

**Hubungan *Proactive Personality* dan *Social Support* dengan
Career Adaptability pada Mahasiswa yang Kuliah Sambil Bekerja**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya untuk
Menyusun Skripsi dan Program Studi S-1 Psikologi (S.Psi)



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Disusun Oleh:

Mestika Dyah Ayu Kemalasari

(J91218100)

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

2022

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul “Hubungan antara *Proactive Personality* dan *Social Support* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa yang Kuliah Sambil Bekerja” ini merupakan karya asli yang diajukan untuk memenuhi tugas akhir demi memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Sejauh pengetahuan peneliti, di dalam karya ini tidak terdapat pendapat atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali dengan menyertakan acuan tertulis dan disertakan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 29 Desember 2022



Mestika Dyah Ayu Kemalasari

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**HUBUNGAN *PROACTIVE PERSONALITY* DAN *SOCIAL SUPPORT*
DENGAN *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA YANG
KULIAH SAMBIL BEKERJA**

Oleh:

Mestika Dyah Ayu Kemalasari

NIM. J91218100

Surabaya, 29 Desember 2022

Dosen Pembimbing,



Lucky Abrorrry, M.Psi

NIP. 197910012006041005

HALAMAN PENGESAHAN

Yang disusun oleh:
Mestika Dyah Ayu Kemalasari
NIM. J91218100

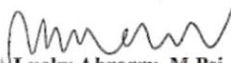
Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Pada Tanggal 5 Januari 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



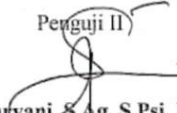
Prof. Dr. Abadi Muhid, M.Si
NIP. 1952003121002

Susunan Tim Penguji
Penguji I




Lucky Abrorrv, M.Psi
NIP. 197910012006041005

Penguji II)



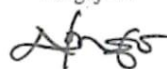
Dr. Sutyani, S.Ag, S.Psi, M.Si
NIP. 197708122005012004

Penguji III



Lufiana Harnany Utami, S.Pd, M.Si
NIP. 197602272009122001

Penguji IV



Nova Lusiana, M.Keb
NIP. 198111022014032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
 E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mestika Dyah Ayu Kemalasari
 NIM : J91218100
 Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
 E-mail address : ayumestika09026@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
 yang berjudul :

Hubungan *Proactive Personality* dan *Social Support* dengan *Career Adaptability* Mahasiswa yang Kuliah

Sambil Bekerja

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 Januari 2023

Penulis

(Mestika Dyah Ayu Kemalasari)

INTISARI

Career Adaptability merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan tugas-tugas baru dalam rangka mempersiapkan karirnya di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *proactive personality* dengan *career adaptability* serta apakah terdapat hubungan antara *social support* dengan *career adaptability*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif korelasional dengan metode analisis korelasional *pearson*. Jumlah sampel yang digunakan ada 272 sampel dari total populasi tak terhingga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *proactive personality* dengan *career adaptability* berupa korelasi yang positif serta terdapat hubungan antara *social support* dan *career adaptability* berupa korelasi yang positif.

Kata Kunci: *Career adaptability*, *Proactive Personality*, *Social Support*, Mahasiswa

ABSTRACT

Career adaptability is the ability to adapt to new assignments in order to prepare career in the future. This study aims to see whether there is a relationship between proactive personality and career adaptability, and whether there is a relationship between social support and career adaptability. The research method used is quantitative with correlational pearson. The number of samples used is 272 samples. The results of this study indicate that there is a relationship between proactive personality and career adaptability with positive correlation, and there is a relationship between social support and career adaptability with positive correlation.

Keyword: *Career adaptability*, *Proactive Personality*, *Social Support*, Student

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN PERRSEMBAHAN	vii
INTISARI.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	18
A. Latar Belakang.....	18
B. Rumusan Masalah.....	21
C. Keaslian Penelitian.....	21
D. Tujuan Penelitian	23
E. Manfaat Penelitian	23
BAB II.....	24
A. <i>Career Adaptability</i>	24
1. Definisi <i>Career Adaptability</i>	24
2. Aspek-Aspek <i>Career Adaptability</i>	24
3. Faktor-Faktor <i>Career Adaptability</i>	25
B. <i>Proactive Personality</i>	25
1. Definisi <i>Proactive Personality</i>	25
2. Aspek-Aspek <i>Proactive Proactive</i>	26
C. <i>Social Support</i>	27
1. Definisi <i>Social Support</i>	27
2. Aspek-Aspek <i>Social Support</i>	27
D. Hubungan antara <i>Proactive Personality</i> dan <i>Social Support</i> dengan <i>Career Adaptability</i>	28

E. Kerangka Teori	28
F. Hipotesis	30
BAB III.....	31
A. Identifikasi Variabel.....	31
B. Definisi Konseptual	31
1. <i>Career Adaptability</i>	31
2. <i>Proactive Personality</i>	32
3. <i>Social Support</i>	32
C. Definisi Operasional	32
1. <i>Career Adaptability</i>	32
2. <i>Proactive Personality</i>	32
3. <i>Social Support</i>	33
D. Populasi, Teknik Sampling dan Sample	33
1. Populasi	33
2. Teknik Sampling	33
3. Sampel	33
E. Rancangan Penelitian.....	34
F. Instrumen Penelitian	34
1. Instrumen <i>Career Adaptability</i>	35
2. Instrumen <i>Proactive Personality</i>	39
3. Instrumen <i>Social Support</i>	45
G. Analisis Data	51
1. Uji Normalitas	51
2. Uji Linearitas	52
BAB IV	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	54
2. Deskripsi dan Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan.....	76
BAB V.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	83

1. Bagi Mahasiswa yang Kuliah sambil Bekerja.....	83
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	88



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Table 1. Skala Likert	34
Table 2. Blueprint Skala Career Adaptability	35
Table 3. Hasil Uji Validitas Item Career Adaptability.....	37
Table 4. Hasil Uji Validitas Kedua Item Career Adaptability	38
Table 5. Hasil Uji Reliabilitas Skala Career Adaptability	39
Table 6. Blueprint Skala Proactive Personality.....	39
Table 7. Hasil Uji Validitas Item Proactive Personality	42
Table 8. Hasil Uji Validitas Kedua Item Proactive Personality.....	43
Table 9. Hasil Uji Validitas Ketiga Item Proactive Personality.....	44
Table 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala Social Support	45
Table 11. Blueprint Skala Social Support.....	45
Table 12. Hasil Uji Validitas Item Social Support.....	48
Table 13. Hasil Uji Validitas Kedua Item Social Support	49
Table 14. Hasil Uji Reliabilitas Skala Social Support	51
Table 15. Hasil Uji Normalitas	52
Table 16. Hasil Uji Linearitas I.....	53
Table 17. Hasil Uji Linearitas II	53
Table 18. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Table 19. Deskripsi Subjek Berdasarkan Semester.....	56
Table 20. Deskripsi Subjek Berdasarkan Kesesuaian Program Studi.....	57
Table 21. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendapatan.....	57
Table 22. Deskripsi Subjek Berdasarkan Penanggung UKT/SPP	58
Table 23. Hasil Uji Desskriptif	59
Table 24. Rumus Kategorisasi	60
Table 25. Kategorisasi Variabel Career Adaptability	60
Table 26. Kategorisasi Variabel Proactive Personality.....	61
Table 27. Kategorisasi Variabel Social Support	61
Table 28. Uji Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Variabel Career Adaptability	62

Table 29. Uji Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Variabel Proactive Personality	63
Table 30. Uji Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Variabel Social Support....	63
Table 31. Uji Tabulasi Silang Semester dengan Variabel Career Adaptability....	64
Table 32. Uji Tabulasi Silang Semester dengan Variabel Proactive Personality .	65
Table 33. Uji Tabulasi Silang Semester dengan Variabel Social Support.....	66
Table 34. Uji Tabulasi Silang Kesesuaian Program Studi dengan Variabel Career Adaptability.....	67
Table 35. Uji Tabulasi Silang Kesesuaian Program Studi dengan Variabel Proactive Personality.....	67
Table 36. Uji Tabulasi Silang Kesesuaian Program Studi dengan Variabel Social Support	68
Table 37. Uji Tabulasi Silang Pendapatan dengan Career Adaptability	69
Table 38. Uji Tabulasi Silang Pendapatan dengan Variabel Proactive Personality	70
Table 39. Uji Tabulasi Silang Pendapatan dengan Social Support.....	71
Table 40. Uji Tabulasi Silang Penanggung UKT/SPP dengan Variabel Career Adaptability.....	72
Table 41. . Uji Tabulasi Silang Penanggung UKT/SPP dengan Variabel Proactive Personality.....	73
Table 42. . Uji Tabulasi Silang Penanggung UKT/SPP dengan Variabel Social Support	74
Table 43. Uji Korelasi Proactive Personality dengan Career Adaptability.....	75
Table 44. Uji Korelasi Social Support dengan Career Adaptability	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Kerangka Teoritik 29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Career Adaptability	89
Lampiran 2. Skala Proactive Personality	91
Lampiran 3. Skala Social Support.....	93
Lampiran 4. Data Mentah Career Adaptability	95
Lampiran 5. Data Mentah Proactive Personality	101
Lampiran 6. Data Mentah Social Support.....	107
Lampiran 7. Output SPSS Uji Vaiditas dan Reliabilitas Career Adaptability	113
Lampiran 8. Output SPSS Uji Vaiditas dan Reliabilitas Proactive Personality.	114
Lampiran 9. Output SPSS Uji Vaiditas dan Reliabilitas Social Support	115
Lampiran 10. Output SPSS Uji Prasyarat	116
Lampiran 11. Output SPSS Uji Korelasional Spearman.....	117
Lampiran 12. Tabel Isaac & Michael.....	118
Lampiran 13. Kuesioner Siap Sebar.....	119



 UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa adalah seseorang yang tengah melakukan kegiatan belajar di jenjang perguruan tinggi. Pada umumnya, mahasiswa merupakan individu yang memiliki rentang usia 18-23 tahun, dimana rentang tersebut termasuk dalam masa perkembangan dewasa awal. Salah satu tugas perkembangan yang dimiliki individu dalam masa dewasa awal adalah mempersiapkan karir (Hurlock, 1998). Namun, untuk memulai karir selepas kelulusan rupanya masih banyak mahasiswa yang membutuhkan waktu lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dalam kategori Tamatan Universitas mencapai 4,59% pada bulan Agustus 2022. (Badan Pusat Statistik (BPS), n.d.).

