

Big Five Personality sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar

Big Five Personality as A Predictor of Career Adaptability in Final Year Student in Makassar

Indah Nirwani*, Arie Gunawan H. Zubair, Nurhikmah

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

Email : indahnasruddin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan *big five personality* sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Penelitian ini melibatkan 405 mahasiswa. Pengumpulan data menggunakan dua skala yakni *Career Adaptability Scale* (Savickas dan Profeli, 2012) dan skala *International Personality Item Pools* (Goldberg, 1981). Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Penelitian ini menemukan bahwa: 1) *Openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *concern*, *curiosity* dan *confidence* ($p < 0,05$). 2) Tipe kepribadian *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap keseluruhan aspek adaptabilitas karir yakni *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* ($p < 0,05$). 3) Tipe kepribadian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap keseluruhan aspek adaptabilitas karir yakni *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* ($p < 0,05$). 4) Tipe kepribadian *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* ($p < 0,05$).

Kata Kunci: *Big Five Personality*, Adaptabilitas karir, Mahasiswa Tingkat Akhir

Abstract

The objective of this study was to determine the ability of the big five personality traits as a predictor of career adaptability in final-year students in Makassar. This study included 405 students. Data collection used two scales, in particular, the Career Adaptability Scale (Savickas and Profeli, 2012) and the International Personality Item Pools scale (Goldberg, 1981). Multiple regression analysis technique was used to analyse the data. This study found that: 1) Openness to experience can predict concern, curiosity, and confidence ($p < 0,05$). 2) The conscientiousness personality type can be a predictor of all aspects of career adaptability, including concern, control, curiosity, and confidence ($p < 0,05$). 3) The agreeableness personality type can be a predictor of all aspects of career adaptability, which includes concern, control, curiosity, and confidence ($p < 0,05$). 4) The extraversion personality type can be a predictor of curiosity ($p < 0,05$).

Keywords: Big Five Personality, Career adaptability, Final Year Student

PENDAHULUAN

Arnett (2015) mengungkapkan bahwa mahasiswa tingkat akhir perlu memikirkan pekerjaan yang ingin ditekuni dengan serius. Mahasiswa tingkat akhir juga perlu mempersiapkan dirinya sehingga mampu bersaing dan menyesuaikan diri di dunia kerja. Savickas (1997) menjelaskan bahwa persiapan individu beradaptasi dalam lingkungan kerja memiliki kaitan erat dengan kemampuan adaptasi yang dimiliki oleh seorang individu. Kemudian Savickas membentuk kemampuan adaptasi kedalam konsep adaptabilitas karir. Savickas (1997) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam menyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam pekerjaan, serta mampu menguasai situasi tidak terduga yang memungkinkan terjadinya perubahan dalam kondisi kerja.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti banyak mahasiswa yang kurang peduli, kurangnya pengendalian, kurangnya rasa ingin tahu, dan tidak memiliki keyakinan terhadap masa depan karirnya serta mengambil jurusan yang tidak sesuai dengan keinginannya. Berdasarkan fenomena tersebut memiliki gejala yang ditimbulkan, ketika individu memiliki

adaptabilitas karir yang kurang yaitu akan mengalami *career indifference* yaitu ketidakberdayaan dan pesimisme tentang masa depan, kedua *career indecision* yaitu ketidakmampuan dalam memilih karir, ketiga tidak realistis dengan tantangan dunia kerja dan citra diri yang tidak akurat serta tidak memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan karir (Savickas, dalam Brown & Lent, 2005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani, Budi Amin, & Budiman (2018) menunjukkan bahwa adaptabilitas karir yang dimiliki oleh mahasiswa Universitas Pendidikan manajemen bisnis berada pada kategori sedang.

