
Peran *Proactive Personality* terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa Magang

Vicky Tjung¹, Cindy Ramli², Dea Nazua Saputri³, Deyana Lovely Kilanta⁴, Yohanes Budiarto⁵

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara
E-mail: vickytung12.09@gmail.com¹, cindynamli09@gmail.com², deansaputri11@gmail.com³,
kilantadeyana29@gmail.com⁴, yohanesb@fpsi.untar.ac.id⁵

Article History:

Received: 21 Oktober 2025

Revised: 19 November 2025

Accepted: 30 November 2025

Keywords: *Proactive Personality, Career Adaptability, Student Internships, Career Development, and the World of Work.*

Abstract: *The dynamic changes in the world of work require students to possess high career adaptability, especially amid the high youth unemployment rate in Indonesia. This study aims to examine the effect of proactive personality on career adaptability among internship students, addressing the skills gap between graduates and labor market demands. The hypothesis posits that proactive personality has a positive and significant effect on the career adaptability of internship students. A quantitative survey with a correlational design was employed, involving 203 Indonesian undergraduate students currently or previously participating in internships, selected using purposive sampling. Data were collected via online questionnaires using the Proactive Personality Scale (PPS) and Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), and analyzed with simple linear regression. The results indicate that proactive personality significantly predicts career adaptability among internship students ($R^2 = 0.556$, $p < 0.001$), while gender and its interaction with proactive personality have no significant effect. These findings confirm that internship students with higher proactivity are better able to adapt to career challenges and changes in the workplace. This research contributes to career psychology by highlighting the importance of strengthening proactive personality in internship and career development programs at universities to enhance students' readiness for the competitive world of work.*

Kata Kunci: Kepribadian Proaktif, Adaptabilitas Karir, Mahasiswa Magang, Pengembangan Karir, Dan Dunia Kerja.

Abstrak: Perubahan dinamis di dunia kerja menuntut mahasiswa untuk memiliki adaptabilitas karier yang tinggi, terutama di tengah tingginya angka pengangguran muda di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier di kalangan mahasiswa magang, dengan mempertimbangkan kesenjangan keterampilan antara lulusan dan tuntutan pasar kerja. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier

mahasiswa magang. Survei kuantitatif dengan desain korelasional digunakan, melibatkan 203 mahasiswa S1 Indonesia yang sedang atau pernah mengikuti magang, dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Skala Kepribadian Proaktif (Proactive Personality Scale/PPS) dan Skala Adaptasi-Kemampuan Karier (Career Adapt-Abilities Scale/CAAS), dan dianalisis dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan memprediksi adaptabilitas karier di kalangan mahasiswa magang ($R^2 = 0,556$, $p < 0,001$), sementara gender dan interaksinya dengan kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa mahasiswa magang dengan proaktivitas yang lebih tinggi lebih mampu beradaptasi dengan tantangan dan perubahan karier di tempat kerja. Penelitian ini berkontribusi pada psikologi karier dengan menyoroti pentingnya memperkuat kepribadian proaktif dalam program magang dan pengembangan karier di universitas untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang cepat dan dinamis menuntut individu untuk memiliki kemampuan beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Indonesia pada Agustus 2024, Tingkat Pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia mencapai 4,91 persen, dengan kelompok usia muda (15–24 tahun) mencatat TPT tertinggi sebesar 17,32 persen. Angka ini menunjukkan adanya kesenjangan antara keterampilan lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan pasar kerja. Salah satu strategi yang diyakini dapat menjembatani kesenjangan ini adalah program magang bagi mahasiswa. Magang memberikan mahasiswa kesempatan untuk memperoleh pengalaman praktis di dunia kerja, meningkatkan keterampilan teknis dan sosial, serta memperluas jaringan profesional. Banyak perusahaan juga cenderung lebih mempertimbangkan kandidat yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Oleh karena itu, magang tidak hanya menjadi sarana pembelajaran praktis, tetapi juga berkontribusi besar terhadap pengembangan kompetensi dan kesiapan karir mahasiswa untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif.

