

Tipe Kepribadian HEXACO Sebagai Prediktor Terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa di Kota Makassar

The HEXACO Personality Type as a Predictor of Career Adaptability of Students in Makassar

Devya Rahayu*, Musawwir, Arie Gunawan Hazairin Zubair
Universitas Bosowa, Fakultas Psikologi
Email: devyarahayu008@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Tipe kepribadian HEXACO sebagai prediktor terhadap adaptabilitas karir mahasiswa di kota Makassar. Penelitian ini melibatkan 693 mahasiswa di kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala adaptabilitas karir berdasarkan dari teori Savickas dan Porfeli (2012) dan skala tipe kepribadian HEXACO yang didasarkan dari tipologi menurut Ashton & Lee (2007). Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil analisis memperoleh beberapa kesimpulan, yaitu: 1) Tipe kepribadian *Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, berbeda dengan tipe kepribadian *Openness to Experience* yang tidak dapat menjadi prediktor dengan nilai signifikansi $p > 0,05$. 2) Tipe kepribadian *Honesty-humility, extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *control* dengan nilai signifikansi sebesar $p < 0,05$, berbeda dengan tipe kepribadian *emotionality* yang tidak dapat menjadi prediktor dengan nilai signifikansi $p > 0,05$. 3) Tipe kepribadian *Honesty-humility, emotionality, extraversion, agreeableness* dan *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dengan nilai signifikansi sebesar $p < 0,05$, berbeda dengan tipe kepribadian *openness to experience* yang tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dengan signifikansi $p > 0,05$. 4) Tipe kepribadian *honesty-humility, emotionality, extraversion, agreeableness, dan conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dengan nilai signifikansi sebesar $p < 0,05$, berbeda dengan tipe kepribadian *openness to experience* yang tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dengan nilai signifikansi $p > 0,05$.

Kata Kunci: Tipe Kepribadian HEXACO, Adaptabilitas Karir, Mahasiswa.

Abstract

*This study aimed to determine the HEXACO personality type as a predictor of student career adaptability in Makassar. This study involved 693 students in Makassar city. Data was collected using a career adaptability scale based on the theory of Savickas and Porfeli (2012) and the HEXACO personality type scale based on typology according to Ashton & Lee (2007). Data analysis used multiple regression analysis techniques. The results of the study obtained several conclusions, namely: 1) Personality type *Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, and Conscientiousness* can be a predictor of *concern* with a significance value of $p < 0.05$, in contrast to the personality type *Openness to Experience* which cannot be a predictor with a significance value of $p > 0.05$. 2) *Honesty-humility, extraversion, agreeableness, conscientiousness, and openness to experience* can be a predictor of *control* with a significance value of $p < 0.05$, in contrast to the *emotionality* personality type, which cannot be a predictor with a significance value of $p > 0.05$. 3) *Honesty-humility, emotionality, extraversion, agreeableness and conscientiousness* personality types can be predictors of *curiosity* with a significance value of $p < 0.05$, in contrast to the *openness to experience* personality type, which cannot be a predictor of *curiosity* with a significance of $p > 0.05$. 4) The personality types of *honesty-humility, emotionality, extraversion, agreeableness, and conscientiousness* can be predictors of *confidence* with a significance value of $p < 0.05$, in contrast to the personality type of *openness to experience*, which cannot be a predictor of *confidence* with a significance value of $p > 0.05$.*

Keywords: HEXACO Personality Type, Career Adaptability, College Students.

PENDAHULUAN

Tingkat pengangguran di Indonesia terus mengalami peningkatan, dari data Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa angka pengangguran di Indonesia pada periode Agustus 2022 berjumlah 8,42 juta orang. Angka tersebut mengalami kenaikan dari bulan Februari 2022. Kenaikan tingkat pengangguran sebesar 5,83% dari total penduduk usia sebanyak 208,54 juta, berdasarkan jumlah tersebut hampir 14% adalah lulusan sarjana dan diploma. Mahasiswa pada umumnya berusia 18-25 tahun sehingga dalam teori perkembangan usia tersebut memasuki fase dewasa awal. Berdasarkan dari teori Santrock (2012) menyatakan bahwa dewasa awal dari rentang usia 18-25 tahun. Santrock (2012) menyatakan bahwa usia dewasa awal seharusnya telah mampu mengontrol emosinya, mampu melewati tantangan tugas dan memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Sementara itu, Teori Piaget menyatakan bahwa individu dewasa awal memasuki tahap kognitif terakhir yaitu operasional formal (*post formal*) dimana mereka telah mampu berpikir abstrak dan logik dengan mempersiapkan semua kemungkinan yang akan terjadi di masa depan.