Kemudian ada beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu tipe kepribadian *big five*. Penelitian yang dilakukan oleh Teixeira (2012) dengan melibatkan 908 responden yang terdiri dari responden yang sedang menempuh pendidikan sarjana menyimpulkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir berhubungan positif dengan *big five personality* dengan tipe *extraversion*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Raisunnisa dan Megawati (2019) dengan melibatkan mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi menyimpulkan bahwa faktor kepribadian dapat mempengaruhi adaptabilitas karir diantaranya yaitu *neuroticism*, *openness to experience*, dan *extraversion*. Oleh karena itu peneliti menduga bahwa kepribadian *big five* dapat memprediksi adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir. Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui kemampuan *big five personality* sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

Adaptabilitas Karir

Savickas dan Profeli (2012) menjelaskan bahwa kesiapan seorang individu dalam menghadapi rintangan dalam kondisi transisi karir disebut adaptabilitas karir. Savickas (1997) menyatakan bahwa adaptabilitas karir adalah kesiapan individu dalam menyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam pekerjaan, dan mampu menguasai situasi tidak terduga yang kemungkinan akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Savickas dan Profeli (2012) mengemukakan empat dimensi dari adaptabilitas karir antara lain Kepedulian (*career concern*), Pengendalian (*career control*), Rasa ingin tahu (*career curiosity*), dan Keyakinan diri (*Career confidence*). Kepedulian (*career control*) adalah individu yang memiliki kepedulian terhadap karir dan mempersiapkan masa depan karirnya. Kepedulian terhadap karir merupakan orientasi ke masa depan, merasa penting, dan terlibat dalam persiapan masa depan (Savickas dan Profeli, 2012). *Career concern* berfokus pada pertimbangan kesempatan atau harapan dalam hidup dan perasaan optimis. Dengan adanya kepedulian akan menyadarkan seseorang dalam mengembangkan karirnya, menghadapi transisi kerja, dan melakukan perencanaan jangka pendek dan perencanaan jangka panjang (Savickas, *et al*, 2009). Pengendalian (*career control*) merupakan individu yang mempunyai keyakinan dalam memiliki masa depan karirnya dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap karirnya (Savickas, 2013). Pengendalian atau *control* dapat memungkinkan individu untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan sekitarnya dalam menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan usaha, ketekunan dan kedisiplinan (Savickas dan Profeli, 2012). Pengendalian atau *control* diindikasikan melalui perilaku disiplin dan mampu bertanggung jawab atas pilihan karir (Maggiore, Rossier dan Savickas, 2015).

Rasa ingin tahu (*career curiosity*) mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran penting yang dibutuhkan oleh karir individu tersebut di masa depan. Rasa ingin tahu tersebut akan membuat individu terdorong melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian dirinya dalam dunia kerja (Savickas, 2013). Rasa ingin tahu akan membentuk sebuah pengetahuan yang bermanfaat bagi individu dalam mengambil pilihan karir yang terkait dengan pekerjaan yang diinginkan. Serta individu akan dapat menunjukkan sikap penyesuaian seperti akan melakukan percobaan, mampu mengambil resiko, memberanikan diri dalam menanyakan hal-hal yang terkait dengan karirnya (Savickas, 2012). Keyakinan diri (*career confidence*) merupakan sejauh mana individu menunjukkan keyakinan dirinya agar mampu dalam menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan dalam mengatasi hambatan yang dialami (Savickas dan Profeli, 2012). Setiap individu memiliki keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karirnya. Keyakinan seorang individu merupakan kemampuan pemecahan masalah karir pada individu sekaligus sebagai petunjuk kemampuan dalam memenuhi kebutuhan karirnya (Savickas, dalam Brown & Lent, 2005).

Big Five Personality

Goldberg (1992) menjelaskan bahwa *big five personality* merupakan kelompok *trait* yang dimiliki oleh seorang individu yang dibagi menjadi lima kelompok *traits*, dimana setiap individu memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk memiliki salah satu dari lima kelompok *traits* tersebut. Sehingga dapat menggambarkan karakteristik seseorang individu yang membuat berbeda dengan individu lainnya. Costa & McCrae (1986) mengungkapkan bahwa *big five* merupakan hasil kesepakatan para pakar teori kepribadian dalam mengungkapkan lima faktor dasar dari kepribadian manusia. Individu dapat digambarkan ke dalam lima dimensi *big five*, yang diantaranya terdapat beberapa individu yang mempunyai ciri-ciri dengan nilai skor yang tinggi pada salah satu dimensi. Goldberg (1981) mengemukakan dimensi kepribadian *big five* yang terdiri dari lima dimensi antara lain *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

