

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN PROAKTIF DENGAN EFIKASI DIRI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN KARIR PADA MAHASISWA TAHUN KETIGA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO

Nadia Virza Fitwaturrusuliyah, Dian Ratna Sawitri

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

nadiavirza@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa tahun ketiga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Populasi penelitian ini yaitu mahasiswa tahun ketiga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro sejumlah 183 mahasiswa. Sampel penelitian ini adalah 123 mahasiswa yang terdiri dari 89 perempuan dan 34 laki-laki, yang diambil dengan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Efikasi Diri dalam Mengambil Keputusan Karir (30 item valid; $\alpha=0,93$) dan Skala Kepribadian Proaktif (32 item valid; $\alpha=0,93$). Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir ($r_{xy}=0,74$; $p<0,001$). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi efikasi diri dalam mengambil keputusan karir. Kepribadian proaktif memberikan sumbangan efektif sebesar 55,1% terhadap efikasi diri keputusan karir.

Kata Kunci: kepribadian proaktif, efikasi diri dalam mengambil keputusan karir, mahasiswa

Abstract

This study aims to determine the relationship between proactive personality with career decision self-efficacy in the third-year students Diponegoro University's Faculty of Psychology. The population of this study was 183 students Diponegoro University's Faculty of Psychology. The sample is 123 students, consisted of 34 men and 89 women, which obtained using convenience sampling technique. Data were collected using the Career Decision Self-Efficacy Scale (30 items; $\alpha=0,93$) and the Proactive Personality Scale (32 items; $\alpha=0,93$). The simple regression analysis showed a significantly positive relationship between proactive personality and career decision self-efficacy ($r_{xy}=0,74$; $p<0,001$). The results showed that the hypothesis proposed in this study was accepted. It means the higher level of proactive personality, the higher of career decision self-efficacy. Proactive personality gives effective contribution of 55,1% toward career decision self-efficacy.

Keyword: proactive personality, career decision self-efficacy, college student

PENDAHULUAN

Minat pada masalah karir, sering menjadi sumber pikiran pada akhir masa remaja. Pemilihan karir tentunya membutuhkan persiapan yang matang. (Hurlock, 2003). Adanya globalisasi dan semakin berkembangnya teknologi menuntut individu untuk lebih mempersiapkan dan merencanakan karirnya agar dapat bersaing di dunia kerja. Peran pendidikan sangat diperlukan dalam hal ini. Salah satu pendidikan formal yang dapat diikuti adalah Universitas, yang merupakan lembaga pendidikan formal dan bertugas untuk menyiapkan peserta didiknya memiliki keunggulan dalam dunia kerja (Ningrum & Ariati, 2013).

Mahasiswa sebagai peserta didik di tingkat universitas, akan memilih jurusan yang sesuai dengan minat dan rencana karirnya, sehingga setelah lulus nanti mereka siap untuk bekerja sesuai dengan

perencanaan karir yang telah dipersiapkannya. Namun pada kenyataannya, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada mahasiswa tahun ketga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, saat ini masih banyak mahasiswa yang memiliki permasalahan dalam memutuskan pilihan karirnya dan merencanakan karirnya dengan jelas. Senada dengan hal tersebut, menurut Suherman (2008) mahasiswa umumnya memiliki permasalahan terkait karir, seperti masih memiliki kebingungan dan memiliki pemahaman terbatas dalam memilih jenis pekerjaan yang cocok sesuai minat dan kemampuan, belum memiliki pemahaman mengenai program studi yang dimasuki, dan merasa pesimis akan memperoleh pekerjaan yang diharapkan setelah lulus kuliah.

Salah satu akibatnya, mereka dapat mengalami masalah ketika mencari kerja dan berdampak pada pengangguran. Berdasarkan data statistik (Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, 2016) menunjukkan data jumlah pengangguran pada Februari 2016 di Indonesia adalah 7,24 juta jiwa, sebanyak 9,89% merupakan lulusan universitas. Data tersebut menunjukkan bahwa angka pengangguran pada lulusan universitas masih tergolong tinggi.