Salah satu faktor yang menyebabkan lamanya waktu tunggu selepas waktu kelulusan hingga mendapatkan pekerjaan ini adalah karena banyaknya perbedaan-perbedaan yang ditemui oleh individu ketika melakukan pencarian kerja dengan apa yang dipelajarinya semasa kuliah. Untuk itu, individu semestinya dapat mengatasi perbedaan-perbedaan tersebut dengan menyesuaikan diri dari segi pengetahuan, kemampuan, dan sikap sehingga Ia mampu beradaptasi di lingkungan kerja nantinya. Kurangnya kemampuan adaptasi terhadap situasi yang baru serta kemampuan memahami dan mempersiapkan apa saja yang dibutuhkan dalam mencapai karir yang

diinginkan. Kemampuan tersebut disebut dengan *Career Adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012).

Contoh persiapan karir yang banyak dilakukan oleh mahasiswa saat ini adalah mengikuti kegiatan magang maupun kerja sampingan sembari melaksanakan kuliah. Universitas Tarumanegara melakukan penelitian untuk melihat seberapa besar dampak positif yang didapatkan oleh mahasiswa peserta program MSIB (Magang dan Studi Independen Bersertifikat). Dari hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa mahasiswa yang mengikuti program MSIB memiliki kesiapan karir yang lebih tinggi. Hal tersebut ditunjukkan oleh adanya peningkatan kompetensi analisa, perancangan, komunikasi, kreatifitas, kerjasama tim, dan kompetensi lainnya setelah mengikuti kegiatan magang tersebut (Saraswati et al., 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap mahasiswa yang mengikuti magang di PT. Bank Syariah Indonesia, ditemukan bahwa Mahasiswa peserta magang mendapat banyak manfaat, beberapa diantaranya seperti dapat berinteraksi dengan para professional secara langsung, dapat belajar pengimplementasian ilmu yang diajarkan di perkuliahan ke dunia kerja, serta memiliki peluang untuk ditarik bekerja di perusahaan terkait setelah lulus nanti (S. P. Sari et al., 2021).

Selain itu, ditemukan bahwa mahasiswa yang kuliah sambil bekerja cenderung memiliki strategi-strategi untuk membagi waktu, antara lain: (1) Fokus pada tujuan dan menetapkan skala prioritas, (2) Menjalin komunikasi

yang baik dengan tempat bekerja, (3) Mempertahankan nilai kuliah, dan (4) Menjaga pola istirahat (Hakim & Hasmira, 2022).

Dari data fenomena di atas, dapat dilihat bahwa mahasiswa yang berkuliah sambil mengikuti kegiatan magang maupun kerja memiliki ciri-ciri yang menunjukkan adaptabilitas karir yang tinggi. Hal ini sesuai dengan teori Savickas (2013) tentang ciri-ciri Individu dengan *Career Adaptability* yang tinggi, antara lain: (1) Fokus terhadap masa depan, (2) Memiliki rasa pengendalian diri untuk menggapai dan meraih masa depan, (3) Memiliki rasa ingin tahu untuk mencoba serta melatih kemampuan diri dan mencari peluang sosial, (4) Memiliki kepercayaan diri untuk dapat merealisasikan masa depan (Safavi & Bouzari, 2019). Dari uraian di atas, peneliti memutuskan untuk menjadikan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja sebagai subjek penelitian.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Safavi & Bouzari (2019), dikatakan bahwa salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi *Career Adaptability* adalah *Psychological Capital*. *Psychological Capital* sendiri didefinisikan sebagai kapasitas positif dalam diri individu yang dapat membantu individu tersebut untuk berkembang, yang mana ditandai oleh adanya: (1) *Self Efficacy*, (2) *Optimism*, (3) *Hope*, dan (4) *Resiliency* (Safavi & Bouzari, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zhu & Li, 2021), ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara *proactive personality* dengan tingkat *resiliency*, yang mana dalam (Safavi & Bouzari, 2019), *resiliency* sendiri merupakan salah satu yang menjadi faktor tingginya *career adaptability* pada suatu individu.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (N. Sari & Mariana, 2020), ditemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *social support* dengan *optimism*. *Optimism* sendiri juga merupakan salah satu yang menjadi faktor tingginya *career adaptability* pada individu (Safavi & Bouzari, 2019). Dari uraian yang dipaparkan di atas, peneliti pun tertarik untuk meneliti Hubungan *Proactive Personality* dan *Social Support* dengan *Career Adaptability* Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki dua rumusan masalah, yakni:

1. Apakah ada hubungan *proactive personality* dengan *career adaptability* mahasiswa yang kuliah sambil bekerja?
2. Apakah ada hubungan *social support* dengan *career adaptability* mahasiswa yang kuliah sambil bekerja?

C. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bagaimana pengaruh *proactive personality* terhadap *career adaptability*. Penelitian Diar Mahardika & Kistyanto (2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dari kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir. Individu yang memiliki sikap proaktif lebih cenderung mencari peluang untuk meningkatkan *knowledge* dan *skill* yang dibutuhkan untuk meningkatkan adaptabilitas karirnya (Diar Mahardika & Kistyanto, 2020). Penelitian Ningrum 2021 meneliti pengaruh *proactive personality* terhadap *career adaptability* pada siswa SMK. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *proactive personality* berpengaruh yang

signifikan terhadap *career adaptability* para siswa SMK Muhammadiyah 3 (Ningrum et al., n.d.).

Kemudian berdasarkan penelitian Nurjamil & Indiyanti (2021), ditemukan bahwa kepribadian proaktif memiliki hubungan positif yang signifikan dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK di Indonesia (Nurjamil & Indiyanti, 2021). Penelitian Wibowo & Permana (2019) juga menjelaskan bahwa proses dari pembentukan kepribadian yang proaktif (*proactive personality*) dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap *career adaptability* melalui *thriving at work* (Wibowo & Permana, 2019). Dalam penelitian Ling (2022) juga telah terverifikasi bahwa *proactive personality*, *future work self salience*, dan *future time perspective* memiliki pengaruh yang positif terhadap masyarakat dewasa di China (Ling et al., 2022).

Selanjutnya, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bagaimana korelasi *social Support* dengan *career adaptability*. Dalam penelitian Sylvania & Anantasari (2022), ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir (Sylvania & Anantasari, 2022). Penelitian Dluha (2020) menunjukkan hasil bahwa *adversity quotient* dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir pada Siswa SMK "X" (Dluha et al., 2020).

Dalam penelitian selanjutnya dari Atqakum (2022), ditemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir (Atqakum et al., 2022). Lee (2021) dalam penelitiannya juga menemukan

bahwa *social support* memiliki pengaruh terhadap hubungan antara *career adaptability* dengan *turnover intentions* (Lee et al., 2021). Terakhir, Fawehinmi & Yahya (2018) juga menemukan bahwa *proactive personality* dan *social support* memiliki hubungan positif terhadap *career adaptability* pada Mahasiswa (Fawehinmi & Yahya, 2018). Penelitian ini akan melihat pengaruh *proactive personality* dan *social support* secara bersama-sama terhadap *career adaptability* pada Mahasiswa yang mengikuti magang/kerja sambil kuliah.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang telah didasarkan pada rumusan masalah yang telah terbentuk di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *proactive personality* dengan *career adaptability* Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *social support* dengan *career adaptability* Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat berupa pengayaan informasi dan penambahan wawasan di bidang psikologi.

2. Manfaat Praktis

Harapannya, penelitian ini nantinya juga dapat membantu praktisi maupun individu yang memiliki ketertarikan tema penelitian yang sama dalam penambahan referensi penelitian di masa depan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Career Adaptability*

1. Definisi *Career Adaptability*

Career adaptability didefinisikan oleh Savickas (2007) sebagai kemampuan psikososial suatu individu untuk melakukan tugas-tugasnya saat ini dan mengantisipasi adanya perkembangan, transisi tugas serta trauma-trauma dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi suatu pekerjaan yang baru baik diprediksi maupun tidak (Sulistiani & Handoyo, 2018). Savickas & Profelli (2012) juga berpendapat bahwa *career adaptability* dapat dieksplorasi dalam berbagai bentuk tergantung pada domain, bentuk eksplorasi dapat berupa perkembangan tugas-tugas, transisi karir dan tugas-tugas perkembangan (Sulistiani & Handoyo, 2018).

2. Aspek-Aspek *Career Adaptability*

Savickas & Porfeli (2012) juga mengemukakan bahwa *career adaptability* memiliki 4 dimensi, yaitu: (1) *Concern*, yang berarti individu memiliki kepedulian terhadap karirnya di masa depan, sehingga ia berusaha untuk mempersiapkannya, (2) *Curiosity*, yang berarti rasa keingintahuan individu yang memunculkan inisiatif dalam mengeksplorasi berbagai hal dan peran-peran yang akan dibutuhkan dalam karirnya di masa depan, (3) *Control*, yang berarti individu dapat bertanggungjawab penuh untuk mengendalikan masa depannya sendiri, (4) *Confidence*, yang berarti

individu yakin terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk dapat memberikan upaya-upaya dalam menyelesaikan permasalahan karir yang di hadapi (Sulistiani & Handoyo, 2018).

3. Faktor-Faktor *Career Adaptability*

Adaptabilitas karir seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepribadian. Penelitian yang dilakukan oleh (Rudolph et al., 2017) menemukan bahwa faktor-faktor internal yang dapat digunakan sebagai prediktor adaptabilitas karir yaitu: (1) kemampuan kognitif, (2) kepribadian, (3) keyakinan diri, (4) evaluasi diri, (5) orientasi masa depan, (6) harapan dan (7) optimisme.

Sedangkan menurut (Husna & Mayangsari, 2017) dalam penelitian yang dilakukan terhadap siswa dengan gangguan low vision menunjukkan hasil faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah usia, pengalaman kerja, keluarga dan social support, institusi pendidikan, serta status sosial ekonomi.

B. *Proactive Personality*

1. Definisi *Proactive Personality*

Proactive personality atau kepribadian proaktif adalah kecenderungan individu yang bersifat konstan untuk melakukan suatu perubahan dan memberikan pengaruh tertentu terhadap suatu lingkungan. Individu yang memiliki *proactive personality* cenderung mampu untuk mengidentifikasi adanya peluang dan cepat mengambil tindakan atas

peluang tersebut karena ia memiliki inisiatif yang kuat untuk melakukan perubahan (Thomas & J, 1993). Menurut (Wang et al., 2017), *proactive personality* merupakan salah satu faktor yang menjadikan suatu individu cenderung berambisi untuk merubah situasi menjadi lebih positif. *Proactive personality* merujuk pada kecenderungan perilaku mengambil tindakan dan bertahan dengan tujuan memberikan suatu pengaruh tertentu di tempat kerja (Wang et al., 2017). Sedangkan menurut (Chipeta & Surujlal, 2017), *proactive personality* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan yang relatif stabil terhadap perilaku yang proaktif dalam sikap mengambil tindakan untuk memberikan pengaruh pada lingkungan mereka.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijelaskan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *proactive personality* adalah kecenderungan suatu individu untuk memiliki inisiatif dalam mengambil tindakan dengan tujuan memberikan pengaruh dan membuat perubahan pada lingkungan mereka.