Openness to experience menunjukkan pada individu yang terbuka dengan wawasan atau ide. Individu dengan *trait* ini dikelompokkan berdasarkan minat dan keterkaitannya pada hal-hal baru dan inovasi. Dalam hal ini individu menyukai berbagai informasi baru, mempelajari sesuatu yang belum dipelajari dan menyukai beraktifitas di luar kebiasaan. Lebowitz (2015) mengungkapkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman atau *openness to experience* berkaitan dengan kesediaan individu untuk menjadi *vulnerable*, dan kemampuan individu untuk berpikir diluar kebiasaan. Tipe kepribadian *conscientiousness* menunjukkan individu yang memiliki ciri khas seperti berpikir rasional, mempunyai kompetensi yang tinggi, memiliki kesungguhan dalam melakukan tugas atau bertanggung jawab serta dapat diandalkan dan disiplin. Goldberg (1981) menjelaskan bahwa tipe kepribadian *conscientiousness* memiliki kepribadian yang konsisten dan tegas. Dapat dikatakan individu yang memiliki tipe kepribadian *conscientiousness* merupakan individu pekerja keras dan mampu berusaha dalam mencapai sesuatu.

Goldberg (1981) mengungkapkan bahwa *extraversion* memiliki kesamaan dengan tipe kepribadian *extrovert* yaitu mereka yang memiliki tipe kepribadian tersebut akan cenderung hangat, ramah, aktif dalam kelompok, serta banyak memunculkan emosi-emosi positif. *Extraversion* merupakan karakteristik yang mengukur mengenai sejauh mana kuantitas dan intensitas individu dalam melakukan interaksi interpersonal dengan orang lain. Selain itu *extraversion* dapat melihat kepribadian individu dan kapasitas kesenangan individu. *Agreeableness* merupakan individu yang memiliki kemampuan dalam beradaptasi, suka mengalah, menghindari konflik, mempunyai kepercayaan terhadap orang lain, dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Namun individu yang memiliki *agreeableness* yang rendah cenderung akan lebih agresif dan tidak kooperatif dalam mengerjakan suatu hal. Selanjutnya Goldberg (1981) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kepribadian *neuroticism* memiliki kecenderungan kepada ketidakstabilan emosi. Individu yang memiliki tipe kepribadian *neuroticism* memiliki kecenderungan perilaku atau sikap yang mudah cemas, kasar, mudah depresi, impulsif, dan mudah dipengaruhi orang lain.

METODE PENELITIAN

Responden

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 405 responden mahasiswa/I aktif tingkat akhir di kota Makassar berusia 20-25 tahun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pendekatan *nonprobability sampling* dengan jenis *incendetal sampling*. Responden dalam penelitian terdiri dari 23.2% laki-laki dan 76.8% perempuan. Usia responden dalam penelitian ini terdiri dari 18% berusia 20 tahun, 37.5% berusia 21 tahun, 31.1% berusia 22 tahun, 7.9% berusia 23 tahun, 2.5% berusia 24 tahun, dan 3% berusia 25 tahun.

Instrumen penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua skala untuk mengukur adaptabilitas karir dan *big five personality*. Skala untuk mengukur adaptabilitas karir dalam penelitian ini menggunakan skala *career adaptability scale* (CAAS) oleh Saviskas dan Profeli (2012) yang telah dimodifikasi oleh Tambaru (2021) yang terdiri dari 24 item. Skala ini memiliki empat aspek yaitu *concern* ($\alpha=0.757$), *control* ($\alpha=0.795$), *curiosity* ($\alpha=0.825$), dan *confidence* ($\alpha=0.833$). Kedua, skala untuk mengukur *big five personality* dalam penelitian ini menggunakan skala *International Personality Item Pools* (IPIP) oleh Goldberg (1992) yang telah diadaptasi oleh Akhtar dan Azwar (2019) yang terdiri 48 item. Skala ini terdiri dari lima tipologi yaitu *openness to experience* ($\alpha=0.701$), *conscientiousness* ($\alpha=0.701$), *extraversion* ($\alpha=0.807$), *agreeableness* ($\alpha=0.714$), dan *neuroticism* ($\alpha=0.883$).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu adaptabilitas karir dan satu variabel terikat yaitu *big five personality*. Analisis data dilakukan dengan analisis dimensi menggunakan teknik analisis linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Berikut hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 1. *Big Five Personality* terhadap *Concern*

Variabel	R Square	F	Sig	Keterangan
<i>Openness to experience</i> terhadap <i>concern</i>	0.066	28.671	0.033	Sig.
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>concern</i>	0.145	36.937	0.000	Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>concern</i>	0.148	1.350	0.147	Tidak Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>concern</i>	0.167	9.413	0.003	Sig.
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>concern</i>	0.174	3.025	0.083	Tidak Sig.