Santosa (2014) menyatakan bahwa banyaknya kesulitan yang muncul saat proses pencarian kerja sering terjadi akibat individu tidak memiliki arah karir yang jelas. Karir merupakan sesuatu yang sangat penting sehingga individu perlu memperbaiki keyakinan dalam pengambilan keputusan karirnya sebelum melakukan penentuan karir. Berdasarkan tuntutan dalam pengambilan keputusan karir, individu seharusnya sudah mengerti dan mulai untuk mempersiapkan dirinya agar dapat menentukan karir apa yang akan dipilihnya, sehingga setelah lulus dari perguruan tinggi, mereka mampu untuk mencari dan menentukan pekerjaan sesuai dengan kehendaknya. Menurut Taylor dan Betz (1983), efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir merupakan keyakinan individu bahwa ia mampu menilai diri secara tepat, mengumpulkan informasi bidang kerja, menyeleksi tujuan, membuat perencanaan karir dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan karir.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jin dkk (2009) menunjukkan bahwa efikasi diri keputusan karir yang tinggi berhubungan secara signifikan dengan komitmen pada kejuruan. Hal ini menunjukkan bahwa mereka lebih percaya diri dalam mengatasi rintangan yang muncul dalam usaha mencapai tujuan karir. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Ojeda, Watson, Castillo, Khan, dan Leigh (2012) menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri keputusan karir yang tinggi akan melakukan usahanya yang terbaik untuk memperoleh hasil yang memuaskan terkait karir.

Efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa penting diteliti karena individu dengan efikasi diri keputusan karir yang lebih tinggi akan lebih percaya diri pada kemampuan mereka untuk mengambil keputusan dalam bidang karir, dan dalam menangani masalah terkait karir. Sehingga, mereka akan merasa lebih nyaman saat mengambil keputusan karir dan lebih sedikit mengalami stres saat menghadapi masalah terkait karir. Hal ini penting dimiliki oleh mahasiswa yang menghadapi ketidakpastian dalam membayangkan dan merencanakan jalur karir mereka (Jiang, Hu, Wang, & Jiang, 2017). Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang rendah dapat gagal dalam upaya menjalankan suatu aktivitas yang berharga, mudah menyerah dalam menghadapi situasi yang sulit, merasa cemas ketika mengerjakan suatu tugas, serta gagal berpikir dan berperilaku dengan tenang dan analitis (Cervone & Pervine, 2012).

Efikasi diri dalam mengambil keputusan karir sering dikaitkan dengan faktor eksternal, salah satunya dukungan orang tua. Pada penelitian yang dilakukan oleh Garcia, Restuborg, Bordia, Bordia, dan Roxas (2015), ditemukan bahwa melalui dukungan sosial dari guru maupun orang tua dapat meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir yang akan mendorong optimisme karir individu. Penelitian Guan dkk (2016) juga menunjukkan bahwa dukungan orang tua dapat berpengaruh terhadap efikasi diri pengambilan keputusan karir, yang kemudian dapat

meningkatkan kemampuan beradaptasi karir. Pengaruh tersebut akan lebih kuat ketika individu memiliki kepercayaan tradisional yang rendah. Penelitian Ginevra, Lota, dan Ferrari (2015) menunjukkan bahwa persepsi remaja mengenai dukungan orang tua secara positif berhubungan dengan efikasi diri karir yang kemudian akan berpengaruh terhadap tingkat pilihan karir yang lebih tinggi. Dukungan orang tua membantu remaja merasa diperhatikan, dihormati, dan didukung dalam pilihan karir mereka sehingga memupuk efikasi diri terkait karir.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, banyak penelitian yang mengaitkan antara dukungan orang tua dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir, namun masih jarang yang melihat bahwa faktor personal juga dapat berpengaruh terhadap efikasi diri dalam mengambil keputusan karir. Kepribadian sebagai faktor personal, merupakan keseluruhan cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Sifat-sifat kepribadian yang merupakan karakteristik yang melekat pada diri individu dapat membantu individu dalam proses seleksi karyawan, penyesuaian bidang pekerjaan dengan individu, dan memandu keputusan pengembangan karir. Kepribadian, kaitanya dengan kepribadian proaktif merupakan kecenderungan yang relatif stabil pada individu yang tidak terpengaruh oleh perubahan situasional dan dapat memberikan perubahan pada lingkungan yang ditunjukkan dengan kemampuan mereka dalam mengidentifikasi peluang, berinisiatif, mengambil tindakan dan gigih (Bateman & Crant, 1993). Individu yang memiliki kepribadian proaktif akan cenderung mencari-cari informasi pekerjaan, terlibat dalam perencanaan karir, dan tekun dalam menghadapi rintangan karir (Robbins & Judge, 2012). Individu proaktif juga memiliki perspektif jangka panjang, bersedia melangkah lebih jauh mengenai tugasnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Parker, dalam Lin, Lu, Chen, & Chen, 2014).

