnya berada pada rentang usia *emerging adulthood*, yaitu sekitar usia 18–25 tahun (Arnett, 2000). Pada fase ini individu mulai membangun identitas diri dan menentukan arah masa depan, termasuk dalam bidang karier. Hamka et al. (2022) menjelaskan bahwa masa *emerging adulthood* sering kali disertai berbagai tekanan karena individu mulai dihadapkan pada

tuntutan untuk mengambil keputusan penting mengenai masa depan. Siregar et al. (2022) juga menjelaskan bahwa proses transisi tersebut dapat memunculkan ketidakpastian terkait pilihan karier. Selain itu, Sugiharto dan Agustina (2024) menyatakan bahwa mahasiswa pada tahap ini dituntut untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan peran dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Oleh karena itu, mahasiswa tingkat akhir merupakan kelompok yang rentan menghadapi berbagai tantangan dalam proses transisi karier sehingga memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Tekanan yang muncul selama masa transisi tersebut dapat menimbulkan kebingungan dalam menentukan arah karier di masa depan. Penelitian Sabila dan Rahayu (2025) menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa mengalami kebingungan dalam menentukan pilihan karier setelah lulus. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tidak semua mahasiswa memiliki tingkat *career adaptability* yang memadai untuk menghadapi tuntutan transisi menuju dunia kerja. Meskipun mahasiswa tingkat akhir menghadapi tantangan transisi yang relatif serupa, kemampuan mereka dalam mengembangkan *career adaptability* tidak selalu sama. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya faktor-faktor individual yang berperan dalam membentuk kemampuan adaptasi karier. Dalam *Career Construction Model of Adaptation*, salah satu faktor internal yang berperan dalam membentuk *career adaptability* adalah *proactive personality* (Savickas, 2021).

Hal ini juga didukung oleh temuan Tjung et al. (2025) yang menyatakan bahwa salah satu faktor kepribadian yang berperan dalam meningkatkan adaptabilitas karier yaitu kepribadian proaktif (*proactive personality*). Selain itu, Ulfah & Akmal (2019) menyatakan bahwa salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *career adaptability* pada mahasiswa ialah dengan mengembangkan kepribadian proaktif. Temuan ini menunjukkan bahwa *proactive personality* tidak hanya berkaitan dengan *career adaptability*, tetapi juga berpotensi menjadi aspek yang dapat dikembangkan untuk mendukung kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

Proactive personality merupakan kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif, mengidentifikasi peluang, serta secara aktif menciptakan perubahan yang positif pada lingkungan sekitarnya dibandingkan hanya

menyesuaikan diri terhadap keadaan (Bateman & Crant, 1993). Individu dengan *proactive personality* yang tinggi cenderung lebih aktif mencari informasi, mengeksplorasi berbagai pilihan karier, mengembangkan kompetensi, serta mempersiapkan diri menghadapi tantangan di masa depan. Berbeda dengan individu yang cenderung pasif dan hanya bereaksi atau menyesuaikan diri terhadap keadaan. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa individu dengan *proactive personality* cenderung di masa depan akan memiliki tujuan yang jelas, mampu mengambil inisiatif dalam merencanakan kariernya, dan juga akan menjadi individu yang aktif dalam mencari pengalaman untuk dapat menunjang pengembangan diri.

Dalam *Career Construction Model of Adaptation* (Savickas, 2021), *proactive personality* merupakan karakteristik yang mencerminkan kesiapan individu untuk beradaptasi terhadap tugas perkembangan maupun transisi karier. Individu yang memiliki *proactive personality*, akan lebih terdorong untuk melakukan eksplorasi karier, menyusun perencanaan masa depan, mencari pengalaman yang relevan, serta mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Proses tersebut kemudian membentuk sumber daya adaptasi berupa *career adaptability*, yang tercermin melalui meningkatnya *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Dengan demikian, semakin tinggi *proactive personality* yang dimiliki individu, semakin besar pula kecenderungannya untuk memiliki *career adaptability* yang baik dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang memiliki arah positif antara *proactive personality* dengan *career adaptability*. Aritonang & Nio (2025) melakukan uji hubungan antara kedua variabel tersebut pada populasi mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Padang. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dan kuat antara *proactive personality* dan *career adaptability*. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika semakin tinggi tingkat kepribadian proaktif yang dimiliki oleh seorang mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karier mereka. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Ulfah & Akmal (2019) tidak hanya menguji hubungan, tetapi juga melihat peran atau kontribusi *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir.

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa *proactive personality* memiliki peran yang signifikan terhadap *career adaptability*.

Temuan yang serupa juga ditunjukkan oleh Fitria et al. (2025) dalam penelitiannya, yang meneliti kepada Generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *proactive personality* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kemampuan *career adaptability* yang mereka miliki. Temuan ini menegaskan pentingnya menumbuhkan sifat proaktif pada generasi muda sebagai modal dasar dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian.