Ket: R Square = Koefisien determinan

F = Nilai Uji Koefisien Regresi

Sig. = Nilai signifikansi $p < 0.05$

Berdasarkan tabel 1 diperoleh hasil bahwa *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* dengan nilai signifikansi ($p < 0.05$) dengan masing-masing nilai kontribusi yaitu pada tipe *openness to experience* sebesar 6,6%, tipe *conscientiousness* 14,5%, dan tipe *agreeableness* sebesar 16,7%.

Tabel 2. *Big Five Personality* terhadap *Control*

Variabel	R Square	F	Sig	Keterangan
<i>Openness to experience</i> terhadap <i>control</i>	0.064	28.577	0.085	Tidak Sig.
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>control</i>	0.143	36.142	0.001	Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>control</i>	0.144	0.519	0.865	Tidak Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>control</i>	0.174	14.492	0.000	Sig.
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>control</i>	0.180	2.596	0.108	Tidak Sig.

Ket: R Square = Koefisien determinan

F = Nilai Uji Koefisien Regresi

Sig. = Nilai signifikansi $p < 0.05$

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa *conscientiousness* dan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* dengan nilai signifikansi ($p < 0.05$) dengan masing-masing nilai kontribusi yaitu pada tipe *conscientiousness* sebesar 14,3% dan tipe *agreeableness* sebesar 17,4%.

Tabel 3. *Big Five Personality* terhadap *Curiosity*

Variabel	R Square	F	Sig	Keterangan
<i>Openness to experience</i> terhadap <i>curiosity</i>	0.125	57,456	0.000	Sig.
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>curiosity</i>	0.191	32.679	0.000	Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>curiosity</i>	0.201	5,430	0.018	Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>curiosity</i>	0.233	16.633	0.000	Sig.
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>curiosity</i>	0.237	1.847	0.175	Tidak Sig.

Ket: R Square = Koefisien determinan

F = Nilai Uji Koefisien Regresi

Sig. = Nilai signifikansi $p < 0.05$

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil bahwa *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dengan nilai signifikansi ($p < 0.05$) dengan masing-masing nilai kontribusi yaitu pada tipe *openness to experience* sebesar 12,5%, tipe *conscientiousness* sebesar 19,1%, *extraversion* sebesar 20,1%, dan *agreeableness* sebesar 23,3%.

Tabel 4. *Big Five Personality* terhadap *Confidence*

Variabel	R Square	F	Sig	Keterangan
<i>Openness to experience</i> terhadap <i>confidence</i>	0.167	80.545	0.000	Sig.
<i>Conscientiousness</i> terhadap <i>confidence</i>	0.300	76.536	0.000	Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>confidence</i>	0.307	3.865	0.082	Tidak Sig.

<i>Aggreableness</i> terhadap <i>confidence</i>	0.326	16.633	0.001	Sig.
<i>Neuroticism</i> terhadap <i>confidence</i>	0.327	0.204	0.652	Tidak Sig.

Ket: *R Square* = Koefisien determinan
F = Nilai Uji Koefisien Regresi
Sig. = Nilai signifikansi $p < 0.05$

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil bahwa *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *aggreableness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dengan nilai signifikansi ($p < 0.05$) dengan masing-masing nilai kontribusi yaitu pada tipe *openness to experience* sebesar 16,7%, tipe *conscientiousness* sebesar 30%, dan tipe *aggreableness* sebesar 32.6%.

Pembahasan

Pertama, dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *concern*, *curiosity*, dan *confidence*. Tipe kepribadian *openness to experience* merupakan individu yang memiliki wawasan dan ide yang luas. Individu yang memiliki tipe kepribadian *openness to experience* senang mencari informasi terbaru, dan memiliki keterbukaan terhadap pengalaman yang baru (Goldberg, 1981). Individu dengan tipe *openness to experience* sangat menyenangi informasi-informasi baru, belajar, dan melakukan aktivitas yang baru. Dalam *career concern* Savickas (2013) menjelaskan bahwa konstruksi karir dibentuk atas kesadaran bahwa situasi pengalaman yang sedang dirasakan pada saat ini berawal dari pengalaman sebelumnya serta dapat menggantikan seluruh pengalaman melalui situasi saat ini dalam mempersiapkan masa depan atau pekerjaan yang diinginkan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dursun dan Argan (2017) dengan memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian *openness to experience* dan adaptabilitas karir pada aspek *concern* dengan nilai kontribusi 17,16%.