Parker (dalam Jiang, 2017) menyatakan bahwa individu proaktif memiliki tiga ciri penting yaitu berorientasi pada perubahan, inisiatif, dan fokus pada masa depan. Mereka cenderung berinisiatif untuk mengeksplorasi, merencanakan, mengendalikan, dan mengubah keadaan terkait karir untuk mengurangi ketidakpastian. Hal ini berarti bahwa ketika individu memiliki keraguan terkait pemilihan keputusan karirnya, individu proaktif tidak akan menyalahkan keadaan, namun mereka akan berusaha untuk mengubah keadaan tersebut, salah satunya dapat dilakukan dengan melakukan eksplorasi karir.

Individu dengan kepribadian proaktif juga cenderung menetapkan tujuan yang tinggi, dan untuk mencapainya mereka akan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia (Lin dkk, 2014), hal ini berarti bahwa individu proaktif akan melakukan segala usaha yang dapat mempermudah dalam pemilihan karirnya. Individu proaktif perlu kepercayaan diri untuk memulai kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan serta dapat mengatasi masalah yang akan ditemui terkait karir. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat menjadi suatu pengalaman keberhasilan bagi individu. Pengalaman keberhasilan ini akan meningkatkan efikasi diri individu untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir.

METODE

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 183 mahasiswa tahun ketiga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Penentuan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* dengan jumlah subjek dalam penelitian sebanyak 123 mahasiswa. Skala Kepribadian Proaktif (32 item; $\alpha = 0,93$) disusun berdasarkan aspek-aspek kepribadian proaktif yang dikemukakan oleh Bateman dan Crant (1993), yaitu mampu mengidentifikasi peluang, mampu menunjukkan inisiatif, mampu mengambil tindakan, dan menunjukkan kegigihan. Skala Efikasi Diri dalam Mengambil Keputusan Karir (30 item; $\alpha = 0,93$) disusun berdasarkan aspek-aspek efikasi diri dalam mengambil keputusan karir yang dikemukakan oleh Betz, Hammond, dan Multon (2005), yaitu penilaian diri, informasi pekerjaan, seleksi tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah. Metode analisis data

yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi sederhana, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* saat uji normalitas pada nilai residual variabel kepribadian proaktif dan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir sebesar 0,83 dengan signifikansi sebesar 0,50 ($p > 0,05$), sehingga sebaran data kedua variabel memiliki distribusi normal. Uji linieritas hubungan antara variabel kepribadian proaktif dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir memiliki hasil $F = 148,75$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,001$) sehingga hubungan antara kedua variabel linier.

Hasil uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa (1) data penelitian ini berdistribusi normal dan (2) kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Hasil tersebut menggambarkan bahwa kedua uji asumsi tes parametrik dapat terpenuhi. Dengan demikian, metode statistik yang akan digunakan dalam tahap selanjutnya adalah melalui analisis regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dan memprediksi seberapa besar peran kepribadian proaktif pada efikasi diri dalam mengambil keputusan karir. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kepribadian proaktif dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir ($r = 0,74$; $p < 0,001$). Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif, maka semakin tinggi efikasi diri dalam mengambil keputusan karir, begitu pula sebaliknya. Nilai signifikansi ($p = 0,00$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan kari, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir **diterima**.