Fenomena yang terjadi dikalangan mahasiswa menunjukkan bahwa mahasiswa belum mampu mempersiapkan masa depan dengan baik. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Martunis & Bahri (2016) menunjukkan bahwa 66,16% mahasiswa Universitas Syiah Kuala (Unsyiah) menunjukkan mahasiswa kurang percaya diri menghadapi masa depan dan tidak tahu arah masa depannya. Fakta yang terjadi dilapangan dan diperoleh berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner pada 36 mahasiswa di Kota Makassar menunjukkan mereka masih mengkhawatirkan masa depannya, cenderung tidak percaya diri dengan kemampuannya dan khawatir tidak mampu mewujudkan harapannya dan cenderung tidak percaya diri dalam menghadapi masa depannya. Individu dengan berbagai masalah diatas memerlukan kemampuan beradaptasi yang baik dalam menjalankan karirnya. Konsep yang menjelaskan masalah tersebut ialah adaptabilitas karir.

Adaptabilitas karir ialah kemampuan seseorang untuk mempersiapkan diri dalam menyelesaikan tugas dan keterlibatan dalam pekerjaan dan mengatasi masalah tak terduga (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir memiliki peran penting dalam membantu individu dalam menentukan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Savickas & Porfeli, 2011). Ketika seseorang tidak memiliki adaptabilitas karir yang baik akan berakibat pada ketidakpuasan kerja dan menurunnya efektifitas kerja (Kardafi & Rakhmawati, 2017). Adaptabilitas karir rendah berdampak pada kesiapan kerja mahasiswa (Lakshmi, Vera & Elmartha, 2015).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir, salah satunya ialah tipe kepribadian HEXACO. Penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepribadian terhadap adaptabilitas karir, faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir ialah *opennes to experience* dan *extraversion*. Penelitian lainnya ialah dari Teixeira (2012) memperoleh hasil penelitian menunjukkan adaptabilitas karir memiliki korelasi positif dengan *extraversion*, *opennes to experience* dan *conscientiousness*.

Adaptabilitas Karir

Adaptasi merupakan menyesuaikan diri dengan perubahan. Adaptabilitas diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan tanpa mengalami kesulitan yang berarti (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir ialah kemampuan individu dalam beradaptasi pada lingkungan pekerjaan tertentu serta mampu mengembangkan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhannya.

Adaptabilitas karir merupakan konsep yang pertama kali di cetuskan oleh Super tahun 1979 diartikan sebagai kesiapan individu dalam menghadapi perubahan situasi kerja. Super (1979) menyatakan bahwa adaptabilitas karir sebagai konsep untuk melengkapi konsep kematangan karir. Savickas (1997) menyatakan adaptabilitas karir sebagai konstruk utama pengganti dari kematangan karir untuk menjelaskan perkembangan karir individu di sepanjang rentang kehidupannya. Teori yang menjadi dasar terbentuknya adaptabilitas karir ialah *the life-span, life-space theory* yang dicetuskan oleh Super (1980). Adaptabilitas karir akan membantu individu menyesuaikan diri dengan situasi baru dalam pekerjaannya. Adaptasi karir meliputi perencanaan, eksplorasi karir, kepercayaan karir, pengambilan keputusan (Koen et al., 2012).

Adaptabilitas karir mengacu pada bagaimana individu dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi tugas yang tidak dapat diprediksi seperti perubahan dalam pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja nantinya (Savickas, 2012). Sehingga dapat dikatakan bahwa individu diminta untuk memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik agar mampu menghadapi berbagai tantangan.

Adaptabilitas karir memiliki kaitan dengan sikap, kemampuan dan juga perilaku yang membantu individu dalam beradaptasi dengan pekerjaan sesuai kebutuhannya (Savickas & Porfeli, 2011). Adaptasi karir bisa dikatakan sebagai penyesuaian agar sesuai dengan tugas tertentu dalam pengembangan diri. Teori adaptabilitas karir tidak hanya fokus pada individu serta lingkungan tetapi juga pada aktivitas psikososial. Adaptabilitas karir mengacu pada kesiapan individu dalam menghadapi dan mengatasi tugas pengembangan dan jugaantisipasi (Brown & Lent, 2005).