Rogers *et al* (2008) mengemukakan bahwa *openness to experience* memiliki kaitan dengan rasa ingin tahu yang melibatkan individu dalam memiliki perencanaan di masa depan atau karirnya. Savickas (2013) menjelaskan bahwa *career curiosity* pada individu akan memiliki usaha dalam mempelajari berbagai jenis pekerjaan yang ingin dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) memperoleh hasil yang signifikan pada tipe kepribadian *openness to experience* terhadap *career curiosity*. Selanjutnya Goldberg (1981) menyatakan individu dengan tipe *openness to experience* adalah individu yang menyukai belajar hal baru, memiliki pemikiran yang kreatif, serta cerdas terhadap masa depan karirnya. Savickas (dalam Brown dan Lent, 2005) mengungkapkan bahwa individu yang senang belajar, memiliki banyak pengalaman, dan informasi serta kreatif cenderung akan memiliki *confidence* yang baik dalam mencapai karir yang diinginkan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Teixeira *et al* (2012) diperoleh kesimpulan bahwa *openness to experience* memiliki pengaruh yang positif terhadap adaptabilitas karir.

Kedua, dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap keseluruhan aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, *confidence*. Tipe kepribadian *conscientiousness* menunjukkan individu yang konsisten dan tegas, sehingga dapat dikatakan individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness* seorang pekerja keras dan mampu mencapai apa yang diinginkan. Pada tipe kepribadian *conscientiousness* ditandai dengan individu yang memiliki pengendalian diri, pekerja keras, bertanggung jawab, dan teratur (Judge dkk, 1999 dalam van Vianen dkk, 2012). Individu dengan tipe *conscientiousness* memiliki kesungguhan dan juga berorientasi pada tugas atau pencapaian, dalam hal ini individu juga memiliki tanggung jawab dan disiplin. Dalam hal ini orientasi pada pencapaian dapat mendorong seorang individu dalam mencari informasi terkait peluang karirnya agar dapat mencapai sesuai yang diharapkan.

Pada *career concern*, Savickas dan Profeli (2011) mengungkapkan bahwa individu dengan *career concern* yang baik lebih memfokuskan pada pertimbangan kesempatan atau harapan dalam hidup, serta memiliki perasaan yang optimis. Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teixeira *et al* (2012) dengan melibatkan 908 responden menyimpulkan bahwa adaptabilitas karir memiliki hubungan yang positif dengan *big five personality* yaitu pada tipe kepribadian *conscientiousness*. Individu yang memiliki *career control* yang tinggi merupakan individu yang percaya terhadap dirinya sendiri bahwa mereka mampu bertanggung jawab dalam karirnya. *Career curiosity* akan membentuk sebuah pengetahuan yang bermanfaat bagi individu dalam mengambil pilihan karir yang terkait dengan pilihannya. Individu akan dapat menunjukkan sikap penyesuaian seperti akan melakukan percobaan, mampu mengambil resiko, memberanikan diri dalam menanyakan hal-hal terkait

dengan karirnya (Savickas, 2012). Individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness* merupakan individu yang bertanggung jawab. Individu yang bertanggung jawab dapat membantunya memiliki rasa percaya diri terhadap keberhasilan yang ingin dicapai dalam melakukan aktivitas sehingga akan memudahkan dalam mencapai karirnya di masa depan (Savickas, 2012).

Ketiga, dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity*. Goldberg (1981) menyatakan bahwa individu dengan tipe kepribadian *extraversion* ditandai dengan individu yang senang begaul, aktif dalam kelompok, dan banyak menimbulkan emosi positif. Individu dengan tipe *extraversion* memiliki keterampilan dalam mengeksplorasi. Individu yang senang mengeksplorasi akan mudah dalam mencari informasi terkait peluang karir yang ingin dicapai. Savickas (2012) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *career curiosity* yang baik ditandai dengan individu yang memiliki inisiatif dalam mempelajari berbagai macam pekerjaan yang ingin dicapai serta mampu mengeksplorasi apa yang menjadi tujuannya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) dengan melibatkan 659 karyawan di Australia dan menyimpulkan bahwa terdapat aspek adaptabilitas karir yakni *curiosity*.

