

BAB I

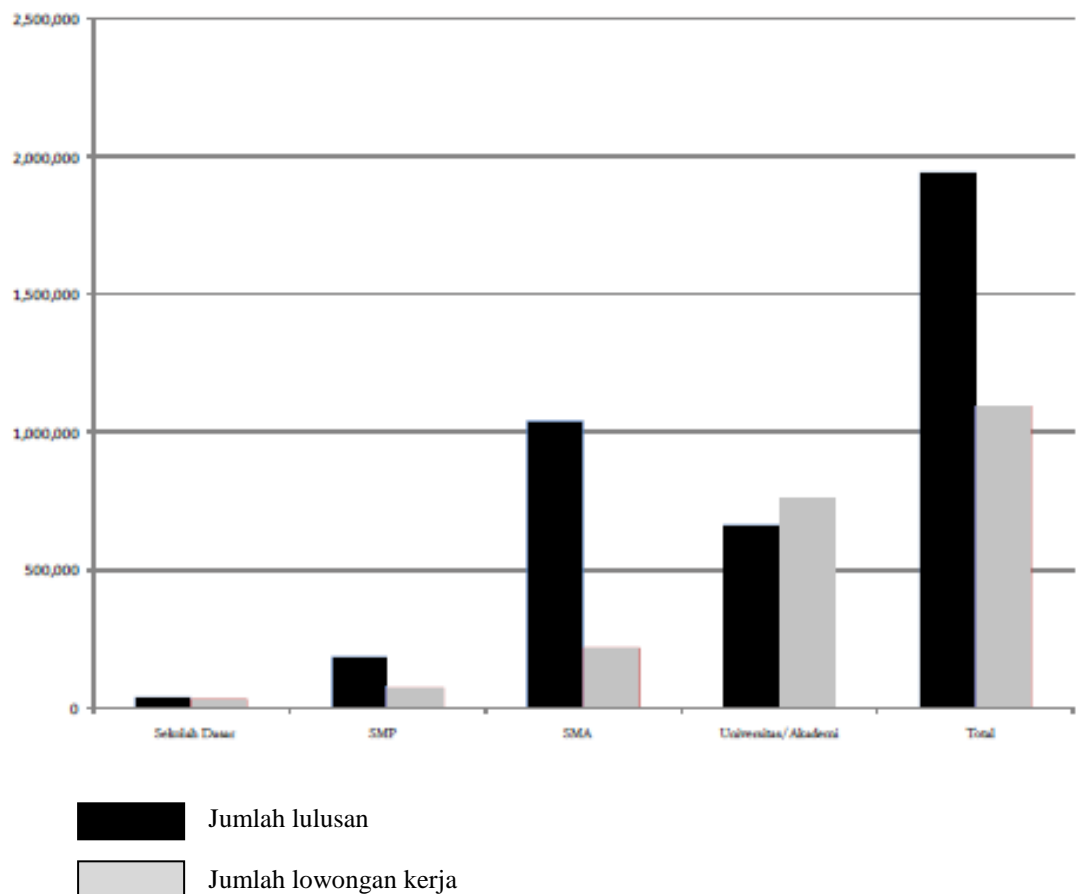
PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Data menunjukkan Indonesia menempati urutan ke enam di jajaran negara anggota G20 dengan prosentasi 4% dari total lulusan perguruan tinggi keseluruhan anggota G20 sebanyak 120 juta lulusan terhitung pada tahun 2010 (Coughlan, 2012). Data yang dirilis oleh Dinas Ketenagakerjaan Indonesia, selama tahun 2011, terdapat 1.941.434 orang yang mendaftar sebagai pencari kerja formal. Sebanyak 664.684 orang di dalamnya merupakan lulusan perguruan tinggi (ILO, 2013). Jumlah tersebut merupakan jumlah pencari kerja yang mendaftarkan dirinya di Dinas Ketenagakerjaan untuk memperoleh dokumen atau legalitas sebagai pencari kerja formal dan belum tentu seluruh dari jumlah tersebut berstatus pengangguran.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) lebih memperjelas dengan merilis jumlah pengangguran sarjana atau lulusan universitas terbaru pada Februari 2013 mencapai 360 ribu orang atau 5,04% dari total pengangguran yang mencapai 7,17 juta orang yang ada di Indonesia (BPS, 2013). Data ini cukup sesuai dengan data pencari kerja di Indonesia yang jumlahnya cukup banyak. Jumlah ini kemudian menjadi tidak sesuai dengan kondisi lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia. Tren tenaga kerja dan lowongan kerja yang dirilis oleh ILO (*International Labour Office*) Indonesia tahun 2013 menunjukkan bahwa sebenarnya lowongan kerja untuk lulusan pendidikan tinggi jumlahnya hampir

separuh lebih tinggi dari jumlah pengangguran pada saat itu. Berikut adalah data yang disajikan oleh ILO tahun 2013



