



Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karir pada Karyawan di Kota Bandung

Bima Pandu Pradana¹, Sitti Chotidjah², Diah Zaleha Wyandini³

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Email: junnydbm@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of proactive personality on career adaptability among employees in Bandung. This study uses quantitative methods a number of participants as many as 134 employees in the city of Bandung. The instrument used in this research is the Proactive Personality Scale to measure the proactive personality of employees and Career Adaptability Scale) to measure career adaptability. The analysis technique used in this research is linear regression. The results showed that proactive personality has an effect on career adaptability.

Keywords: career adaptability, proactive personality

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada karyawan di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah partisipan sebanyak 134 karyawan di Kota Bandung. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proactive Personality Scale* untuk mengukur kepribadian proaktif karyawan dan *Career Adaptability Scale* untuk mengukur adaptabilitas karir. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

Kata Kunci: adaptabilitas karir, kepribadian proaktif

Informasi Artikel

Diterima: 25-03-2022

Direvisi: 15-08-2022

Diterbitkan: 01-10-2022



1. PENDAHULUAN

Karir merupakan sekumpulan kegiatan yang terjadi dalam kehidupan seseorang (Super & Knasel, 1981). Selama proses perjalanan karir, seseorang tidak jarang mendapatkan berbagai macam masalah, baik yang dihadapi di lingkungan kerjanya maupun pada aktivitas yang dialami sehari-hari. Pada tanggal 14 Februari 2020, peneliti melakukan percakapan singkat dengan seorang rekan peneliti yang juga merupakan lulusan sarjana Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia yang baru saja bekerja dalam rentang waktu 3-4 bulan. Wawancara ini dilakukan peneliti dengan maksud untuk mengetahui permasalahan yang sering dihadapi kerja maupun yang dapat menghambat produktifitas pada kegiatan sehari-hari di lingkungan kerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa responden merasakan adanya *gap* di lingkungan kerjanya. *Gap* yang dirasakan dibagi menjadi dua hal, yaitu kompetensi dan komunikasi. Menurut responden, sebagai seorang lulusan sarjana psikologi belum banyak dibekali *technical skill* yang akan dihadapi langsung di lingkungan kerja. *Technical skill* ini memang didapatkan pada masa kuliah, namun hanya berbentuk teori saja. Sedangkan, yang dirasakan oleh responden seorang karyawan harus sudah siap melakukan tugas-tugas teknis, meskipun di sisi lain tetap dimentori oleh atasan dan dibantu oleh rekan kerja. Hal tersebut yang mengharuskan individu untuk beradaptasi di lingkungan kerjanya.

Adaptasi dalam lingkungan kerja lebih sering disebut adaptabilitas karir. Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai seseorang yang sudah siap akan kemungkinan yang akan terjadi dalam menyelesaikan tugas dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan, juga mampu untuk menguasai situasi yang tidak terduga yang mungkin akan terjadi karena perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Pengembangan diri dan adaptabilitas karir individu terdiri atas bagaimana individu melihat peluang yang tersedia (mengeksplorasi), merencanakan (*planning*), membuat pilihan yang sesuai dan layak (*deciding*), dan mengelola semua aspek intrapersonal, interpersonal, dan sosial (Creed, 2009).

Dalam kenyataannya, 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: kemampuan kognitif, *trait* kepribadian, keyakinan diri, evaluasi diri, orientasi masa depan, harapan dan optimisme. Dari keseluruhan faktor tersebut, faktor internal yang paling sering diteliti adalah faktor kepribadian dengan menggunakan kerangka teori *Big Five* (Ulfah & Akmal, 2019). Namun, tidak semua dimensi yang ada di kerangka teori *Big Five* tersebut dapat memprediksi adaptabilitas karir seseorang (Li et al., 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Li et al., (2015) menemukan bahwa dimensi kepribadian yang memiliki peran besar dalam memprediksi adaptabilitas karir adalah *openness to experience* dan *consciousness*. Dimensi *agreeableness* memiliki sedikit pengaruh sedangkan dimensi *neuroticism* dan *extroversion* tidak memiliki kaitan apapun dengan adaptabilitas karir.