2. Aspek-Aspek *Proactive Proactive*

Dalam pengukurannya, *proactive personality* memiliki 4 indikator, yaitu (1) Kemampuan mengidentifikasi peluang, yakni kemampuan individu untuk mengenali adanya peluang lebih dulu daripada orang lain, (2) Menunjukkan inisiatif, yakni kecenderungan untuk ingin memperbaiki hal-hal yang menurutnya kurang sesuai, (3) mengambil tindakan, yakni kemampuan untuk membuat perubahan terhadap sesuatu hal di lingkungannya dan (4) gigih, yakni kecenderungan untuk mempertahankan

apa yang diyakini hingga mencapai perubahan yang diinginkan, meskipun harus menghadapi banyak oposisi yang berbeda (Thomas & J, 1993).

C. Social Support

1. Definisi Social Support

Sarafino (2007) menyatakan bahwa *social support* merupakan perasaan senang yang didefinisikan sebagai perhatian, pertolongan dan penghargaan dari orang lain atau kelompok tertentu. *Social support* juga didefinisikan sebagai suatu proses sosial, emosional, kognitif, dan perilaku yang terjadi dalam hubungan individu dengan pihak lain, dimana individu merasa mendapat intervensi atas masalah yang dihadapi (Dluha et al., 2020).

2. Aspek-Aspek Social Support

Weiss (1983) menjelaskan bahwa terdapat 6 dimensi yang dimiliki oleh *Social Support*, diantaranya: (1) *emotional attachment*, yaitu hubungan dekat secara emosional dengan orang lain, (2) *social integration*, yaitu terkait eksistensinya dalam lingkungan sosial, (3) *Reassurance Of Worth*, yaitu pengakuan dan penghargaan atas kemampuan yang dimiliki, (4) *Reliable Reliance*, yaitu adanya orang lain yang dapat diandalkan dan kesadaran bahwa dirinya juga dapat diandalkan, (5) *Guidance*, yaitu peran orang lain yang dapat dipercaya untuk membimbingnya dan (6) *Opportunity For Nurture*, yaitu perasaan dibutuhkan oleh orang lain (Deviana et al., 2020).

D. Hubungan antara *Proactive Personality* dan *Social Support* dengan *Career Adaptability*

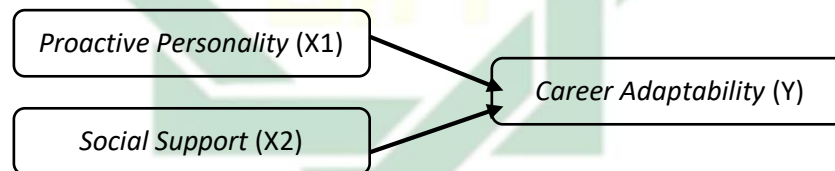
Career adaptability didefinisikan oleh Savickas (2007) sebagai kemampuan psikososial suatu individu untuk melakukan tugas-tugasnya saat ini dan mengantisipasi adanya perkembangan, transisi tugas serta trauma-trauma dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi suatu pekerjaan yang baru baik diprediksi maupun tidak (Sulistiani & Handoyo, 2018). *Career Adaptability* dipengaruhi oleh beberapa variabel. (Diar Mahardika & Kistyanto, 2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *proactive personality* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*. Individu yang proaktif cenderung mencari peluang untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan adaptabilitas karirnya. (Crant & Bateman, 2000) menyatakan dalam teorinya bahwa orang dengan *proactive personality* cenderung menyukai perubahan dan mampu untuk mengelola perubahan pada tugas-tugas terkait profesionalitas yang mereka miliki.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Atqakum et al., 2022) juga menunjukkan bahwa *social support* memiliki pengaruh positif terhadap *career adaptability*. *Social support* juga disebutkan merepresentasikan sumber daya yang penting bagi pengembangan karir individu (Seibert et al., 2001).

E. Kerangka Teori

Career Adaptability mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dipengaruhi oleh beberapa variabel. (Diar Mahardika & Kistyanto, 2020) menyatakan

dalam penelitiannya bahwa *proactive personality* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*. (Crant & Bateman, 2000) menyatakan dalam teorinya bahwa orang dengan *proactive personality* cenderung menyukai perubahan dan mampu untuk mengelola perubahan pada tugas-tugas terkait profesionalitas yang mereka miliki. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Atqakum et al., 2022) juga menunjukkan bahwa *social support* memiliki pengaruh positif terhadap *career adaptability*. *Social support* merepresentasikan sumber daya yang penting bagi pengembangan karir individu (Seibert et al., 2001). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Proactive Personality* dan *Social Support* terhadap *Career Adaptability* pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.



Gambar 1. Bagan Kerangka Teoritik

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat disimpulkan rumusan sebagai

berikut:

1. *Proactive personality* berhubungan dengan *Career Adaptability*
2. *Social support* berhubungan dengan *Career Adaptability*

F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka teori di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara *Proactive personality* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja
2. Terdapat hubungan antara *Social Support* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan bentuk alat, skor dan sifat dari individu yang memiliki ragam tertentu dan telah ditetapkan oleh peneliti yang difungsikan sebagai sebuah pembelajaran yang dapat ditarik menjadi sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y) yang hendak diteliti, yaitu:

- a. Variabel X1: *Proactive Personality*
- b. Variabel X2: *Social Support*
- c. Variabel Y : *Career Adaptability*

B. Definisi Konseptual

1. *Career Adaptability*

Career adaptability adalah kemampuan psikososial suatu individu untuk melakukan tugas-tugasnya saat ini dan mengantisipasi adanya perkembangan, transisi tugas serta trauma-trauma dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi suatu pekerjaan yang baru baik diprediksi maupun tidak (Savickas, 2007).

2. *Proactive Personality*

Proactive personality adalah kecenderungan individu yang bersifat konstan untuk melakukan suatu perubahan dan memberikan pengaruh tertentu terhadap suatu lingkungan (Thomas & J, 1993)

3. *Social Support*

Social Support merupakan suatu perasaan senang yang terdefiniskan sebagai perhatian, pertolongan dan penghargaan yang diterima dari orang lain atau suatu kelompok tertentu (Sarafino, 2007).

C. Definisi Operasional

1. *Career Adaptability*

Career adaptability adalah suatu kemampuan psikososial yang dapat diukur dengan 4 dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*.

2. *Proactive Personality*

Proactive personality adalah kecenderungan individu untuk melakukan suatu perubahan dan memberikan pengaruh tertentu terhadap suatu lingkungan yang dapat diukur dengan 4 indikator, yaitu (1) Sikap proaktif dalam mengidentifikasi dan mengambil tindakan atas peluang (2) Menunjukkan inisiatif untuk membuat perubahan terhadap suatu lingkungan (3) Dapat menginterpretasikan ide yang dimiliki menjadi penyelesaian masalah, dan (4) Mampu memberikan pengaruh terhadap lingkungan sekitarnya.

3. *Social Support*

Social Support adalah perasaan senang yang terdefiniskan sebagai perhatian, pertolongan dan penghargaan yang pengukurannya dapat dilihat dari 6 aspek, yaitu (1) *emotional attachment*, (2) *social integration*, (3) *Reassurance Of Worth*, (4) *Reliable Reliance*, (5) *Guidance*, dan (6) *Opportunity For Nurturance*.

D. Populasi, Teknik Sampling dan Sample

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini merupakan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Adapun untuk jumlah besarnya masih belum diketahui dikarenakan kurang akuratnya sumber data, sehingga dapat ditetapkan sebagai populasi tak terhingga.

2. Teknik Sampling

Teknik sampling dalam riset ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan merupakan populasi tak terhingga.

3. Sampel

Penelitian ini memiliki kriteria sampel mahasiswa aktif yang kuliah sambil bekerja. Jika mengacu pada rumus dari tabel *Isaac* dan *Michael*, maka didapatkan jumlah sample yang dibutuhkan sebanyak 272 mahasiswa (Sugiyono, 2013).

E. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dimana metode ini dijalankan dengan mengumpulkan data dari populasi dan sampel menggunakan instrument yang telah ditentukan (Sugiyono, 2018). Pendekatan korelasional sendiri merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengkaji hubungan serta tingkat hubungan antara variabel. Data yang telah terkumpul nantinya akan dianalisis menggunakan uji korelasional *spearman* dengan media aplikasi SPSS.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan hasil data dari pengukuran yang akurat mengenai fenomena yang sedang dikaji. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *likert* dengan rincian *skoring* sebagai berikut:

Table 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Penilaian	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Instrumen *Career Adaptability*

a. Alat Ukur

Skala yang digunakan penelitian ini dalam pengukuran tingkat *career adaptability* adalah skala yang disusun oleh peneliti yang didasarkan pada 4 dimensi *career adaptability* dalam teori (Savickas & Porfeli, 2012), yaitu *concern*, *curiosity*, *control*, dan *confidence*. Berikut *blue print* untuk skala *career adaptability* pada penelitian ini:

Table 2. Blueprint Skala *Career Adaptability*

No	Dimensi	Pernyataan	No Aitem	F/UF	Total Aitem
1	<i>Concern</i>	Saya mengkhawatirkan masa depan saya.	1	UF	3 Aitem
		Saya membuat perencanaan untuk mencapai apa yang saya inginkan.	2	F	
		Saya sadar bahwa saya harus memilih jalan karir saya	3	F	
2	<i>Control</i>	Masa depan saya merupakan tanggungjawab saya.	4	F	3 Aitem
		Saya dapat mengendalikan diri untuk tidak menyia-nyaiakan waktu dalam mempersiapkan masa depan.	5	F	
		Saya dapat mengandalkan diri saya sendiri dalam mencapai masa depan yang saya inginkan.	6	F	
3	<i>Curiosity</i>	Saya mudah beradaptasi dnegan hal-hal baru.	7	F	3 Aitem

No	Dimensi	Pernyataan	No Aitem	F/UF	Total
		Saya senang mencari tahu tentang potensi karir saya di masa depan.	8	F	
		Saya punya rasa ingin tahu yang tinggi tentang karir yang saya inginkan.	9	F	
4	<i>Confidence</i>	Saya selalu yakin dapat mengerjakan tugas-tugas saya dengan baik karena saya mengerjakannya dengan hati-hati.	10	F	3 Aitem
		Saya selalu mampu menemukan cara yang paling efisien dalam mengerjakan tugas.	11	UF	
		Saya memiliki kemampuan yang baik di bidang saya, sehingga tugas-tugas yang saya kerjakan selalu memberikan hasil yang maksimal.	12	F	

b. Uji Validitas

Dilakukannya uji validitas bertujuan mengetahui tingkat validitas atau kesesuaian instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pertama-tama, validitas dilakukan melalui pengujian terhadap isi instrumen dengan analisis rasional oleh orang yang kompeten atau biasa disebut dengan *expert judgement* (Sugiyono, 2018). Hal ini dilakukan dengan tujuan mengetahui sejauh mana aitem yang digunakan dalam instrumen mampu mencerminkan dimensi yang diukur.