Tipe Kepribadian HEXACO

Kepribadian berasal dari kata *persona* yaitu topeng yang digunakan untuk pertunjukan dan dalam pertunjukkan tersebut aktor menyembunyikan kepribadiannya dan menampilkan diri sesuai kepribadian topeng yang dipakai. Kepribadian merupakan serangkaian yang dinamis dalam diri individu terkait dengan sistem psiko fisik yang menentukan penyesuaian yang unik pada lingkungannya (Alwisol, 2017). Kepribadian ialah watak atau karakter unik yang memberikan konsistensi dan individualitas bagi perilaku individu. Kepribadian sebagai pola khas dari pikiran dan perasaan serta tingkah laku yang membedakan setiap individu (Feist & Robert, 2018).

Kepribadian merupakan kesatuan yang membentuk individu dalam berperilaku. Kepribadian ialah tipologi yang meliputi motivasi, sifat dan karakter dan saling berkaitan satu sama lain serta memengaruhi individu ketika berinteraksi dengan lingkungannya (R. McCrae, 2001). Kepribadian adalah pola perilaku yang relatif permanen dan karakter unik yang menunjukkan perbedaan setiap individu dalam bertindak (Feist Robert J. Feist, 2017). Sehingga dikatakan bahwa kepribadian mengacu pada motivasi, pola berperilaku, pemikiran yang melekat dan cenderung sebagai identitas karakter setiap individu.

Konsep kepribadian yang selama ini dikenal disebut dengan tipe kepribadian *Big Five*, tetapi perkembangan penelitian menunjukkan tipe kepribadian yang baru dan disebut dengan konsep *HEXACO Personality* yang dicetuskan oleh (Ashton & Lee, 2007). *HEXACO personality* ialah teori kepribadian baru dan dianggap sebagai pengembangan yang komprehensif dalam menjelaskan kepribadian manusia dari pada konsep yang ada sebelumnya. Kepribadian HEXACO meliputi kepribadian *Honesty-humility, emotionality, extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experiences*.

METODE PENELITIAN

Responden

Responden dalam penelitian ini menggunakan *software G*Power* dengan menggunakan ketentuan *effect size* 0.02 dan power sebesar 0.8. penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 688 sampel. Responden yang diperoleh pada penelitian ini sebanyak 693 responden mahasiswa di Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel *Non-probability* dengan jenis *Accidental sampling*. Total demografi yang diperoleh ialah 693, hal tersebut menunjukkan 29.4% laki-laki, 70.6% perempuan ($M: 1.71, SD : 0.456$), demografi usia menunjukkan 30.7% usia 18-19 tahun, 40.4% usia 20-21 tahun, 23.4% usia 22-23 tahun, 5.4% usia 24-25 tahun ($M: 2.03, SD: 0.869$)

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua skala yang telah di adaptasi dari peneliti sebelumnya. Skala adaptabilitas karir yang di adaptasi oleh Andi Andyna Maharezky (2018) yang didasarkan dari teori Savickas (2011). Skala adaptabilitas karir hasil adaptasi memiliki 24 item dan seluruh item nya *Favorable* dengan 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Netral, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai. Hasil Uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* ($\alpha = 0,930$). Kemudian, untuk skala Tipe Kepribadian HEXACO peneliti menggunakan skala hasil adaptasi yang dilakukan oleh Nurlaily Shabani Tehupelasury (2022) berdasarkan dari teori Ashton & Lee (2007). Skala Tipe Kepribadian HEXACO memiliki 60 item dan setelah dilakukan uji validitas konstruk hanya tersisa 50 item yang hanya tersisa 26 butir item *favorable* dan 24 butir item *unfavorable* dengan 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Netral, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. Kemudian uji reliabilitas skala Tipe Kepribadian HEXACO dengan 6 tipologi yaitu *honesty-humility* ($\alpha=0,674$), *emotionality* ($\alpha=0,633$), *extraversion* ($\alpha=0,662$), *agreeableness* ($\alpha=0,662$), *conscientiousness* ($\alpha=0,630$), dan *openness to experience* ($\alpha=0,608$).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu tipe kepribadian HEXACO dan satu variabel terikat yaitu adaptabilitas karir. 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. Tipe Kepribadian HEXACO terhadap *Concern*

Variabel	R Square	F	Sig.	Keterangan
<i>Honesty-Humility</i> terhadap <i>concern</i>	0,011	7,377	0,007	Sig.
<i>Emotionality</i> terhadap <i>concern</i>	0,013	8,957	0,003	Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>concern</i>	0,146	121,100	0,000	Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>concern</i>	0,017	14,534	0,000	Sig.
<i>Consciousness</i> terhadap <i>concern</i>	0,026	23,093	0,000	Sig.
<i>Openness to experience</i> terhadap <i>concern</i>	0,001	0,962	0,327	Tidak Sig.