Bateman dan Crant (1993) mulai memperkenalkan konstruk kepribadian proaktif yang memiliki karakteristik sama dengan individu dengan kepribadian *openness to experience* dan *consciousness* yang dominan. Mereka mendefinisikan proaktif sebagai kemampuan individu dalam memengaruhi lingkungan sekitar mereka sehingga terjadinya perubahan di lingkungan

tersebut. Sehingga, Bateman dan Crant (1993), menjelaskan kepribadian proaktif adalah individu yang mampu secara stabil dapat bertindak atas inisiatifnya sendiri sehingga terjadinya perubahan di lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Brown et al. (2006) menemukan bahwa individu yang proaktif tidak hanya sukses dalam perjalanan karirnya, namun juga siap untuk beradaptasi di lingkungan kerjanya. Selain itu, Tolentino et al. (2014) menemukan bahwa ketika individu yang proaktif akan memiliki kesiapan yang baik dalam menghadapi perubahan yang terjadi di tempat kerjanya, dikarenakan individu tersebut memiliki kecenderungan untuk mendeteksi perubahan yang akan terjadi di lingkungan kerja dan bertindak berdasarkan peluang karir dan juga menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan minat individu tersebut.

Percakapan dengan seorang rekan peneliti sebelumnya merasakan *gap* di lingkungan kerjanya, yaitu komunikasi. Responden merasa cukup sulit untuk mengkomunikasikan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan. Sedangkan, sebagai karyawan responden merasa harus menyalurkan inisiatifnya agar terjadi timbal balik antara atasan dan karyawan. Hal ini memiliki kaitan dengan kepribadian proaktif, karena Bateman dan Crant (1993) menyatakan bahwa ciri-ciri individu yang proaktif adalah memiliki kemampuan untuk secara aktif mengubah lingkungan sekitarnya serta menunjukkan inisiatif untuk bertahan sampai terjadinya perubahan.

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal dari diri karyawan tersebut saja, tapi juga ada faktor eksternal dari luar dirinya. Menurut Rudolph et al. (2017) variabel demografis seperti usia, pendidikan, jenis kelamin dan jenis pekerjaan merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi adaptabilitas karir. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2009) juga menemukan beberapa faktor yang dapat memengaruhi aspek perkembangan pada adaptabilitas karir seperti usia, gender, keluarga, dan latar belakang pendidikan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka mendorong peneliti untuk membuat penelitian mengenai pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada karyawan di Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan di Kota Bandung dikarenakan di Kota Bandung terus mengalami pertumbuhan penduduk setiap tahunnya (lihat <https://bandungkota.bps.go.id/>, diakses pada 17 Agustus 2022)), sehingga berdampak kepada pengembangan berbagai sektor industri untuk memenuhi kebutuhan penduduknya (Kartika, 2016). Frese dan Fay (2001), menyatakan bahwa organisasi bisnis juga sudah mulai dituntut untuk mendorong karyawan mereka berperilaku proaktif dan merangsang mereka untuk berkontribusi sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya tersebut.

Kepribadian proaktif memiliki definisi yaitu kecenderungan yang bersifat stabil untuk mendorong individu sehingga mampu untuk bertindak atas inisiatifnya dan mampu memengaruhi lingkungan yang ada di sekitarnya (Bateman & Crant, 1993). Selain itu, Dubrin (2013) dalam bujunya yang berjudul "*Proactive Personality and Behavior for Individual and Organizational Productivity*" mendefinisikan kepribadian proaktif berasal dari sikap proaktif di mana individu tersebut mampu untuk membuat dan mengontrol situasi sehingga menghasilkan suatu kejadian.

Fuller dan Marler (2009) memiliki pemikiran yang sejalan dengan Dubrin, yaitu individu yang proaktif tidak jarang akan menawarkan saran untuk mengidentifikasi peluang atau memperbaiki situasi sehingga dapat mengontrol situasi tersebut. Kepribadian proaktif merupakan konstruksi unidimensi yang berhubungan positif dengan sejumlah hasil penting dari individu dan organisasi seperti kinerja pekerjaan, toleransi terhadap stres dalam menuntut pekerjaan, efektivitas kepemimpinan, partisipasi dalam inisiatif organisasi, kinerja tim kerja, dan kewirausahaan (Seibert et al., 2001).

Oleh karena itu, dengan kepribadian proaktif yang tinggi individu dapat cenderung terlibat dalam perilaku yang melibatkan pemberian pendapat (LePine & Van Dyne, 1998). Fuller dan Marler (2009) juga menjelaskan individu yang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi cenderung bertindak berdasarkan ide atau saran mereka sendiri agar dapat terjadi perubahan.

Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai seseorang yang sudah siap untuk menyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan, juga mampu untuk menguasai situasi yang tidak terduga yang mungkin akan terjadi karena perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Savickas menyatakan bahwa adaptabilitas karir dapat mempersiapkan seseorang dan mengatasi tugas perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan.

Rottinghaus et al. (2005) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir merupakan kemampuan untuk mengontrol perubahan yang akan dialami di masa depan, nyaman dengan pekerjaan baru, juga mampu untuk mengontrol jika terjadi sesuatu diluar prediksi. Adaptasi karir melibatkan kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi untuk mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja dengan penyesuaian yang tak terduga yang didorong oleh perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Sumber daya adaptasi karir meliputi perhatian, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan seluruh tahapan karir. Keempat komponen adaptabilitas karir ini secara bersama-sama dapat berfungsi untuk membantu dalam mengelola tugas-tugas terkait pekerjaan dan perubahan tak terduga melalui perjalanan pengembangan karir seseorang (Jiang, 2017).

2. METODE

2.1 Partisipan

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Kota Bandung. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *purposive sampling*. Peneliti menggunakan *rule of thumb* untuk menentukan sampel, di mana sampel berjumlah 124 orang. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan 134 orang karyawan yang tersebar di Kota Bandung.

2.2 Desain

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepribadian proaktif (X) terhadap adaptabilitas karir (Y) pada karyawan di Kota Bandung.

2.3 Instrumen

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen alat ukur dalam penelitian ini. Pengukuran kepribadian proaktif dalam penelitian ini mengacu kepada teori yang dikembangkan oleh Bateman dan Crant (1993) yaitu *Proactive Personality Scale (PPS)* dan akan diterjemahkan langsung ke Bahasa Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan versi terakhir, yaitu hanya terdapat 17 aitem yang mampu merepresentasikan kepribadian proaktif dengan baik. Peneliti menggunakan alat ukur ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agustina dan Muhammad (2019).

2.4 Prosedur

Pengukuran adaptabilitas karir menggunakan skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan berdasarkan teori dari Savickas (1997) dan diterjemahkan langsung ke Bahasa Indonesia. Skala ini terdiri dari empat dimensi, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Jumlah aitem pada skala adaptabilitas karir sebanyak 45 aitem. Peneliti menggunakan alat ukur ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurfitriana, S. dkk., (2021).

3. HASIL

Berdasarkan hasil pengambilan data dalam penelitian ini kepada 134 partisipan karyawan di Kota Bandung didapatkan hasil penghitungan statistik pada instrumen adaptabilitas karir yang dikategorisasikan menjadi dua kategori, yakni tinggi dan rendah (lihat **Tabel 1**). Tabel 1 merupakan hasil kategorisasi persentase mengenai variabel adaptabilitas karir pada penelitian yang diujikan kepada karyawan di Kota Bandung. Hasil menunjukkan bahwa adaptabilitas karir didominasi rendah dengan persentase sebesar 51,5% dengan frekuensi sebanyak 70 partisipan, sementara sisanya yaitu dengan persentase sebesar 48,5% dengan frekuensi sebanyak 66 partisipan memiliki adaptabilitas karir yang tinggi.

Tabel 1. Gambaran Umum Instrumen Adaptabilitas Karir pada Karyawan di Kota Bandung

Adaptabilitas Karir	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$T \geq 50$	66	48,5 %
Rendah	$T < 50$	70	51,5 %
Total		136	100 %

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada karyawan di Kota Bandung, dapat dilihat dari nilai Sig. Anova yang didapatkan. Ditemukan nilai Sig. Anova memiliki nilai sebesar 0,000, dengan nilai signifikansi harus memiliki nilai $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear yang diestimasi layak untuk menjelaskan pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir dengan kata lain pada hipotesis pertama diterima. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada karyawan di Kota Bandung (lihat **Tabel 2**).

Kemudian untuk melihat besaran kontribusi dari variabel kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada karyawan di Kota Bandung dijelaskan dengan melihat nilai R square

yang didapatkan yaitu sebesar 0,477, menunjukkan bahwa proporsi pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir sebesar 47,7% (R square x 100%). Hal ini berarti bahwa pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir pada karyawan di Kota Bandung sebesar 47,7% dan masih terdapat 52,3% prediktor (variabel bebas) lain yang bisa memengaruhi adaptabilitas karir (lihat **Tabel 2**).