Uji validitas item dilakukan dengan melihat nilai *corelated item* total melalui *alpha cronbach*. Angka yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas yang ada, yakni sebesar 0,3. Jika angka yang diperoleh lebih besar dari 0,3 maka item tersebut dapat dinyatakan valid atau signifikan (Sugiyono, 2018).

Table 3. Hasil Uji Validitas Item *Career Adaptability*

No. Item	Corrected Item-total Correlation	Hasil Uji
CA 1	-.116	<i>Tidak Valid</i>
CA 2	.296	<i>Tidak Valid</i>
CA 3	.471	<i>Valid</i>
CA 4	.368	<i>Valid</i>
CA 5	.484	<i>Valid</i>
CA 6	.643	<i>Valid</i>
CA 7	.305	<i>Valid</i>
CA 8	.597	<i>Valid</i>
CA 9	.572	<i>Valid</i>
CA 10	.522	<i>Valid</i>
CA 11	.523	<i>Valid</i>
CA 12	.561	<i>Valid</i>

Dari hasil dari uji validitas pada skala *Career Adaptability*, disimpulkan bahwa terdapat 2 item yang tidak valid dan menyisakan 10 item yang valid. Peneliti kemudian melakukan uji validitas ulang dengan menghilangkan 2 item yang tidak valid tersebut.

Table 4. Hasil Uji Validitas Kedua Item *Career Adaptability*

No. Item	Corrected Item-total Corelation	Hasil Uji
CA 3	.526	<i>Valid</i>
CA 4	.416	<i>Valid</i>
CA 5	.459	<i>Valid</i>
CA 6	.658	<i>Valid</i>
CA 7	.300	<i>Valid</i>
CA 8	.591	<i>Valid</i>
CA 9	.591	<i>Valid</i>
CA 10	.524	<i>Valid</i>
CA 11	.517	<i>Valid</i>
CA 12	.551	<i>Valid</i>

Dari hasil uji validitas kedua yang telah dilakukan pada skala *Career Adaptability* di atas, dapat dilihat dari skor koefisien yang dimiliki nilainya > 0.30 , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 item yang valid.

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya harus dilakukan uji reliabilitas. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel *Career Adaptability*.

Table 5. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Career Adaptability*

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Dari hasil uji reliabilitas pada variabel *Career Adaptability* di atas, dapat dilihat hasil hitungan reliabilitas yang nilainya > 0.70 , sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *Career Adaptability* yang digunakan terbukti *reliable*.

2. Instrumen *Proactive Personality*

a. Alat ukur

Skala yang digunakan untuk pengukuran variabel bebas 1 (X1) adalah *Proactive Personality Scale (PPS)* yang telah diuji oleh (Thomas & J, 1993) serta disusun berdasarkan 4 aspek *proactive personality* yaitu kemampuan mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan dan gigih. Skala ini terdiri dari 17 item. Berikut *blue print* untuk skala *proactive personality* pada penelitian ini:

Table 6. Blueprint Skala *Proactive Personality*

No	Dimensi	Pernyataan	No Aitem	F/UF	Total
1	Kemampuan mengidentifikasi peluang	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya.	1	F	5 Aitem

No	Dimensi	Pernyataan	No Aitem	F/UF	Total
		Saya tidak pandai dalam mengidentifikasi peluang.	2	UF	
		Saya selalu mencari cara yang terbaik untuk melakukan sesuatu	3	F	
		Saya pandai dalam merubah masalah menjadi peluang	4	F	
2	Menunjukkan inisiatif	Saya hanya mengikuti arus hidup tanpa ingin merubah hal yang sudah ada.	5	UF	4 Aitem
		Saya tidak terdorong untuk melakukan perubahan.	6	UF	
		Saya cenderung untuk mengambil inisiatif lebih dulu dari orang lain.	7	F	
		Saya seringkali menjadi orang yang membuat perubahan dimanapun saya berada	8	F	
3	Mengambil Tindakan	Apabila saya melihat ada orang yang kesulitan, saya akan membantu sebisa saya.	9	F	4 Aitem
		Jika saya meyakini sesuatu, saya akan mewujudkannya, tidak peduli apa kemungkinannya.	10	F	
		Ketika saya memiliki masalah, saya sering	11	UF	

No	Dimensi	Pernyataan	No Aitem	F/UF	Total
		menunda untuk menyelesaikannya.			
4	Gigih	Saya menikmati proses penyelesaian masalah dalam menemukan ide-ide.	12	F	4 Aitem
		Tidak ada yang lebih menyenangkan daripada melihat ide-ide saya terealisasikan.	13	F	
		Saya senang menjadi pemenang atas ide-ide saya, meskipun harus melawan oposisi orang lain.	14	F	
		Jika saya memiliki tujuan, tidak ada yang dapat menghalangi saya untuk mewujudkannya	15	F	

b. Uji Validitas

Dilakukannya uji validitas bertujuan mengetahui tingkat validitas atau kesesuaian instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pertama-tama, validitas dilakukan melalui pengujian terhadap isi instrumen dengan analisis rasional oleh orang yang kompeten atau biasa disebut dengan *expert judgement* (Sugiyono, 2018). Hal ini dilakukan dengan tujuan mengetahui sejauh mana aitem yang digunakan dalam instrumen mampu mencerminkan dimensi yang diukur.

Uji validitas item dilakukan dengan melihat nilai *corelated item* total melalui *alpha cronbach*. Angka yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas yang ada, yakni sebesar 0,3. Jjika angka yang diperoleh lebih besar dari 0,3 maka item tersebut dapat dinyatakan valid atau signifikan (Sugiyono, 2018).

Table 7. Hasil Uji Validitas Item *Proactive Personality*

No. Item	Corrected Item-total Correlation	Hasil Uji
PA 1	.268	<i>Tidak Valid</i>
PA 2	.348	<i>Valid</i>
PA 3	.302	<i>Valid</i>
PA 4	.551	<i>Valid</i>
PA 5	.106	<i>Tidak Valid</i>
PA 6	.209	<i>Tidak Valid</i>
PA 7	.534	<i>Valid</i>
PA 8	.537	<i>Valid</i>
PA 9	.512	<i>Valid</i>
PA 10	.486	<i>Valid</i>
PA 11	.107	<i>Tidak Valid</i>
PA 12	.492	<i>Valid</i>
PA 13	.423	<i>Valid</i>
PA 14	.587	<i>Valid</i>
PA 15	.447	<i>Valid</i>

Dari hasil dari uji validitas pada skala *Proactive Personality*, disimpulkan bahwa terdapat 4 item yang tidak valid dan menyisakan 11 item yang valid. Peneliti kemudian melakukan uji validitas ulang dengan menghilangkan 4 item yang tidak valid tersebut.

Table 8. Hasil Uji Validitas Kedua Item *Proactive Personality*

No. Item	Corrected Item-total Correlation	Hasil Uji
PA 2	.192	<i>Tidak Valid</i>
PA 3	.329	<i>Valid</i>
PA 4	.599	<i>Valid</i>
PA 7	.540	<i>Valid</i>
PA 8	.610	<i>Valid</i>
PA 9	.528	<i>Valid</i>
PA 10	.543	<i>Valid</i>
PA 12	.547	<i>Valid</i>
PA 13	.485	<i>Valid</i>
PA 14	.654	<i>Valid</i>
PA 15	.654	<i>Valid</i>

Dari hasil dari uji validitas kedua yang dilakukan pada skala *Proactive Personality*, disimpulkan bahwa terdapat 1 item yang tidak valid dan menyisakan 10 item yang valid. Peneliti kemudian melakukan uji validitas ulang dengan menghilangkan 1 item yang tidak valid tersebut.

Table 9. Hasil Uji Validitas Ketiga Item *Proactive Personality*

No. Item	Corrected Item-total Correlation	Hasil Uji
PA 3	.351	<i>Valid</i>
PA 4	.591	<i>Valid</i>
PA 7	.549	<i>Valid</i>
PA 8	.594	<i>Valid</i>
PA 9	.543	<i>Valid</i>
PA 10	.522	<i>Valid</i>
PA 12	.569	<i>Valid</i>
PA 13	.475	<i>Valid</i>
PA 14	.671	<i>Valid</i>
PA 15	.574	<i>Valid</i>

Dari hasil uji validitas ketiga yang telah dilakukan pada skala *Proactive Personality* di atas, dapat dilihat dari skor koefisien yang dimiliki nilainya > 0.30 , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 item yang valid.

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya harus dilakukan uji reliabilitas. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel *Proactive Personality*.

Table 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Social Support*

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Dari hasil uji reliabilitas pada variabel *Proactive Personality* di atas, dapat dilihat hasil hitungan reliabilitas yang nilainya > 0.70 , sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *Proactive Personality* yang digunakan terbukti *reliable*.