Ket: *R Square* = koefisien determinan
 F = Nilai Uji Koefisien regresi secara Simultan
 Sig. = Nilai Signifikansi, $p < 0.05$.

Berdasarkan tabel 1 diperoleh hasil bahwa *honesty-humility*, *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* dengan nilai signifikansi ($p < 0.05$) dengan masing-masing nilai kontribusi yaitu pada tipe *honesty-humility* sebesar 1,1%, *emotionality* 1,3%, *extraversion* sebesar 14,6%, *agreeableness* sebesar 1,7%, dan *consciousness* 2,6%.

Tabel 2. Tipe Kepribadian HEXACO terhadap *Control*

Variabel	R Square	F	Sig.	Keterangan
<i>Honesty-Humility</i> terhadap <i>control</i>	0,014	9,633	0,002	Sig.
<i>Emotionality</i> terhadap <i>control</i>	0,005	3,290	0,070	Tidak Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>control</i>	0,130	105,526	0,000	Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>control</i>	0,028	23,785	0,000	Sig.
<i>Consciousness</i> terhadap <i>control</i>	0,017	14,837	0,000	Sig.
<i>Openness to experience</i> terhadap <i>control</i>	0,007	5,988	0,015	Sig.

Ket: *R Square* = koefisien determinan
 F = Nilai Uji Koefisien regresi secara Simultan
 Sig. = Nilai Signifikansi, $p < 0.05$.

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa *honesty-humility*, *extraversion*, *agreeableness*, *consciousness*, dan *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *concern* dengan nilai signifikansi ($p < 0.05$) dengan masing-masing nilai kontribusi yaitu pada tipe *honesty-humility* sebesar 1,4%, *extraversion* sebesar 13%, *agreeableness* sebesar 2,8%, *consciousness* 1,7% dan *openness to experience* sebesar 0,7%.

Tabel 3. Tipe Kepribadian HEXACO terhadap *Curiosity*

Variabel	R Square	F	Sig.	Keterangan
<i>Honesty-Humility</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,015	10,282	0,001	Sig.
<i>Emotionality</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,012	8,472	0,004	Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,119	96,219	0,000	Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,028	23,566	0,000	Sig.
<i>Consciousness</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,010	8,704	0,003	Sig.
<i>Openness to experience</i> terhadap <i>curiosity</i>	0,002	1,589	0,208	Tidak Sig.

Ket: *R Square* = koefisien determinan
 F = Nilai Uji Koefisien regresi secara Simultan
 Sig. = Nilai Signifikansi, $p < 0.05$.

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil bahwa *honesty-humility*, *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dengan nilai signifikansi

($p < 0.05$) dengan masing-masing nilai kontribusi yaitu pada tipe *honesty-humility* sebesar 1,5%, *emotionality* 1,2%, *extraversion* sebesar 11,9%, *agreeableness* sebesar 2,8%, dan *consciousness* 1%.

Tabel 4. Tipe Kepribadian HEXACO terhadap *Confidence*

Variabel	R Square	F	Sig.	Keterangan
<i>Honesty-Humility</i> terhadap <i>confidence</i>	0,019	13,696	0,000	Sig.
<i>Emotionality</i> terhadap <i>confidence</i>	0,015	10,703	0,001	Sig.
<i>Extraversion</i> terhadap <i>confidence</i>	0,094	74,182	0,000	Sig.
<i>Agreeableness</i> terhadap <i>confidence</i>	0,044	36,949	0,000	Sig.
<i>Consciousness</i> terhadap <i>confidence</i>	0,014	12,033	0,001	Sig.
<i>Openness to experience</i> terhadap <i>confidence</i>	0,003	2,328	0,127	Tidak Sig.

Ket: *R Square* = koefisien determinan
 F = Nilai Uji Koefisien regresi secara Simultan
 Sig. = Nilai Signifikansi, $p < 0.05$.

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil bahwa *honesty-humility*, *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *consciousness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dengan nilai signifikansi ($p < 0.05$) dengan masing-masing nilai kontribusi yaitu pada tipe *honesty-humility* sebesar 1,9%, *emotionality* 1,5%, *extraversion* sebesar 9,4%, *agreeableness* sebesar 4,4%, dan *consciousness* 1,4%.