Tabel 2. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karir

	R ²	B	t	Sig.
Konstanta		37,603	6,630	0,000
Adaptabilitas Karir	0,477	0,983	11,055	0,000

Untuk melihat gambaran pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir dapat dilihat dari nilai B, sehingga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 37,603 - 0,983X$$

Dengan nilai konstanta 37,603 apabila X (kepribadian proaktif) sama dengan 0, maka nilai adaptabilitas karir adalah 37,603. Sementara jika X naik 1 satuan maka akan didapatkan penurunan nilai adaptabilitas karir sebesar 0,983.

Dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan memengaruhi adaptabilitas karir. Pengaruh tersebut memiliki nilai negatif yang artinya peningkatan nilai kepribadian proaktif akan menurunkan adaptabilitas karir.

4. PEMBAHASAN

Di zaman modern seperti sekarang ini, transisi perubahan dari dunia pendidikan ke dunia kerja menuntut para calon karyawan untuk mampu mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Semakin besarnya tanggung jawab membuat para calon karyawan harus mampu mengatur dan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan. Jika tuntutan pekerjaan tersebut tidak mampu untuk diselesaikan dengan baik, mereka berpotensi untuk mengalami stres. Maka dari itu, karyawan harus memiliki kesiapan dalam menghadapi segala tantangan dan perubahan di dunia kerja, yang lebih sering disebut adaptabilitas karir. Kemampuan adaptabilitas karir yang dimiliki seorang karyawan membuat karyawan tersebut mampu dalam menghadapi tugas-tugas baru dalam pekerjaannya, memiliki kesiapan dalam menghadapi transisi, dan juga mengatasi trauma dalam bekerja dengan langkah yang tepat (Guan et al., 2015).

Salah satu dari dua faktor yang cukup besar dalam pengembangan adaptabilitas karir adalah kepribadian proaktif, di mana faktor ini dapat mendorong individu agar lebih percaya diri dalam karir mereka dan mampu memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka. Selain itu, karyawan yang memiliki kepribadian proaktif yang baik biasanya berorientasi pada perubahan dan tindakan yang secara aktif menangani perubahan terkait karir, perbaikan, dan lingkungan kerja mereka (Bateman & Crant, 1993). Penelitian yang dilakukan oleh Jiang (2017) juga menemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kepribadian proaktif dan

adaptabilitas karir yaitu sebesar 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan memengaruhi adaptabilitas karir.

Setelah dilakukan penelitian menggunakan metode kuantitatif terhadap 134 partisipan karyawan di Kota Bandung dan menggunakan Instrumen Proactive Personality Scale (Bateman & Crant, 1993) untuk mengukur Kepribadian Proaktif karyawan, serta Career Adaptability Scale (Savickas & Porfeli, 2012) untuk mengukur Adaptabilitas Karir menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karir. Hasil penghitungan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tolentino et al., (2014) yang menjelaskan bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karir. Penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Jiang (2017) dan Hou (2014) menunjukkan hasil yang sama bahwa kepribadian proaktif memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir.

Bateman dan Crant (1993) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir dapat dipengaruhi oleh kepribadian proaktif karena individu dengan kepribadian proaktif tinggi memiliki kecenderungan berperilaku proaktif untuk memengaruhi perubahan yang berarti di lingkungan kerjanya. Kepribadian ini merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi pembentukan kemampuan adaptabilitas karir karena jika individu tidak memiliki kepribadian ini maka individu tersebut cenderung reaktif, dengan kata lain bahwa adaptabilitas karir tidak berkembang secara pesat.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan memengaruhi adaptabilitas karir. Pengaruh tersebut memiliki nilai negatif yang artinya peningkatan nilai kepribadian proaktif akan menurunkan adaptabilitas karir.

REFERENSI

- Agustina, T. S., & Muhammad, I. R. (2019). Proactive personality, career success, dan career adaptability pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. *Business and Finance Journal*, 4(1), 1-14.
- Bateman, T. S., & Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-726.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97-124.
- Fuller Jr, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345.

- Guan, Y., Zhoub, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903-912.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behaviour in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83, 853-868.
- Li, Y. G. (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.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability : An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9(2), 194-201.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R., Lu, V. N., Restubog, S. L., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48.
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(1), 45-54.