3. Instrumen *Social Support*

a. Alat Ukur

Skala yang digunakan pada variabel bebas 2 (X_2) adalah skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan 6 dimensi *social support* dalam teori (Weiss, 1974) yaitu *emotional attachment*, *social integration*, *Reassurance Of Worth*, *Reliable Reliance*, *Guidance*, dan *Opportunity For Nurture*. Skala ini terdiri dari 18 item. Berikut *blue print* untuk skala *social support* pada penelitian ini:

Table 11. Blueprint Skala *Social Support*

No	Dimensi	Pernyataan	No Aitem	F/UF	Total
1		Saya merasa bahwa saya tidak memiliki hubungan	1	UF	3

No	Dimensi	Pernyataan	No Aitem	F/UF	Total
	<i>Emotional Attachment</i>	dekat yang personal dengan orang lain.			Aitem
		Saya memiliki hubungan dekat dengan orang lain yang membuat saya merasa aman secara emosional.	2	F	
		Saya memiliki seseorang yang dapat saya andalkan ketika saya butuhkan	3	F	
2	<i>Social Integration</i>	Saya merasa menjadi bagian dari kelompok yang memiliki banyak kesamaan dengan saya.	4	F	3 Aitem
		Banyak orang yang memiliki kesukaan yang sama dengan saya.	5	F	
		Saya memiliki seseorang untuk membagikan kekhawatiran yang saya rasakan.	6	F	
3	<i>Reassurance Of Worth</i>	Saya memiliki orang lain yang menghargai kemampuan saya.	7	F	3 Aitem
		Bakat dan kemampuan yang saya miliki dikagumi oleh orang lain.	8	F	
		Saya merasa keterampilan dan kemampuan saya dihargai oleh orang lain.	9	F	
4	<i>Reliable Reliance</i>	Tidak ada yang akan membantu saya jika saya memiliki masalah.	10	UF	3 Aitem

No	Dimensi	Pernyataan	No Aitem	F/UF	Total
		Saya memiliki orang yang dapat saya andalkan saat dalam keadaan darurat.	11	F	
		Tidak ada orang yang dapat saya andalkan ketika saya membutuhkannya.	12	UF	
5	<i>Guidance</i>	Tidak ada seseorang yang bisa saya datangi ketika saya sedang stress	13	UF	3
		Ada seseorang yang bisa saya ajak berdiskusi terkait keputusan penting dalam hidup	14	F	Aitem
		Saya memiliki orang yang dapat dipercaya ketika saya membutuhkan saran dari permasalahan saya	15	F	
6	<i>Opportunity For Nurturance</i>	Saya merasa bertanggungjawab atas kesejahteraan orang lain	16	F	3
		Saya memiliki orang yang membutuhkan kepedulian saya	17	F	Aitem
		Ada orang yang bergantung pada saya ketika membutuhkan bantuan	18	F	

b. Uji Validitas

Dilakukannya uji validitas bertujuan mengetahui tingkat validitas atau kesesuaian instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pertama-tama, validitas dilakukan melalui pengujian terhadap isi instrumen dengan analisis rasional oleh orang yang kompeten atau biasa disebut dengan *expert judgement* (Sugiyono, 2018). Hal ini dilakukan dengan tujuan mengetahui sejauh mana aitem yang digunakan dalam instrumen mampu mencerminkan dimensi yang diukur.

Uji validitas item dilakukan dengan melihat nilai *corelated item* total melalui *alpha cronbach*. Angka yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas yang ada, yakni sebesar 0,3. Jika angka yang diperoleh lebih besar dari 0,3 maka item tersebut dapat dinyatakan valid atau signifikan (Sugiyono, 2018).

Table 12. Hasil Uji Validitas Item Social Support

No. Item	Corrected Item-total Corelation	Hasil Uji
SS 1	.315	<i>Valid</i>
SS 2	.498	<i>Valid</i>
SS 3	.677	<i>Valid</i>
SS 4	.501	<i>Valid</i>
SS 5	.645	<i>Valid</i>
SS 6	.640	<i>Valid</i>
SS 7	.539	<i>Valid</i>
SS 8	.534	<i>Valid</i>

No. Item	Corrected Item-total Correlation	Hasil Uji
SS 9	.520	<i>Valid</i>
SS10	.354	<i>Valid</i>
SS 11	.502	<i>Valid</i>
SS 12	.464	<i>Valid</i>
SS 13	.528	<i>Valid</i>
SS 14	.544	<i>Valid</i>
SS 15	.642	<i>Valid</i>
SS 16	.358	<i>Valid</i>
SS 17	.547	<i>Valid</i>
SS 18	.245	<i>Tidak Valid</i>

Dari hasil dari uji validitas pada skala *Social Support*, disimpulkan bahwa terdapat 1 item yang tidak valid dan menyisakan 17 item yang valid. Peneliti kemudian melakukan uji validitas ulang dengan menghilangkan 1 item yang tidak valid tersebut.

Table 13. Hasil Uji Validitas Kedua Item *Social Support*

No. Item	Corrected Item-total Correlation	Hasil Uji
SS 1	.315	<i>Valid</i>
SS 2	.498	<i>Valid</i>
SS 3	.677	<i>Valid</i>
SS 4	.501	<i>Valid</i>
SS 5	.645	<i>Valid</i>

No. Item	Corrected Item-total Correlation	Hasil Uji
SS 6	.640	<i>Valid</i>
SS 7	.539	<i>Valid</i>
SS 8	.534	<i>Valid</i>
SS 9	.520	<i>Valid</i>
SS10	.354	<i>Valid</i>
SS 11	.502	<i>Valid</i>
SS 12	.464	<i>Valid</i>
SS 13	.528	<i>Valid</i>
SS 14	.544	<i>Valid</i>
SS 15	.642	<i>Valid</i>
SS 16	.358	<i>Valid</i>
SS 17	.547	<i>Valid</i>

Dari hasil uji validitas ketiga yang telah dilakukan pada skala *Social Support* di atas, dapat dilihat dari skor koefisien yang dimiliki nilainya > 0.30 , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat 17 item yang valid.

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya harus dilakukan uji reliabilitas. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel *Social Support*.

Table 14. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Social Support*

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	17

Dari hasil uji reliabilitas pada variabel *Social Support* di atas, dapat dilihat hasil hitungan reliabilitas yang nilainya > 0.70 , sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *Social Support* yang digunakan terbukti *reliable*.

G. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Korelasi *Spearman*. Sebelum dilakukannya uji korelasi ini, perlu dilakukan beberapa uji prasyarat yang bertujuan untuk mengetahui dapat dilanjutkan atau tidaknya uji hipotesis ini. Uji prasyarat ini terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Dilakukannya uji normalitas bertujuan untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data yang diambil dalam penelitian. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan pada uji normalitas dapat dikatakan normal apabila hasil nilai signifikasinya $> 0,05$ (Sugiyono, 2018).

Table 15. Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			
	<i>N</i>	<i>Statistic</i>	<i>Sig.</i>
<i>Career Adaptability</i>	272	.131	.000
<i>Proactive Personality</i>	272	.154	.000
<i>Social Support</i>	272	.108	.003

Dari penyajian hasil uji normalitas di atas, itunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi dari tiga variabel adalah < 0.05 , sehingga dapat dikatakan data cenderung berdistribusi tidak normal.

Jika mengacu pada asumsi *Central Limit Theorem* yakni apabila jumlah observasi atau sample lebih dari 30, maka tidak perlu dilakukan uji normalitas atau apabila data cenderung berdistribusi tidak normal maka dapat diabaikan saja (Ajija, 2011). Sehingga dikarenakan dalam penelitian ini jumlah sample yang digunakan adalah 272, maka hasil uji normalitas yang cenderung berdistribusi tidak normal dapat diabaikan.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui mempunyai hubungan linear yang signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan variabel bebas dalam penelitian. Ketentuan pada uji linearitas adalah variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linear apabila nilai signifikannya $< 0,05$ (Sugiyono, 2018).

Table 16. Hasil Uji Linearitas I

ANOVA Table								
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
			(<i>Combined</i>)	1764.937	25	70.597	13.077	.000
<i>Career</i>	<i>Between</i>	<i>Linearity</i>	152.791	1	152.791	28.302	.000	
<i>Adaptability</i>	<i>Groups</i>	<i>Deviation from Linearity</i>	1612.146	24	67.173	12.443	.000	
<i>* Social</i>	<i>Within Groups</i>		1328.059	246	5.399			
<i>Support</i>	<i>Total</i>		3092.996	271				

Dari hasil Uji Linearitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara *Social Support* dengan *Career Adaptability*.

Table 17. Hasil Uji Linearitas II

ANOVA Table								
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
			(<i>Combined</i>)	1764.937	25	70.597	13.077	.000
<i>Career</i>	<i>Between</i>	<i>Linearity</i>	152.791	1	152.791	28.302	.000	
<i>Adaptability</i>	<i>Groups</i>	<i>Deviation from Linearity</i>	1612.146	24	67.173	12.443	.000	
<i>* Social</i>	<i>Within Groups</i>		1328.059	246	5.399			
<i>Support</i>	<i>Total</i>		3092.996	271				

Kemudian dari hasil Uji Linearitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara *Proactive Personality* dengan *Career Adaptability*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Dalam penelitian ini, langkah pertama yang dilakukan adalah mencari fenomena apa yang akan dikaji. Setelah menemukan beberapa fenomena, peneliti kemudian mencari teori yang berkaitan dengan topic yang diteliti dan mengajukan kepada program studi. Setelah mendapat persetujuan, peneliti kemudian melakukan studi *literature review* dengan memperbanyak referensi berupa buku, jurnal, serta hasil penelitian terdahulu berupa thesis, skripsi dan karya ilmiah lainnya.

Tahap selanjutnya, peneliti menentukan kriteria subjek yang akan diteliti. Subjek yang dipilih adalah Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Kriteria tersebut ditentukan untuk melihat seberapa tinggi tingkat *career adaptability* pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

Seluruh hasil dari kajian fenomena, *literature review*, dan metode penelitian yang telah disusun kemudian disusun oleh peneliti menjadi sebuah proposal yang kemudian diajukan dalam rangka pengikutsertaan seminar proposal. Proposal kemudian diseminarkan secara tatap muka pada 1 November 2022. Peneliti kemudian melakukan revisi proposal sesuai arahan dosen penguji pada saat seminar.

Tahap selanjutnya adalah penyusunan instrument penelitian. Instrument yang telah disusun kemudian dilakukan *expert judgement* kepada dosen pembimbing peneliti, yang kemudian disebarkan kepada responden melalui *google form*. Pengambilan data dilakukan selama beberapa hari. Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan scoring, pengolahan dan analisis data untuk disusun menjadi sebuah laporan penelitian.

2. Deskripsi dan Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Subjek dari penelitian ini merupakan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja sejumlah 272 orang. Di bawah ini merupakan penjabaran subjek lebih spesifik berdasarkan data demografi yang ada:

1) Sebaran berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini merupakan tabel penyajian sebaran jenis kelamin subjek:

Table 18. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Jumlah	%
Valid	Perempuan	174	64
	Laki-Laki	98	36
	Total	272	100

Berdasarkan penyajian data di atas, dapat dilihat bahwa total jumlah subjek sebanyak 272 dengan subjek perempuan berjumlah

174 atau 64% dan subjek laki-laki sejumlah 98 atau 36% dari keseluruhan subjek.

2) Sebaran berdasarkan semester

Berikut ini merupakan tabel penyajian sebaran semester subjek:

Table 19. Deskripsi Subjek Berdasarkan Semester

	Semester	Jumlah	%
Valid	1	6	2%
	3	15	6%
	5	75	28%
	7	24	9%
	9	152	56%
	Total	272	100

Berdasarkan penyajian data di atas, dapat dilihat bahwa total jumlah subjek sebanyak 272 dengan mahasiswa semester 1 sejumlah 6 responden atau 2%, mahasiswa semester 3 sejumlah 15 atau 6%, mahasiswa semester 5 sejumlah 75 atau 28%, mahasiswa semester 7 sejumlah 24 atau 9% dan mahasiswa semester 9 sejumlah 152 atau 56% dari keseluruhan jumlah subjek.