Pembahasan

Pada penelitian ini diperoleh hasil pada tipe kepribadian *honesty-humility* dapat menjadi prediktor terhadap *concern*. Tipe kepribadian *honesty-humility* ialah individu yang cenderung memiliki kerendahan hati, ketulusan, adil dan sopan (Ashton & Lee, 2007). *Career concern* ialah konstruk karir yang cenderung individu berorientasi terhadap masa depannya. *Career concern* berfokus pada harapan dan munculnya perasaan optimis menghadapi masa depan dan ketika individu tidak memiliki fokus pada karir masa depannya akan cenderung pesimis, tanpa perencanaan serta bersikap apatis (Savickas, 2011). Pada penelitian ini juga tipe *emotionality* mampu menjadi prediktor terhadap *concern*. Tipe kepribadian *emotionality* ialah individu yang cenderung memiliki konsistensi emosi saat dihadapkan pada berbagai situasi, individu dengan *emotionality* yang tinggi, cenderung sensitif, khawatir pada hal-hal kecil, gelisah, takut, cemas.

Penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mampu memengaruhi keberhasilan individu sebanyak 80% dan hal tersebut mampu menjadi modal untuk menata masa depan ketika dihadapkan dengan berbagai tantangan. Oleh karena itu kecerdasan emosional yang baik, individu akan mampu menghadapi berbagai tantangan secara akademik. Penelitian yang dilakukan Teixeira *et al* (2012) memperoleh hasil bahwa adaptabilitas karir berhubungan positif dengan dimensi *extraversion*. Penelitian lainnya menyatakan bahwa tipe kepribadian *agreeableness* dan *concern* terjadi hubungan yang signifikan (Dursun & Argan, 2017). Tipe kepribadian *consciousness* ialah tipe yang cenderung konsisten dan tegas. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa tipe kepribadian *consciousness* ialah tipe individu yang tekun dalam bekerja, konsisten ketika mengerjakan tugas-tugas serta memiliki ketelitian.

Penelitian ini memiliki hasil tipe kepribadian *honesty-humility* dapat menjadi prediktor terhadap *career control*. Individu dengan tipe *honesty-humility* cenderung lembut, jujur, tulus dan adil. Individu dengan *career control* yang baik ialah individu yang memiliki kepedulian terhadap karir nya, cenderung mampu mengendalikan situasi yang berubah, mampu bersikap tegas dan percaya diri dalam mengambil keputusan (Savickas, 2011). Tipe kepribadian *extraversion* mampu menjadi prediktor terhadap *control*. Tipe kepribadian *extraversion* cenderung memiliki sikap ramah dan terbuka serta mampu beradaptasi dengan kelompok lain, hal ini lah yang cenderung membuat mereka bisa memilih jalur karir yang diinginkan.

Tipe kepribadian *agreeableness* mampu menjadi prediktor terhadap *control* hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirwani (2022) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian *agreeableness* mampu menjadi prediktor pada *control* dengan kontribusi sebesar 17.4% dan penelitian lain yang dilakukan oleh Li *et al* (2015) menyatakan bahwa tipe kepribadian ini memiliki hubungan dengan adaptabilitas karir. Tipe kepribadian *consciousness* mampu menjadi prediktor terhadap *control* dan hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Teixeira *et al* (2012) bahwa adaptabilitas karir memiliki hubungan positif dengan tipe *consciousness*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tipe kepribadian *honesty-humility* mampu menjadi prediktor terhadap *career curiosity* dengan kontribusi sebesar 1,5%. *Career curiosity* ialah individu yang cenderung mampu melakukan eksplorasi diluar lingkungan dan memiliki pengetahuan terkait jurusan dan membantu individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Savickas & Porfeli, 2011). Penelitian ini juga menunjukkan tipe kepribadian *emotionality* dapat menjadi prediktor terhadap *career control* dengan kontribusi sebesar 1,2%. Tipe kepribadian *extraversion* mampu menjadi prediktor terhadap *curiosity* dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2014) yang memperoleh hasil bahwa tipe kepribadian *extraversion* memiliki hasil yang signifikan dengan *curiosity* dan tipe kepribadian seperti ini akan memudahkan individu dalam mencari informasi dan menyesuaikan diri dalam lingkungannya.