Mahasiswa yang proaktif cenderung memiliki orientasi masa depan yang lebih jelas, lebih aktif dalam mencari informasi dan peluang, serta lebih mampu mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan perencanaan karier. Hal ini didukung oleh penelitian terbaru dari Namalase & Gunawan (2025) yang menemukan hubungan positif yang signifikan dan kuat antara *proactive personality* dan *career adaptability*. Lebih lanjut, penelitian tersebut mengungkapkan bahwa setiap dimensi adaptabilitas karier, yakni kepedulian (*concern*), kendali (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*) memiliki korelasi positif dengan *proactive personality*. Temuan ini menegaskan bahwa sifat proaktif memungkinkan mahasiswa untuk lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja melalui pengembangan dimensi-dimensi adaptabilitas tersebut.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan dan kontribusi *proactive personality* terhadap *career adaptability*, penelitian mengenai pengaruh kedua variabel tersebut masih perlu dikembangkan lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada individu yang telah memasuki dunia kerja atau pada mahasiswa secara umum, sementara penelitian yang secara khusus mengkaji mahasiswa tingkat akhir sebagai kelompok yang sedang menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja masih relatif terbatas. Padahal, mahasiswa tingkat akhir menghadapi tantangan perkembangan yang unik, yaitu menyelesaikan tuntutan akademik sekaligus mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang penuh ketidakpastian. Selain itu, beberapa penelitian terdahulu juga memiliki keterbatasan pada aspek populasi dan cakupan wilayah penelitian.

Sebagian penelitian hanya dilakukan pada mahasiswa dari satu perguruan tinggi atau wilayah tertentu. Bahkan terdapat penelitian yang secara konseptual membahas mahasiswa tingkat akhir secara umum, namun pengumpulan datanya masih terbatas pada responden di wilayah tertentu, seperti Pulau Jawa atau Jabodetabek. Keterbatasan tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan penelitian yang mengkaji peran *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir secara lebih spesifik dan tidak terbatas pada wilayah tertentu, mengingat kelompok ini berada pada fase transisi yang unik dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh *proactive personality* dalam meningkatkan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir.

Berdasarkan keterbatasan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini mengkaji *proactive personality* sebagai faktor *career adaptability* dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, namun cakupannya dibuat lebih meluas. Dengan menggunakan kerangka *Career Construction Model of Adaptation*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai peran *proactive personality* dalam mendukung proses adaptasi karier pada mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif serta perubahan yang cepat dalam berbagai bidang profesi menuntut adanya pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor internal yang dapat membantu individu menghadapi berbagai transisi karier. Mahasiswa tingkat akhir tidak hanya dihadapkan pada tuntutan penyelesaian tanggung jawab akademik, tetapi juga pada proses mempersiapkan diri untuk memasuki fase kehidupan baru setelah lulus. Pada tahap ini, mahasiswa perlu memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengantisipasi, serta menyesuaikan diri terhadap berbagai kemungkinan yang muncul dalam perjalanan kariernya.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait faktor-faktor psikologis yang berperan dalam pengembangan kemampuan adaptasi karier pada mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi

institusi pendidikan dalam merancang program pengembangan mahasiswa yang berfokus pada penguatan karakter proaktif guna mendukung kemampuan mahasiswa dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan dalam perjalanan kariernya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, berikut ini identifikasi masalah yang telah ditentukan sebagai berikut:

1. Mahasiswa tingkat akhir seringkali menghadapi kecemasan dan ketidaksiapan dalam menghadapi transisi dari dunia akademik ke dunia kerja.
2. Terdapat perbedaan kesiapan mahasiswa tingkat akhir dalam beradaptasi dengan dunia kerja, terutama dalam hal kepedulian, tanggung jawab, keingintahuan, dan kepercayaan diri dalam persiapan memasuki dunia kerja.
3. Terdapat perbedaan tingkat kepribadian proaktif pada mahasiswa tingkat akhir yang berkaitan dengan kemampuan mereka dalam mempersiapkan dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan dunia kerja.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti menetapkan batasan agar pembahasan lebih terfokus dan sesuai tujuan penelitian. Penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh kepribadian proaktif (*proactive personality*) terhadap adaptabilitas karier (*career adaptability*) pada mahasiswa tingkat akhir.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir?
2. Apakah ada pengaruh *Proactive Personality* terhadap dimensi *Career Concern*, *Career Control*, *Career Curiosity*, dan *Career Confidence* pada Mahasiswa Tingkat Akhir?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir.
2. Mengetahui pengaruh *Proactive Personality* terhadap dimensi *Career Concern* pada mahasiswa tingkat akhir.
3. Mengetahui pengaruh *Proactive Personality* terhadap dimensi *Career Control* pada mahasiswa tingkat akhir.
4. Mengetahui pengaruh *Proactive Personality* terhadap dimensi *Career Curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir.
5. Mengetahui pengaruh *Proactive Personality* terhadap dimensi *Career Confidence* pada mahasiswa tingkat akhir.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *proactive personality* dan *career adaptability*. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada literatur yang ada mengenai mekanisme bagaimana kepribadian yang proaktif dapat memengaruhi sifat adaptabilitas karier, serta menjelaskan sejauh mana kepribadian proaktif memfasilitasi ketahanan dan adaptabilitas dalam menghadapi dunia kerja yang terus berubah.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa mengenai faktor psikologis yang memengaruhi adaptabilitas karier, terutama dalam konteks mahasiswa yang sedang berada pada studi tingkat akhir.

1.6.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan acuan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut, baik dalam memperluas variabel maupun memperdalam pembahasan, sehingga diharapkan mampu melengkapi dan memperkuat penelitian sebelumnya.