Dalam konteks kesiapan kerja, adaptabilitas karir menjadi salah satu aspek penting yang perlu dimiliki mahasiswa. Adaptabilitas karir merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berhubungan dengan karir serta memprediksi kemajuan dalam pengembangan karir (Bocciardi et al., 2019; Ramdhani et al., 2019). Ramdhani et al. (2019) juga menjelaskan bahwa adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan diri sendiri guna memenuhi tugas-tugas yang muncul dari perubahan kondisi kerja, baik yang direkomendasikan maupun tidak direkomendasikan. Seseorang yang memiliki kapasitas untuk beradaptasi secara efektif akan memperoleh dampak positif terhadap kesejahteraannya secara keseluruhan. Pasangkin dan Huwae (2022) mengungkapkan bahwa efek menguntungkan

dari adaptasi ini meliputi peningkatan fokus terhadap masa depan, ketekunan dalam menentukan jalur karir, pencarian informasi yang intensif, serta efikasi diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan. Savickas (2012) mengidentifikasi empat dimensi utama dalam adaptabilitas karir, yaitu concern (kepedulian terhadap masa depan karir), control (pengendalian terhadap arah karir), curiosity (keingintahuan dalam menjelajahi berbagai kemungkinan), dan confidence (keyakinan diri dalam menavigasi tantangan karir). Keempat dimensi ini berfungsi sebagai modal psikologis penting dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian.

Salah satu faktor kepribadian yang turut berperan dalam meningkatkan adaptabilitas karir adalah kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif didefinisikan sebagai kecenderungan untuk mengambil inisiatif dalam meningkatkan keadaan saat ini atau menciptakan situasi baru, serta sebagai bahan dari kinerja dalam peran untuk memanipulasi dan mengubah lingkungan sekitar (Bateman & Crant, 1993). Ciri utama dari kepribadian ini mencakup dimensi seperti inisiatif, kemampuan mengantisipasi, tanggung jawab pribadi, dan ketekunan. Individu yang proaktif biasanya tidak hanya bereaksi terhadap perubahan, tetapi secara aktif mendorong terjadinya perubahan positif di lingkungannya. Sifat-sifat seperti menetapkan tujuan, berpikir optimis, mencari informasi secara aktif, serta mengarahkan diri sendiri memperkuat kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap tantangan karir. Beberapa studi menunjukkan bahwa individu proaktif lebih mampu menyesuaikan diri dalam situasi kerja yang penuh tekanan (Rudolph et al., 2017), serta menunjukkan performa kerja yang tinggi dan kesiapan menghadapi perubahan berkelanjutan dalam dunia kerja (Luo et al., 2022).

Sejalan dengan itu, sejumlah penelitian telah menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir. Hartanto dan Salim (2021) menyatakan bahwa individu yang proaktif cenderung lebih siap menghadapi perubahan dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan diri. Selain itu, Bandara dan Senanayaka (2023) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap adaptabilitas karir. Namun, sebagian besar kajian sebelumnya masih berfokus pada populasi pekerja tetap, sedangkan konteks mahasiswa magang sebagai kelompok transisi menuju dunia kerja belum banyak diteliti. Padahal, pengalaman magang merupakan tahap krusial dalam membentuk kesiapan karir mahasiswa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kepribadian proaktif mempengaruhi adaptabilitas karir mahasiswa magang. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam literatur pengembangan karir, serta manfaat praktis dalam merancang program magang dan strategi pembinaan karir di perguruan tinggi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara survei korelasional untuk mengetahui hubungan antara *proactive personality* dan adaptabilitas karir pada mahasiswa magang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *proactive personality*, sedangkan variabel independen adalah adaptabilitas karir. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online kepada mahasiswa yang sedang menjalani program magang. Pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu. Pengolahan data menggunakan aplikasi jamovi v2.5.3 untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen – dependen. Serta pengolahan menggunakan JASP 0.19.3.0 untuk pengujian korelasi jenis kelamin.

Populasi & Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa program sarjana (S1) di Indonesia yang sedang atau telah menjalani program magang. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif yang menjalani magang dan berusia 18-24 tahun. Sampel dalam penelitian berjumlah 203 responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive*. Metode ini dipakai karena penelitian memerlukan partisipan dengan karakteristik tertentu seperti rentang usia. Kuesioner disebarakan secara daring melalui platform media sosial. Dalam penelitian ini prosedur pengambilan data dilakukan secara *online* melalui *google form*. Instrumen penelitian ini berupa kuisisioner dengan menggunakan dua alat ukur yang berbeda yaitu

Skala *Proactive personality* (PPS) dan Skala *Career Adapt-Abillities* (CAAS). *Proactive Personality Scale* (PPS) dikembangkan oleh Bateman dan Crant (1993). Peneliti melakukan adaptasi terhadap 17 butir pernyataan yang terdiri atas 16 butir item positif dan 1 butir item negatif.