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,551 yang artinya kepribadian proaktif memberikan sumbangan efektif sebesar 55,1% pada efikasi diri dalam mengambil keputusan karir. Sisanya sebesar 44,9% ditentukan oleh faktor yang tidak diungkap pada penelitian ini. Persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah $Y = 29,75 + 0,64X$. Persamaan tersebut memiliki arti bahwa variabel efikasi diri dalam mengambil keputusan karir (Y) akan berubah sebesar 0,64 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel kepribadian proaktif (X). Nilai a menunjukkan pemotongan Y terhadap garis regresi pada titik 29,75 dan nilai b menunjukkan koefisien regresi yaitu 0,64.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai kepribadian proaktif yang dilakukan oleh Hsieh dan Huang (2014) kepada mahasiswa di tiga perguruan tinggi yang terletak di Kaohsiung, Taiwan Selatan, yang menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berperan dalam mempengaruhi efikasi diri dalam mengambil keputusan karir dan menyumbang peran yang lebih dibandingkan dengan status sosial ekonomi keluarga. Penelitian yang telah dilakukan oleh Li, Wang, Gao, dan You (2017) kepada 352 guru sekolah dasar dan menengah di Mainland, China, juga menunjukkan bahwa kepribadian proaktif mampu berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru yang dimediasi oleh efikasi diri dan keterlibatan kerja. Kepribadian proaktif dapat membangkitkan lebih banyak kualitas positif seperti kepercayaan diri, efikasi diri, dan keterlibatan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa tahun ketiga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Hal ini berarti semakin tinggi kepribadian proaktif maka semakin tinggi efikasi diri dalam mengambil keputusan karir. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepribadian proaktif, maka efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa tahun ketiga Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro juga semakin rendah. Kepribadian proaktif memberikan sumbangan efektif sebesar 55,1% pada efikasi diri dalam mengambil keputusan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986-2017. <http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/972>. Diakses pada tanggal 19 Mei 2017.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118. doi:10.1002/job.4030140202.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2012). *Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88,10-18. doi:10.1016/j.jvb.2015.02.004.
- Ginevra, M. C., Nota, L., & Ferrari, L. (2015). Parental support in adolescents' career development: Parent's and children's perceptions. *The Career Development Quarterly*, 63,2-15. doi:10.1002/j.2161-0045.2015.00091.x.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94,114-123. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.018.
- Hsieh, H. H., & Huang, J. T. (2014). The effect of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62, 29-43. doi:10.1002/j.2161-0045.2014.00068.x.
- Hurlock, E. B. (2003). *Psikologi perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97. doi:10.1016/j.jvb.2016.10.003.
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2017). Career decision self-efficacy and life satisfaction in China: An empirical analysis. *Social Indicators Research*, 132, 137-154. doi:10.1007/s11205-015-1201-5.
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self efficacy and commitment to the career choices process among chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 47-52. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.002.

- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Research in Psychology*, 36,48-55. doi:10.1007/s12144-015-9383-1.
- Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, M. Y., & Chen, L. H. (2014). Association between proactive personality and academic self-efficacy. *Current Research in Psychology*, 33,600-609. doi:10.1007/s12144-014-9231-8.
- Ningrum, S. K., & Ariati, J. (2013). Relationship between self-efficacy with career decision making in final semester students diponegoro university's faculty of economics and business. *Jurnal Empati*, 2,456-464.
- Ojeda, L., Watson, B. P., Castilo, L. G., Khan, N., & Leigh, J. (2012). Acculturation, enculturation, ethnic identity, and conscientiousness as predictors of Latino boys' and girls' career decision self-efficacy. *Journal of Career Development*, 39, 208-228. doi:10.1177/0894845311405321.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suherman, U. (2008). *Konseling karir sepanjang rentang kehidupan*. Bandung: UPI.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81. doi: 0001-8791/83/010063.