Keempat, dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap keseluruhan aspek adaptabilitas karir yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Tipe kepribadian *agreeableness* memiliki kemampuan mudah beradaptasi, suka mengalah, menghindari konflik, mempercayai orang lain serta cenderung mengikuti orang lain (Goldberg, 1981). Penelitian yang dilakukan oleh Li, *et al* (2015) *agreeableness* memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir hal tersebut dikarenakan tipe kepribadian *agreeableness* ditandai dengan individu yang memiliki kemampuan sosial yang baik dan hal tersebut sangat penting dalam mendukung eksplorasi karir seorang individu. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Dursun dan Argan (2017) dengan memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian *agreeableness* dan adaptabilitas karir pada aspek *concern* dan mendapatkan nilai kontribusi sebesar 13,76%.

Career control dapat memungkinkan individu dalam bertanggung jawab untuk membentuk dirinya dan lingkungannya ketika menghadapi perubahan pada karirnya di masa depan dengan usaha, ketekunan dan kedisiplinan (Savickas, 2012). Individu yang memiliki kepercayaan diri akan membuat individu mampu menghadapi permasalahan dalam karir (Savickas, 2012). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dursun dan Argan (2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada tipe kepribadian *agreeableness* terhadap *career confidence* dengan nilai kontribusi 11%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Sedangkan pada tipe kepribadian *extraversion*, dan *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Tipe kepribadian *conscientiousness*, dan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Sedangkan pada tipe kepribadian *openness to experience*, *extraversion*, dan *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Tipe kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Sedangkan pada tipe kepribadian *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Tipe kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Sedangkan pada tipe kepribadian *extraversion* dan *neuroticism* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Arnett, J. J. (2015). *Emerging Adulthood: The Winding Road From The Late Teens Through The Twenties* (2nd ed.). Oxford University Press.

- Brown, S. D., Lent, R. W. (2005). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Canada: Jhon Wiley & Sons.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1986). Personal Stability and its Implaction for Clinical Psychology. *Clinical Psychology Review*, 407-423
- Dursun, M.T., & Argan, M.T. (2017). Does Personality Affect Career Adaptability?. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 4(10), 107-115.
- Goldberg, L. R. (1981). Languange and Individual differences : The Search for Universal in Personality Lexicons. In L. Wheeler. *Review of Personality and Social Psychology*, 2, 141-165.
- Goldberg, L. R. (1992). The Devolepment of Makers for the Big Five-Factor Structure. *Journal of Psychological Assesment*, 4(1), 26-42.
- Leboowitz, S. (2015). A Psychologist Says These Personality Types Are Most Likely to Clash at Work.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Fang, Z. (2015). Big Five Personality and BIS/BAS Traits as Predictors of Career Exploration: The Mediation Role of Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career Adaptability Scale-short form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assesment*, 1-14.
- Raisunnisa, & Megawati. (2019). Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Keterikatan Karir dengan Adaptabilitas Karir sebagai Pemediasi pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 10(1), 36-56.
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2018). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361-370.
- Rogers, J., Zecca, G., Stauffer, S.D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.P. (2012). Career adap-tabilies Scale in a French-Speaking Swiss Sample:Psychometric Properties and Relationships to Personality and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Savickas, M. L & Profeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Realibility, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S.D. Brown (Eds). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S.D. Brown (Eds). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., & Guichard, J. (2009). Life Designing: A Paradigm for Career Construction In the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.004.
- Savickas, M. L., Profeli, J. E. (2011). Revision of The Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assesment*, 19(4), 335-347.
- Teixeira, M. A., P., Lassance, M. C. P., Magalhaes, M.O., & Duarte, M.E. (2012). Career adaptabilities scale-Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 680-685.
- van Vianen, A.E.M., Klehe, U.C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities Scale – Netherlands form: Psychometric Properties and Relationships to Ability, Personality and Regulatory Focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Zacher, H. (2014). Individual Difference Predictors of change in Career adaptability over Time. *Journal of Vocational Behavior*, 188-198.