Tipe kepribadian *agreeableness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dengan kontribusi 2,8%. Adapun tipe kepribadian *conscientiousness* mampu menjadi prediktor terhadap *curiosity* dan memiliki kontribusi sebesar 1,0%. Individu dengan tipe *conscientiousness* cenderung tekun dan perfeksionis dalam dunia kerja (Ashton & Lee, 2007). Individu yang memiliki *curiosity* cenderung berani mencoba hal-hal baru dalam karir nya dan mampu mengambil risiko (Savickas, 2011).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tipe kepribadian *honesty-humility* mampu menjadi prediktor terhadap *career confidence* dengan kontribusi sebesar 1,9%. Begitu juga dengan tipe kepribadian *emotionality* mampu menjadi prediktor terhadap *career confidence* dengan kontribusi sebesar 1,5%. Tipe kepribadian *extraversion* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence*. Individu dengan tipe kepribadian *extraversion* cenderung percaya diri dan mampu menyelesaikan hambatan, begitu pun dengan individu yang memiliki *career confidence* cenderung memiliki keyakinan dan percaya diri akan kemampuannya dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan karir.

Tipe kepribadian *agreeableness* mampu menjadi prediktor terhadap *confidence* hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dursun & Argan (2017) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian *agreeableness* dengan *confidence* memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai kontribusi sebesar 11%. Tipe kepribadian *conscientiousness* mampu menjadi prediktor terhadap *confidence*, individu yang memiliki *confidence* cenderung yakin dengan tujuan karir nya, tipe kepribadian *conscientiousness* dapat menjadi prediktor *confidence* karena individu memiliki keyakinan terhadap karir akan cenderung bijak dalam mengambil keputusan dan yakin untuk mencapai karirnya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Li *et al* (2015) bahwa dimensi yang mampu memprediksi adaptabilitas karir adalah *conscientiousness*.

Tipe kepribadian *openness to experience* tidak mampu memprediksi *concern*, *curiosity* dan *confidence*. Begitu juga dengan *emotionality* tidak mampu memprediksi *control*. Hal ini disebabkan karena adanya pengaruh dari faktor lain seperti usia, jenis kelamin dan budaya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2009) menyatakan bahwa ada faktor yang mampu memengaruhi adaptabilitas karir yaitu usia, gender dan pendidikan. Tipe kepribadian *openness to experience* ialah individu yang cenderung memiliki nilai-nilai budaya yang tinggi dan memiliki jiwa seni sehingga budaya dinilai menjadi salah satu faktor dalam memengaruhi adaptabilitas karir pada tipe kepribadian *openness to experience*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa tipe kepribadian Tipe kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *Career concern*. Tipe kepribadian *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness* dan *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap mahasiswa di Kota Makassar. Tipe kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *control* dan berkontribusi secara negatif. Tipe kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience* dapat menjadi prediktor terhadap *control* pada mahasiswa di Kota Makassar. Tipe kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* dan berkontribusi secara negatif. Tipe kepribadian *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness* dan *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar. sedangkan tipe kepribadian *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *curiosity* pada mahasiswa di Kota Makassar. Tipe kepribadian *Honesty-Humility* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* dan berkontribusi secara negatif. Tipe kepribadian *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness* dan *conscientiousness* dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar. sedangkan tipe kepribadian *openness to experience* tidak dapat menjadi prediktor terhadap *confidence* pada mahasiswa di Kota Makassar. Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel yang sama di sarankan untuk menggunakan responden yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Dursun, M. T., & Arğan, M. T. (2017). Does Personality Affect Career Adaptability. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 4, 107–115. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:59135403>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Kardafi, M., & Rakhmawati, L. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Older Worker Age dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi Pegawai Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 178–201.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lakshmi, Putu Aninditha Vera dan Elmartha, K. (2022). Pengaruh Career Adaptability terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Masa Pandemi. *Http://Jip.Fk.Unand.Ac.Id*, 6(x), 22–38. <https://doi.org/10.25077/jip.6.1.22-38.2022>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- McCrae, R. (2001). 5 Years of Progress: A Reply to Block. *Journal of Research in Personality*, 35, 108–113. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2294>
- McCrae, R. R. (2001). 5 Years of Progress: A Reply to Block. *Journal of Research in Personality*, 35(1), 108–113. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2294>
- Nirwani, I., Zubair, A. G. H., & Nurhikmah. (2022). Big Five Personality sebagai Prediktor terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 2(2), 168–174. <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i2.1953>
- Raisunnisa, M. &. (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. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan>. <https://doi.org/10.24815/jmi.v10i1.14381>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. de O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680–685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>