Peneliti menggunakan tujuh skala likert mulai dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS) (Viratasya & Kadiyono, 2024). Contoh butir positif dari PPS ‘saya cenderung membiarkan orang lain mengambil inisiatif untuk memulai proyek baru’ dan ‘saya cenderung membiarkan orang lain mengambil inisiatif untuk memulai proyek baru’ untuk contoh butir negatif. *Career AdaptAbilities Scale* (CAAS) dirancang oleh Savickas & Porfeli (2012) untuk mengukur mahasiswa. Alat ukur ini terdiri dari 24 item dengan lima skala likert yang terdiri dari (5) Paling Kuat, (4) Sangat Kuat, (3) Kuat, (2) Cukup Kuat, (1) Tidak Kuat. *Career Adapt-Abilities Scale* atas empat dimensi yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Setiap dimensi pada alat ukur adaptabilitas karir berisikan enam item pertanyaan (Nurfitriana et al., 2021). Contoh butir positif dari alat ukur CAAS ‘Saya Menyadari bahwa pilihan saya hari ini membentuk masa depan saya’ dan tidak ada butir negatif dalam alat ukur ini.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Teknik ini dipilih untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu kepribadian proaktif, terhadap variabel dependen, yaitu adaptabilitas karir mahasiswa magang. Regresi linear sederhana memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan kausal antara dua variabel dengan mengukur kekuatan dan arah pengaruhnya. Sebelum melakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan realibilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dibenarkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan linearitas. Pemilihan teknik ini sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatif, di mana tujuan utama penelitian ini adalah menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel. Analisis realibilitas terhadap dua skala utama dalam penelitian menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha yang sangat tinggi, yaitu 0.944 untuk kepribadian proaktif dan 0.972 untuk adaptabilitas karir. Hal ini menunjukkan bahwa kedua alat ukur dapat diandalkan dalam mengukur konstruk masing masing. Peneliti menguji asumsi normalitas menggunakan Shapiro-Wilk dengan hasil bahwa distribusi data tidak memenuhi normalitas ($p < 0.001$). Namun, analisis dapat tetap dilanjutkan mengingat ukuran sampel yang cukup besar (>200) yang memungkinkan analisis regresi tetap valid meskipun terdapat pelanggaran asumsi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 203 responden mahasiswa magang, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir. Bagian hasil disajikan dalam tiga komponen utama, yaitu statistik deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis. Secara deskriptis, nilai rerata (mean) untuk kepribadian proaktif sebesar 5.77 (SD = 0.857) dan adaptabilitas karir sebesar 4.33 (SD = 0.631). Hasil ini menunjukkan kecenderungan responden memiliki tingkat proaktivitas dan kemampuan adaptasi yang cukup tinggi.

Tabel 1. Uji korelasi antar variabel adaptabilitas karir dan kepribadian proaktif

Total AK		Total KP	
Total AK	Pearson's r df p-value	—	—
Total KP	Pearson's r df p-value	0.745 ^a 201	—
		b	—
		< .001	.

^aKorelasi antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir ^bSignifikansi korelasi

Uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir ($r = 0.745$, $p < 0.001$). Hasil ini diperkuat oleh regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memberikan kontribusi sebesar 55.6% terhadap variasi dalam adaptabilitas karir ($R^2 = 0.556$, $p < 0.001$), dengan koefisien regresi yang signifikan ($B = 0.804$, $t = 15.85$, $p < 0.001$). Artinya, semakin tinggi kepribadian proaktif, maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karir mahasiswa.

Tabel 2. Analisis regresi antara jenis kelamin, kepribadian, dan interaksi keduanya

Coefficients		Unstandarized	Standard Error	Standardized	t	p
Model						
M ₀	(Intercept)	108.291	1.103		98.143	< .001
M ₁	(Intercept)	9.111	17.481		0.521	0.603
	total_proactive	1.008	0.174	0.935	5.790	< .001
	Jenis_kelamin	12.664	10.382	0.403	1.220	0.224
	interaksi	-0.128 ^a	0.104	-0.425	-1.225	0.222 ^b

^aKoefisien regresi interaksi jenis kelamin dengan kepribadian proaktif ^bSignifikansi koefisien regresi

Peneliti melakukan analisis regresi berganda yang melibatkan jenis kelamin dan interaksi kepribadian proaktif dengan tujuan untuk melengkapi hasil penelitian. Analisis ini menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan ($R^2 = 0.559$, $F(3.199) = 84.032$, $p < 0.001$). Kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir ($B = 1.008$, $p < 0.001$).