3) Sebaran berdasarkan kesesuaian bidang kerja dengan program studi

Berikut ini merupakan tabel penyajian sebaran kesesuaian bidang kerja dengan program studi subjek:

Table 20. Deskripsi Subjek Berdasarkan Kesesuaian Program Studi

	Kesesuaian Bidang Kerja dengan Prodi	Jumlah	%
Valid	Ya	190	70
	Tidak	82	30
	Total	272	100

Berdasarkan penyajian data di atas, dapat dilihat bahwa total jumlah subjek sebanyak 272 dengan subjek yang bekerja sesuai dengan bidang program studi sejumlah 190 responden atau 70% dan subjek yang bekerja tidak sesuai dengan bidang program studi sejumlah 82 responden atau 30% dari keseluruhan jumlah subjek.

4) Sebaran berdasarkan pendapatan

Berikut ini merupakan tabel penyajian sebaran pendapatan subjek:

Table 21. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendapatan

	Pendapatan	Jumlah	%
Valid	< 2.000.000	159	58
	2.000.000 - 4.000.000	95	35
	4.000.000 - 7.000.000	14	5
	> 7.000.000	4	1
	Total	272	100

Berdasarkan penyajian data di atas, dapat dilihat bahwa total jumlah subjek sebanyak 272 dengan subjek berpendapatan < 2.000.000 sejumlah 159 responden atau 58%, subjek berpendapatan 2.000.000 – 4.000.000 sejumlah 95 responden atau 35%, subjek berpendapatan 4.000.000 – 7.000.000 sejumlah 14 responden atau 5%, dan subjek berpendapatan > 7.000.000 sejumlah 4 responden atau 1% dari keseluruhan jumlah subjek.

- 5) Sebaran berdasarkan siapa yang menanggung biaya UKT/SPP
Berikut ini merupakan tabel penyajian sebaran siapa yang menanggung biaya UKT/SPP:

Table 22. Deskripsi Subjek Berdasarkan Penanggung UKT/SPP

	Yang menanggung biaya UKT/SPP	Jumlah	%
	Orangtua	204	75
	Diri Sendiri	24	9
Valid	Gabungan	19	7
	Basiswa	25	9
	Total	272	100

Berdasarkan penyajian data di atas, dapat dilihat bahwa total jumlah subjek sebanyak 272 dengan UKT/SPP ditanggung Orangtua sejumlah 204 atau 75%, UKT/SPP ditanggung diri sendiri sejumlah 24 atau 9%, UKT/SPP ditanggung Gabungan sejumlah 19 atau 7%

dan UKT/SPP ditanggung beasiswa sejumlah 25 atau 9% dari keseluruhan jumlah subjek.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian merupakan hasil dari uji deskriptif yang memaparkan skor *minimum*, skor *maximum*, *mean*, dan standar deviasi pada tiap-tiap variabel. Berikut merupakan tabel uji deskriptif data penelitian:

Table 23. Hasil Uji Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Career Adaptability</i>	272	27	40	33.1	3.38
<i>Proactive Personality</i>	272	26	40	32.6	3.87
<i>Social Support</i>	272	35	68	52.2	6.24

Berdasarkan tabulasi di atas, dapat dilihat bahwa total seluruh responden sejumlah 272 responden. Hasil di atas menunjukkan bahwa skor *minimum* pada variabel *career adaptability* adalah 27, skor *maximum* 40, skor *mean* 33.1, dan skor standar deviasi 3.38. Pada variabel *Proactive Personality*, ditemukan skor *minimum* 26, skor *maximum* 40, skor *mean* 32.6 dan skor standar deviasi 3.87. Pada variabel *Social Support*, ditemukan skor *minimum* 35, skor *maximum* 68, skor *mean* 52.2 dan skor standar deviasi 6.24.

Setelah dilakukannya uji analisis deskriptif, selanjutnya dilakukan kategorisasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Table 24. Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Rendah	$X < \text{Mean}-\text{Std}$
Sedang	$\text{Mean}-\text{Std} < X < \text{Mean}+\text{Std}$
Tinggi	$X > \text{Mean}+\text{Std}$
Keterangan	X=Skor subjek, M=Mean, Std=Standar deviasi

Berdasarkan tabulasi rumus di atas, dilakukanlah perhitungan sesuai rumus tersebut untuk menentukan kategorisasi yang akan digunakan pada variabel X maupun variabel Y. Berikut merupakan hasil kategorisasi pada variabel *Career Adaptability*:

Table 25. Kategorisasi Variabel *Career Adaptability*

Kategori	Rumus	N	%
Rendah	$X < 29.74$	26	10
Sedang	$29.74 < X < 36.50$	199	73
Tinggi	$X > 36.50$	47	17

Berdasarkan hasil di atas, ditunjukkan bahwa yang masuk dalam kategori rendah pada variabel *career adaptability* berjumlah 26 responden dengan persentase 10%. Kategori sedang pada variabel ini berjumlah 199 responden dengan persentase 73% dan pada kategori tinggi jumlahnya 47 responden dengan persentase 17%. Selanjutnya

berikut hasil kategorisasi yang dilakukan pada variabel *proactive personality*:

Table 26. Kategorisasi Variabel *Proactive Personality*

Kategori	Rumus	N	%
Rendah	$X < 28.69$	33	12
Sedang	$28.69 < X < 36.43$	180	66
Tinggi	$X > 36.43$	59	22

Berdasarkan hasil di atas, ditunjukkan bahwa yang masuk dalam kategori rendah pada variabel *proactive personality* berjumlah 33 responden dengan persentase 12%. Kategori sedang pada variabel ini berjumlah 180 responden dengan persentase 66% dan pada kategori tinggi jumlahnya 59 responden dengan persentase 22%. Selanjutnya berikut hasil kategorisasi yang dilakukan pada variabel *social support*:

Table 27. Kategorisasi Variabel *Social Support*

Kategori	Rumus	N	%
Rendah	$X < 45.97$	20	7
Sedang	$45.97 < X < 36.43$	216	79
Tinggi	$X > 36.43$	36	13

Berdasarkan hasil di atas, ditunjukkan bahwa yang masuk dalam kategori rendah pada variabel *social support* berjumlah 20 responden dengan persentase 7%. Kategori sedang pada variabel ini berjumlah 216

responden dengan persentase 79% dan pada kategori tinggi jumlahnya 36 responden dengan persentase 13%.

Setelah dilakukannya uji kategorisasi, tahap selanjutnya adalah melakukan uji tabulasi silang. Berikut merupakan hasil uji tabulasi silang pada variabel *career adaptability* dengan data jenis kelamin:

Table 28. Uji Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Variabel Career Adaptability

		<i>Career Adaptability</i>			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	66	21	97
	Perempuan	16	133	26	175
Total		26	199	47	272

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek perempuan dan laki-laki memiliki tingkat *career adaptability* yang berbeda. Dapat dilihat bahwa terdapat subjek laki-laki dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 66 dan subjek perempuan dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 133.

Uji tabulasi silang dengan data jenis kelamin juga dilakukan pada variabel *proactive personality*. Berikut merupakan hasil uji tabulasi silang pada variabel *proactive personality* dengan data jenis kelamin:

Table 29. Uji Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Variabel *Proactive Personality*

		<i>Proactive Personality</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	58	30	97
	Perempuan	24	122	29	175
Total		33	180	59	272

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek perempuan dan laki-laki memiliki tingkat *proactive personality* yang berbeda. Dapat dilihat bahwa terdapat subjek laki-laki dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 58 dan subjek perempuan dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 122.

Uji tabulasi silang dengan data jenis kelamin juga dilakukan pada variabel *social support*. Berikut merupakan hasil uji tabulasi silang pada variabel *social support* dengan data jenis kelamin:

Table 30. Uji Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Variabel *Social Support*

		<i>Social Support</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Jenis Kelamin	Laki-laki	3	76	18	97
	Perempuan	17	140	18	175
Total		20	216	36	272

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek perempuan dan laki-laki memiliki tingkat *social support* yang

berbeda. Dapat dilihat bahwa terdapat subjek laki-laki dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 76 dan subjek perempuan dengan tingkat *proactive personality* tinggi sebanyak 140.

Uji tabulasi silang juga dilakukan dengan data demografi selanjutnya, yakni semester. Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silang pada data demografi semester dengan variabel *career adaptability*:

Table 31. Uji Tabulasi Silang Semester dengan Variabel Career Adaptability

		<i>Career Adaptability</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Semester	1	0	6	0	6
	3	3	9	3	15
	5	7	46	22	75
	7	0	24	0	24
	9	16	114	22	152
Total		26	199	47	272

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek pada tiap-tiap semester memiliki tingkat *career adaptability* yang berbeda. Dapat dilihat bahwa terdapat subjek semester 1 dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 6, subjek semester 3 dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 9, subjek semester 5 dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 46, subjek semester 7 dengan

tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 24 dan subjek semester 9 dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 114.

Uji tabulasi silang dengan data demografi semester juga dilakukan pada variabel *proactive personality*. Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silangnya:

Table 32. Uji Tabulasi Silang Semester dengan Variabel Proactive Personality

		<i>Proactive Personality</i>			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Semester	1	0	3	3	6
	3	3	12	0	15
	5	18	45	12	75
	7	0	18	6	24
	9	12	102	38	152
Total		33	180	59	272

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek pada tiap-tiap semester memiliki tingkat *proactive personality* yang berbeda. Dapat dilihat bahwa terdapat subjek semester 1 dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 3, subjek semester 3 dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 12, subjek semester 5 dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 45, subjek semester 7 dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 18 dan subjek semester 9 dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 102.

Uji tabulasi silang dengan data demografi semester juga dilakukan pada variabel *social support*. Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silangnya:

Table 33. Uji Tabulasi Silang Semester dengan Variabel Social Support

		<i>Social Support</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Semester	1	0	6	0	6
	3	0	15	0	15
	5	10	53	12	75
	7	0	24	0	24
	9	10	118	24	152
Total		20	216	36	272

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek pada tiap-tiap semester memiliki tingkat *social support* yang berbeda. Dapat dilihat bahwa terdapat subjek semester 1 dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 6, subjek semester 3 dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 15, subjek semester 5 dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 53, subjek semester 7 dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 24 dan subjek semester 9 dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 118.

Uji tabulasi silang juga dilakukan dengan data demografi selanjutnya, yakni kesesuaian program studi dengan bidang pekerjaan.

Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silang pada data demografi kesesuaian program studi dengan variabel *career adaptability*:

Table 34. Uji Tabulasi Silang Kesesuaian Program Studi dengan Variabel *Career Adaptability*

		<i>Career Adaptability</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Kesesuaian Program Studi	Ya	16	134	40	190
	Tidak	10	65	7	82
Total		26	199	47	272

Berdasarkan uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek dengan bidang kerja sesuai program studi dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 134 dan subjek dengan bidang kerja tidak sesuai program studi dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 65.

Uji tabulasi silang dengan data demografi kesesuaian program studi juga dilakukan pada variabel *proactive personality*. Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silangnya:

Table 35. Uji Tabulasi Silang Kesesuaian Program Studi dengan Variabel *Proactive Personality*

		<i>Proactive Personality</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Kesesuaian Program Studi	Ya	24	124	42	190
	Tidak	9	56	17	82
Total		33	180	59	272

Berdasarkan uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek dengan bidang kerja sesuai program studi dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 124 dan subjek dengan bidang kerja tidak sesuai program studi dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 56.

Uji tabulasi silang dengan data demografi kesesuaian program studi juga dilakukan pada variabel *social support*. Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silangnya:

Table 36. Uji Tabulasi Silang Kesesuaian Program Studi dengan Variabel *Social Support*

		<i>Social Support</i>			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Kesesuaian Program Studi	Ya	7	150	33	190
	Tidak	13	66	3	82
Total		20	216	36	272

Berdasarkan uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek dengan bidang kerja sesuai program studi dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 150 dan subjek dengan bidang kerja tidak sesuai program studi dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 66.

Uji tabulasi silang juga dilakukan dengan data demografi selanjutnya, yakni pendapatan. Berikut merupakan tabel penyajian hasil

uji tabulasi silang pada data demografi pendapatan dengan variabel *career adaptability*:

Table 37. Uji Tabulasi Silang Pendapatan dengan Career Adaptability

		<i>Career Adaptability</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Pendapatan	< 2.000.000	23	104	31	158
	2.000.000 – 4.000.000	3	81	12	96
	4.000.000 – 7.000.000	0	14	0	14
	> 7.000.000	0	0	4	4
Total		26	199	47	272

Berdasarkan uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek berpendapatan < 2.000.000 dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 104, subjek berpendapatan 2.000.000 – 4.000.000 dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 81, subjek berpendapatan 4.000.000 – 7.000.000 dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 14 dan subjek berpendapatan > 7.000.000 dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 0.

Uji tabulasi silang dengan data demografi pendapatan juga dilakukan pada variabel *proactive personality*. Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silangnya:

Table 38. Uji Tabulasi Silang Pendapatan dengan Variabel *Proactive Personality*

		<i>Proactive Personality</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Pendapatan	< 2.000.000	27	101	30	158
	2.000.000 – 4.000.000	6	65	25	96
	4.000.000 – 7.000.000	0	14	0	14
	> 7.000.000	0	0	4	4
Total					

Berdasarkan uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek berpendapatan < 2.000.000 dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 101, subjek berpendapatan 2.000.000 – 4.000.000 dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 65, subjek berpendapatan 4.000.000 – 7.000.000 dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 14 dan subjek berpendapatan > 7.000.000 dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 0.

Uji tabulasi silang dengan data demografi pendapatan juga dilakukan pada variabel *social support*. Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silangnya:

Table 39. Uji Tabulasi Silang Pendapatan dengan *Social Support*

		<i>Social Support</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Pendapatan	< 2.000.000	13	127	18	158
	2.000.000 – 4.000.000	3	75	18	96
	4.000.000 – 7.000.000	0	14	0	14
	> 7.000.000	4	0	0	4
Total		20	216	36	272

Berdasarkan uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek berpendapatan < 2.000.000 dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 127, subjek berpendapatan 2.000.000 – 4.000.000 dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 75, subjek berpendapatan 4.000.000 – 7.000.000 dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 14 dan subjek berpendapatan > 7.000.000 dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 0.

Uji tabulasi silang juga dilakukan dengan data demografi selanjutnya, yakni penanggung UKT/SPP. Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silang pada data demografi penanggung UKT/SPP dengan variabel *career adaptability*:

Table 40. Uji Tabulasi Silang Penanggung UKT/SPP dengan Variabel *Career Adaptability*

		<i>Career Adaptability</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Penanggung UKT/SPP	Orangtua	22	141	41	204
	Diri Sendiri	0	21	3	24
	Gabungan	4	15	0	19
	Beasiswa	0	22	3	25
Total		26	199	47	272

Berdasarkan uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek dengan penanggung SPP/UKT Orangtua dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 141, subjek dengan penanggung SPP/UKT Diri Sendiri dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 21, subjek dengan penanggung SPP/UKT Gabungan dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 15 dan subjek dengan penanggung SPP/UKT Beasiswa dengan tingkat *career adaptability* sedang sebanyak 22.

Uji tabulasi silang dengan data demografi penanggung UKT/SPP juga dilakukan pada variabel *proactive personality*. Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silangnya:

Table 41. . Uji Tabulasi Silang Penanggung UKT/SPP dengan Variabel *Proactive Personality*

		<i>Proactive Personality</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Penanggung UKT/SPP	Orangtua	12	145	47	204
	Diri Sendiri	5	10	9	24
	Gabungan	0	19	0	19
	Beasiswa	16	6	3	25
Total		33	180	59	272

Berdasarkan uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek dengan penanggung SPP/UKT Orangtua dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 145, subjek dengan penanggung SPP/UKT Diri Sendiri dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 10, subjek dengan penanggung SPP/UKT Gabungan dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 19 dan subjek dengan penanggung SPP/UKT Beasiswa dengan tingkat *proactive personality* sedang sebanyak 6.

Uji tabulasi silang dengan data demografi penanggung UKT/SPP juga dilakukan pada variabel *social support*. Berikut merupakan tabel penyajian hasil uji tabulasi silangnya:

Table 42. . Uji Tabulasi Silang Penanggung UKT/SPP dengan Variabel *Social Support*

		<i>Social Support</i>			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Penanggung UKT/SPP	Orangtua	20	154	30	204
	Diri Sendiri	0	21	3	24
	Gabungan	0	19	0	19
	Beasiswa	0	22	3	25
Total		20	216	36	272

Berdasarkan uji tabulasi silang di atas, ditunjukkan bahwa subjek dengan penanggung SPP/UKT Orangtua dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 154, subjek dengan penanggung SPP/UKT Diri Sendiri dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 21, subjek dengan penanggung SPP/UKT Gabungan dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 19 dan subjek dengan penanggung SPP/UKT Beasiswa dengan tingkat *social support* sedang sebanyak 22.

c. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dari uji korelasional *spearman*.

Berikut hasilnya:

1) Uji Korelasional *Spearman*

Uji korelasional *spearman* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y. Syarat untuk dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut berkorelasi adalah apabila nilai signifikansi yang didapatkan $< 0,05$.

Table 43. Uji Korelasi *Proactive Personality* dengan *Career Adaptability*

		Corellation	
		<i>Proactive Personality</i>	<i>Career Adaptability</i>
<i>Proactive Personality</i>	Correlation Coefficient	1.000	.465**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	272	272
<i>Career Adaptability</i>	Correlation Coefficient	.465**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	272	272

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan pada variabel *proactive personality* dan *career adaptability* di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0.000 yang mana < 0.05 , maka dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *proactive personality* dengan *career adaptability*. Nilai *Correlation Coefficient* yang ditunjukkan merupakan nilai positif, maka dapat diartikan bahwa hubungan antara *prpactive personality* dengan *career adaptability* memiliki korelasi yang positif. Uji korelasional yang serupa juga dilakukan pada variabel *social support*. Berikut tabel penyajian hasilnya:

Table 44. Uji Korelasi *Social Support* dengan *Career Adaptability*

Corellation			
		<i>Social Support</i>	<i>Career Adaptability</i>
<i>Social Support</i>	Correlation Coefficient	1.000	.204**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	272	272
<i>Career Adaptability</i>	Correlation Coefficient	.204**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	272	272

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan pada variabel *social support* dan *career adaptability* di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0.001 yang mana < 0.05 , maka dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *social support* dengan *career adaptability*. Nilai *Correlation Coefficient* yang ditunjukkan merupakan nilai positif, maka dapat diartikan bahwa hubungan antara *social support* dengan *career adaptability* memiliki korelasi yang positif.

B. Pembahasan

Penelitian ini mengkaji tentang hubungan antara *proactive personality* dan *social support* dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Proses pengumpulan data dilakukan dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara *online* melalui *google form* menggunakan skala *proactive personality*, *social support* dan *career adaptability*. Kuesioner disebarkan dan diisi oleh subjek dengan kriteria mahasiswa yang bekerja

sambil kuliah hingga mendapatkan sebanyak 272 responden. Data hasil dari responden kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Tahap selanjutnya dilanjutkan dengan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *spearman*.

Hasil dari uji analisis korelasional *spearman* pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel *proactive personality* dan *career adaptability*. Nilai positif yang muncul pada *correlation coefficient* menunjukkan bahwa korelasi yang dimiliki kedua variabel merupakan korelasi yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat *proactive personality* individu, maka semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *proactive personality* individu, maka semakin rendah pula tingkat *career adaptability*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nurjamil & Indiyanti yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir (Nurjamil & Indiyanti, 2021).

Penelitian Diar Mahardika & Kistyanto (2020) juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dari kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir. Individu yang memiliki sikap proaktif lebih cenderung mencari peluang untuk meningkatkan *knowledge* dan *skill* yang dibutuhkan untuk meningkatkan adaptabilitas karirnya (Diar Mahardika & Kistyanto, 2020). Hal ini selaras dengan hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini dimana semakin tinggi tingkat *proactive personality* individu, maka semakin tinggi

pula tingkat *career adaptability* yang dimiliki dan semakin rendah *proactive personality* individu, maka semakin rendah pula tingkat *career adaptability*.

Hasil dari uji analisis korelasional *spearman* kedua juga menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel *social support* dan *career adaptability*. Nilai positif yang muncul pada *correlation coefficient* menunjukkan bahwa korelasi yang dimiliki kedua variabel merupakan korelasi yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat *social support* individu, maka semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *social support* individu, maka semakin rendah pula tingkat *career adaptability*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fawehinmi & Yahya dimana ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *social support* dengan *career adaptability*. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa *proactive personality* dan *social support* memiliki hubungan positif secara bersama-sama dengan *career adaptability* (Fawehinmi & Yahya, 2018).

Dalam penelitian Sylvania & Anantasari (2022), ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir (Sylvania & Anantasari, 2022). Penelitian yang dilakukan Atqakum (2022) juga menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir (Atqakum et al., 2022). Hal ini selaras dengan hasil uji hipotesis kedua pada penelitian ini, dimana semakin tinggi tingkat *social*

support individu, maka semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* yang dimiliki dan semakin rendah *social support* individu, maka semakin rendah pula tingkat *career adaptability*.