Namun, jenis kelamin ($B = 12.664$, $P = 0.224$) dan interaksi antara jenis kelamin dan proaktif ($B = -0.128$, $P = 0.222$) tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Maka, hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir tidak dipengaruhi oleh faktor jenis kelamin.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepribadian proaktif secara signifikan berperan dalam meningkatkan adaptabilitas karir mahasiswa magang di Indonesia. Temuan utama menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi adaptabilitas karir mahasiswa magang ($R^2 \approx 0,56$) dijelaskan oleh tingkat kepribadian proaktif yang dimiliki individu, sementara faktor jenis kelamin dan interaksinya dengan kepribadian proaktif tidak berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir. Artinya, mahasiswa magang yang memiliki kecenderungan proaktif, yaitu mampu mengambil inisiatif, mengantisipasi perubahan, dan secara aktif menciptakan peluang-lebih mampu menyesuaikan diri dengan dinamika dan tuntutan dunia kerja yang terus berubah. Hasil ini menegaskan bahwa pengembangan aspek kepribadian proaktif merupakan kunci penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa individu proaktif memiliki kemampuan yang lebih baik dalam beradaptasi dalam dunia kerja.

Sebagaimana dinyatakan oleh Savickas (2012), adaptabilitas karir mencakup dimensi psikologis seperti *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Mahasiswa dengan kepribadian proaktif cenderung memiliki tingkat kontrol yang tinggi terhadap arah karirnya, rasa ingin tahu yang lebih besar terhadap kemungkinan pengembangan diri, serta keyakinan dalam menghadapi perubahan saat memasuki dunia profesional. Savickas (2012) juga menekankan bahwa adaptabilitas karir bukan hanya sekedar reaksi terhadap perubahan, melainkan proses aktif yang melibatkan inisiatif personal, orientasi masa depan, dan kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam mengelola situasi dunia profesional yang bersifat dinamis. Mahasiswa proaktif cenderung menetapkan tujuan karir yang jelas, mencari pengalaman baru, serta membangun jaringan selama magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif bukan hanya mencerminkan karakter kepribadian, tetapi juga berfungsi sebagai modal psikologis dalam memfasilitasi mahasiswa yang berada dalam masa transisi menuju dunia profesional.

Penelitian ini mendukung temuan Hartanto dan Salim (2021) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kepribadian proaktif memiliki kesiapan lebih besar dalam menghadapi dunia profesional. Bandara dan Senanayaka (2023) mengemukakan bahwa kepribadian proaktif tidak hanya berdampak secara langsung terhadap adaptabilitas karir, tetapi juga berperan dalam meningkatkan efikasi diri, motivasi berprestasi, dan pencarian informasi karir. Mahasiswa dengan kepribadian proaktif tidak hanya merespon pada perubahan, tetapi juga menciptakan peluang bagi pengembangan karir. Kemampuan ini sangat penting terutama ketika dihadapkan dengan lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya mendukung dan ideal. Fakta bahwa jenis kelamin tidak memoderasi hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir menunjukkan bahwa pengaruh proaktif dan adaptabilitas karir bersifat universal dan tidak dibatasi oleh perbedaan gender. Perbedaan ini dapat mengindikasikan bahwa karakter psikologis seperti kepribadian proaktif menjadi faktor yang lebih penting dibandingkan dengan faktor demografis seperti jenis kelamin, khususnya dalam konteks generasi muda.

Di Indonesia, data Badan Pusat Statistik (2024) yang menunjukkan bahwa kelompok usia muda memiliki tingkat pengangguran tertinggi (17.32%) mempertegas urgensi pengembangan kesiapan karir yang bersifat psikologis. Kepribadian proaktif yang terbukti berkorelasi positif dengan adaptabilitas karir dapat menjadi salah satu strategi dalam menekan angka pengangguran. Program magang yang terstruktur akan mengembangkan kepribadian proaktif yang dimiliki oleh individu dan dapat menjadi 'jembatan' antara pendidikan formal dengan dunia profesional. Hasil

penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merancang program magang yang lebih berbasis karakter. Institusi pendidikan tinggi dan penyelenggara program magang perlu mewujudkan integrasi pelatihan kepribadian proaktif pada mahasiswa. Selain itu, organisasi tempat magang diharapkan mampu menciptakan lingkungan profesional yang memungkinkan mahasiswa untuk menunjukkan kepribadian proaktif melalui proyek atau diskusi tertentu.