Uji kategorisasi turut dilakukan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji kategorisasi, responden dengan tingkat *career adaptability* yang tinggi sejumlah 47 responden, diikuti dengan tingkat *career adaptability* sedang sejumlah 199 responden dan tingkat *career adaptability* rendah sejumlah 26 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian ini memiliki tingkat *career adaptability* tingkat sedang.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi selanjutnya, responden dengan tingkat *proactive personality* yang tinggi sejumlah 59 responden, kemudian diikuti dengan tingkat *proactive personality* yang sedang sejumlah 180 responden dan tingkat *proactive personality* yang rendah sejumlah 59 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa dari total seluruh mahasiswa yang kuliah sambil bekerja yang menjadi responden, lebih banyak mahasiswa yang memiliki tingkat *proactive personality* yang sedang.

Hasil uji kategorisasi selanjutnya menunjukkan responden dengan tingkat *social support* tinggi memiliki jumlah 36 responden, diikuti dengan tingkat *social support* sedang sejumlah 216 responden dan tingkat *social support* rendah sejumlah 20 responden. Hal ini menunjukkan dari total keseluruhan mahasiswa yang menjadi responden penelitian, mayoritas memiliki tingkat *social support* sedang.

Uji tabulasi silang turut dilakukan pada data demografi jenis kelamin. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden baik laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat *career adaptability* sedang. Selain itu, mayoritas responden baik laki-laki maupun perempuan juga memiliki tingkat *proactive personality* sedang. Hasil selanjutnya, mayoritas responden baik laki-laki maupun perempuan juga memiliki tingkat *social support* sedang.

Uji tabulasi silang juga dilakukan pada data demografi semester. Dari hasil tabulasi, ditemukan bahwa mayoritas dari responden semester 1, semester 3, semester 5, semester 7 dan semester 9 memiliki tingkat *career adaptability* sedang. Selanjutnya, mayoritas dari responden semester 1, semester 3, semester 5, semester 7 dan semester 9 juga memiliki tingkat *proactive personality* sedang. Hasil selanjutnya, mayoritas dari responden semester 1, semester 3, semester 5, semester 7 dan semester 9 memiliki tingkat *social support* sedang.

Uji tabulasi silang juga dilakukan pada data demografi kesesuaian bidang kerja dengan program studi. Dari hasil tabulasi, ditemukan bahwa mayoritas responden dengan bidang kerja sesuai program studi memiliki tingkat *career adaptability* rendah dan mayoritas responden dengan bidang kerja tidak sesuai program studi juga memiliki tingkat *career adaptability* rendah. Selanjutnya, mayoritas responden dengan bidang kerja sesuai program studi memiliki tingkat *proactive personality* rendah dan mayoritas responden dengan bidang kerja tidak sesuai program studi juga memiliki tingkat *proactive personality* rendah. Tahap selanjutnya, mayoritas responden

dengan bidang kerja sesuai program studi memiliki tingkat *social support* rendah dan mayoritas responden dengan bidang kerja tidak sesuai program studi juga memiliki tingkat *social support* rendah.

Uji tabulasi silang juga dilakukan pada data demografi pendapatan. Dapat dilihat dari hasil tabulasi, mayoritas responden dengan pendapatan < 2.000.000 memiliki tingkat *career adaptability* rendah, mayoritas responden dengan pendapatan 2.000.000 – 4.000.000 memiliki tingkat *career adaptability* rendah, mayoritas responden dengan pendapatan 4.000.000 – 7.000.000 memiliki tingkat *career adaptability* tinggi dan mayoritas responden dengan pendapatan > 7.000.000 memiliki tingkat *career adaptability* sedang. Selanjutnya, mayoritas responden dengan pendapatan < 2.000.000 memiliki tingkat *proactive personality* rendah, mayoritas responden dengan pendapatan 2.000.000 – 4.000.000 memiliki tingkat *proactive personality* tinggi, mayoritas responden dengan pendapatan 4.000.000 – 7.000.000 memiliki tingkat *proactive personality* tinggi dan mayoritas responden dengan pendapatan > 7.000.000 memiliki tingkat *proactive personality* sedang. Hasil selanjutnya, ditunjukkan bahwa mayoritas responden dengan pendapatan < 2.000.000 memiliki tingkat *social support* rendah, mayoritas responden dengan pendapatan 2.000.000 – 4.000.000 memiliki tingkat *social support* rendah, mayoritas responden dengan pendapatan 4.000.000 – 7.000.000 memiliki tingkat *social support* rendah dan mayoritas responden dengan pendapatan > 7.000.000 memiliki tingkat *social support* sedang.

Uji tabulasi silang juga dilakukan pada data demografi penanggung biaya SPP/UKT. Pada hasil tabulasi, ditunjukkan bahwa mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Orangtua memiliki tingkat *career adaptability* rendah, mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Diri sendiri dengan *career adaptability* tingkat rendah dan tinggi memiliki jumlah yang sama, mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Gabungan memiliki tingkat *career adaptability* rendah dan mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Beasiswa memiliki tingkat *career adaptability* tinggi. Pada hasil tabulasi selanjutnya, mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Orangtua memiliki tingkat *proactive personality* rendah, mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Diri sendiri memiliki tingkat *proactive personality* rendah, mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Gabungan memiliki tingkat *proactive personality* rendah dan mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Beasiswa memiliki tingkat *proactive personality* rendah. Hasil selanjutnya, ditunjukkan bahwa mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Orangtua memiliki tingkat *social support* rendah, mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Diri sendiri memiliki tingkat *social support* rendah, mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Gabungan memiliki tingkat *social support* rendah dan mayoritas responden dengan penanggung UKT/SPP Beasiswa memiliki tingkat *social support* rendah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini ada dua. Pertama, hipotesis pertama diterima, yakni *proactive personality* memiliki hubungan yang signifikan dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, yang mana korelasinya bersifat positif. Artinya, semakin tinggi tingkat *proactive personality* individu, maka semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* yang dimiliki. Kedua, *social support* memiliki hubungan yang signifikan dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, dimana korelasi yang dimiliki juga bersifat positif. Artinya, semakin tinggi tingkat *social support* yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* yang dimiliki.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa yang Kuliah sambil Bekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dengan *proactive personality* dan *social support* yang tinggi memiliki hubungan signifikan yang positif dengan *career adaptability*. Maka bagi para mahasiswa diharapkan mampu membangun sikap yang proaktif serta membangun hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar untuk mendukung *social support* yang dimiliki.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini kurang merata dalam pengambilan data yang menyebabkan mayoritas responden didominasi oleh mahasiswa semester 9. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih merata dalam pengambilan data.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Atqakum, L., Daud, M., & Nurdin, M. N. H. (2022). Pengaruh dukungan sosial dan kepribadian terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(6), 576–587.
- Chipeta, E. M., & Surujlal, J. (2017). Wpływ postawy, skłonności do podejmowania ryzyka i osobowości proaktywnej na intencje społecznej przedsiębiorczości. *Polish Journal of Management Studies*, 15(2), 27–36. <https://doi.org/10.17512/pjms.2017.15.2.03>
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 63–75. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200002\)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J)
- Deviana, T., Hayat, B., & Suryadi, B. (2020). Validation of the Social Provision Scale with Indonesian Student Sample: A Rasch Model Approach. *Indonesian Journal of Educational Assesment*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.26499/ijea.v3i1.54>
- Diar Mahardika, M., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. *Forum Ekonomi*, 22(2), 185–195. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh Adversity Quotient Dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptasi Karir Siswa Di SMK “X” Gresik. *Media Ilmiah Psikologi*, 18, 49–57.
- Fawehinmi, O. O., & Yahya, K. K. (2018). Investigating the Linkage Between Proactive Personality and Social Support on Career Adaptability Amidst Undergraduate Students. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 4(1), 81–92. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v4i1.370>
- Hakim, A. R., & Hasmira, M. H. (2022). Strategi Kuliah Sambil Bekerja Oleh Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Bekerja di Universitas Negeri Padang). *Naradidik: Journal of Education and Pedagogy*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.24036/nara.v1i1.6>
- Hurlock, E. B. (1998). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (5th ed.). Penerbit Erlangga.
- Husna, H. A., & Mayangsari, M. D. (2017). Gambaran Adaptabilitas Karir Pada Siswa Dengan Gangguan Low Vision. *Jurnal Ecopsy*, 4(2).
- Lee, P. C., Xu, S. (Tracy), & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of*

- Hospitality Management*, 94(October 2020), 102875.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Ling, H., Teng, S., Liu, X., Wu, J., & Gu, X. (2022). Future Work Self Salience and Future Time Perspective as Serial Mediators Between Proactive Personality and Career Adaptability. *Frontiers in Psychology*, 13(April).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.824198>
- Ningrum, R. A., Rahayuningsih, I., Fastari, C., & Gresik, U. M. (n.d.). *THE EFFECT OF PROACTIVE PERSONALITY AND CO- WORKERS* '. 643–653.
- Nurjamil, E. L., & Indiyanti, W. (2021). RESILIENCE AS MEDIATOR IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PROACTIVE PERSONALITY AND CAREER ADAPTABILITY AMONG VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS DURING COVID-19. *Ta Dib : Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 182–205. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v10i1.6999>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). *Career adaptability: A metaanalysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30(December 2018), 65–74.
<https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.001>
- Sarafino, E. P. (2007). Health Psychology Biopsychosocial Interactions. *Journal of Experimental Psychology: General*.
- Saraswati, K. D. H., Mandey, K. Y. D., Ramadhani, L. A., Stephanie, R., & Tiatri, S. (2022). Psikologi Universitas X. *Seri Seminar Nasional Universitas Tarumanagara Implementasi MBKM Tahun 2021*, 71–77.
- Sari, N., & Mariana, R. (2020). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Optimisme Pada Perantau Minang Survivor Kerusuhan Wamena*. 13(2), 1–6.
- Sari, S. P., Witono, B., & Nugroha, H. (2021). *Analisis Dampak Kegiatan Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) dalam Peningkatan Keterampilan dan Keahlian Lulusan Program Studi Akuntansi (Magang pada PT . Bank Syariah Indonesia , Tbk .)*.
- Savickas, M. L. (2007). Career Adaptability : An Integrative Construct for Life-Span. *L i Fe-Space Theory*.
- 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>

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237. <https://doi.org/10.5465/3069452>
- Silvania, O., & Anantasari, M. L. (2022). Hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 3(1), 57–71.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sulistiani, W., & Handoyo, S. (2018). *Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review*. 133, 195–205. <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.32>
- Thomas, S. B., & J, M. C. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(August 1992), 103–118.
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 101(May 2016), 90–103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.002>
- Weiss, R. (1974). *The Provision of Social Relationships*. Basic Book.
- Wibowo, M. A. P., & Permana, I. A. (2019). Peran Mediasi Thriving at Work pada Pengaruh Proactive Personality terhadap Career Adaptability. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 284–298. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.91>
- Zhu, Y., & Li, W. (2021). Proactive personality triggers employee resilience: A dual-pathway model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(2).