Namun demikian, penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan. Desain penelitian bersifat kuantitatif sehingga tidak dapat menangkap dinamika longitudinal dari hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir. Data dikumpulkan melalui instrumen *self report* yang rentan terhadap bias subjektif. Faktor eksternal seperti kualitas program magang, dukungan supervisor, atau motivasi mahasiswa juga tidak dianalisis dalam penelitian ini, sehingga disarankan untuk menjadi fokus dalam penelitian lanjutan. Secara keseluruhan, peneliti menegaskan bahwa pengembangan kepribadian proaktif merupakan langkah strategis dalam menyiapkan mahasiswa menghadapi dunia profesional. Di tengah tantangan ketenagakerjaan nasional, pendekatan berbasis kepribadian proaktif memberikan kontribusi nyata dalam menghadirkan lulusan perguruan tinggi yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif secara psikologis.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa magang. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat kepribadian proaktif yang tinggi cenderung memiliki kesiapan karir yang lebih baik, ditunjukkan dengan kemampuan mereka dalam mengelola perubahan, mengambil inisiatif, serta menavigasi tantangan di lingkungan kerja magang. Kepribadian proaktif terbukti memperkuat keempat dimensi adaptabilitas karir, yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Keempat dimensi tersebut sangat penting dalam tuntutan dunia profesional yang semakin dinamis dan kompetitif. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pengembangan karir dengan menyoroti pentingnya kepribadian proaktif sebagai sumber psikologis utama mahasiswa dalam menghadapi masa transisi menuju dunia profesional.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar institusi pendidikan tinggi dan penyelenggara program magang secara aktif mengintegrasikan pelatihan dan pengembangan kepribadian proaktif ke dalam kurikulum pembinaan karir mahasiswa. Pelatihan *soft skills* seperti inisiatif, kepemimpinan, dan manajemen diri dapat menjadi bagian penting dalam membekali mahasiswa magang. Selain itu, praktisi dan pengelola tempat magang mahasiswa diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merancang intervensi yang lebih terarah untuk meningkatkan kesiapan karir mahasiswa melalui penguatan aspek proaktif dalam diri peserta magang. Kolaborasi antara kampus dan industri perlu diperkuat untuk menanamkan nilai proaktivitas sejak dini pada mahasiswa melalui program pembekalan karir dan magang. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian dengan mempertimbangkan variabel psikologis lain seperti efikasi diri, kondisi organisasi, atau pengalaman magang, serta menggunakan desain longitudinal untuk melihat perkembangan adaptabilitas karir sesuai dengan perkembangan dunia profesional. Peneliti di masa depan juga bisa melakukan penelitian terhadap

para *fresh graduate* untuk melihat konsistensi dampak kepribadian proaktif pada transisi di masa awal berkarir.

REFERENSI

- Bandara, W. M. C. D., & Senanayaka, G. (2023). The influence of proactive personality on career adaptability: A study of undergraduates in Sri Lanka. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 10–16. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20231101.12>
- 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>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2019). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 43(1/2), 45–63. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2018-0061>
- Hartanto, D., & Salim, H. (2021). Proactive personality and career adaptability: The mediating role of self-efficacy. *Indonesian Journal of Applied Psychology*, 10(1), 25–34. <https://doi.org/10.22146/ijap.63294>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2024). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Magang Mahasiswa. https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/salinan_Permendikbudristek_No_63_Tahun_2024_ttg_Penyelenggaraan_Magang_Mahasiswa.pdf
- Luo, J., Wu, C. H., Zhang, H., & Guo, Y. (2022). Proactive personality and career adaptability: A moderated mediation model. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 699–716. <https://doi.org/10.1177/10690727221090259>
- Nurfitriana, S., Hidayat, D. R., & Herdi, H. (2021). Adaptasi dan validasi konstruk Career Adapt-Abilities Scale versi Bahasa Indonesia untuk SMA. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5(2), 257–265. <https://doi.org/10.26539/teraputik.52727>
- Pasangkin, M. F., & Huwae, H. A. (2022). Career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir ditinjau dari jenis kelamin dan asal program studi. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 9(1), 89–103. <https://doi.org/10.24854/jpu129>
- Ramdhani, N., Diniaty, A., & Andriani, P. (2019). Career adaptability and career commitment: The role of career identity. *Humanitas (Jurnal Psikologi Indonesia)*, 16(2), 116–128. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i2.14849>
- 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. (2012). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147– 183). John Wiley & Sons.
- 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>