Sumber: Dit. PKK Ditjen Binapenta dalam ILO 2013

Gambar 1.1. Jumlah Pencari Kerja Formal dan Lowongan Kerja Tahun 2011

Gambar diatas menunjukkan bahwa sebenarnya lowongan pekerjaan yang disajikan untuk lulusan perguruan tinggi surplus dari jumlah pencari kerja yang berijazah perguruan tinggi. Namun, mengapa jumlah pengangguran intelektual

masih juga tinggi? pertanyaan tersebut seharusnya lebih dapat dikaitkan dengan kualitas lulusan, bukan dari kurangnya ketersediaan lapangan kerja yang ada.

Sebagai lulusan baru, masa pencarian kerja dengan status pengangguran merupakan masa transisi yang harus dilalui dengan persiapan yang matang. Terutama saat memasuki masa sulit secara ekonomi secara global, *fresh graduate* yang merupakan pendatang baru untuk pasar tenaga kerja adalah pihak yang paling merasakan dampak dari tren pasar tenaga kerja yang mengikuti masa sulit secara ekonomi (ILO, 2011 dalam Koen, dkk., 2012). Sejak terjadinya krisis ekonomi saat ini, tingkat pengangguran di kalangan lulusan baru sekitar dua kali lebih tinggi karena termasuk pencari kerja biasa yang tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya (BLS, 2011; Eurostat, 2012 dalam Koen, dkk., 2012) karena perusahaan cenderung lebih memilih lulusan lama yang memiliki pengalaman kerja untuk mengisi posisi yang kosong dengan alasan efisiensi dan produktifitas (ILO, 2013). Selain itu, penelitian sebelumnya dari Koen, dkk., (2012) bahwa lulusan baru cenderung lebih memilih pekerjaan yang seadanya dan tidak sesuai dengan kualifikasi atau bahkan kualitas dirinya demi menanggalkan status pengangguran yang melekat. Hal tersebut mengakibatkan para lulusan tersebut tidak diterima di lowongan yang dikehendakinya. Bahkan, dapat membuat ketidakcocokan yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan prospek karir (McKee-Ryan & Harvey, 2011 dalam Koen, 2012).

Dengan demikian, tantangan sebenarnya dari lulusan baru bukan lapangan kerja yang sedikit, tetapi memilih lowongan kerja yang cocok, mempersiapkan diri memiliki keterampilan yang sesuai dengan permintaan lowongan tersebut,

serta bersaing dengan lulusan lama yang memiliki lebih banyak pengalaman kerja sebelumnya.

Seperti halnya dengan lulusan dari perguruan tinggi yang lain, Universitas Airlangga juga menghasilkan lulusan yang tidak semuanya langsung bekerja, sebagian diantaranya memiliki masa tunggu kerja, contohnya lulusan dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Meskipun tercatat sebagai fakultas dengan penghasil lulusan paling sedikit setiap tahunnya (PPKK, 2013), Fakultas Psikologi tidak terlepas dari permasalahan tentang lulusan. Berdasarkan data Laporan Evaluasi Diri Fakultas Psikologi Universitas Airlangga tahun 2014, menunjukkan bahwa alumni Fakultas Psikologi Universitas Airlangga masih cukup banyak yang menganggur dengan masa tunggu rata-rata 6 bulan.

Masa tunggu ini mengalami peningkatan sejak tahun sebelumnya yang menunjukkan lulusan tahun 2013 memiliki masa tunggu kerja rata-rata 2 bulan. Kenaikan masa tunggu lulusan sebanyak 4 bulan ini cukup dirasakan sebagai sebuah permasalahan yang berkaitan dengan permasalahan adaptabilitas karir, mengingat salah satu dampak rendahnya adaptabilitas karir seseorang adalah kurangnya kesiapan seseorang untuk melewati masa transisi karirnya sehingga tetap menyandang status *unemployment* (Koen, dkk., 2012)

Data penunjang lain dari PPKK yang merupakan data profil lulusan Psikologi Universitas Airlangga menyebutkan 20% lulusan keluar dari pekerjaan pertamanya karena merasa tidak sesuai antara kompetensi dan tuntutan kerjanya, dan 18% menunjukkan lulusan psikologi keluar dari pekerjaan pertamanya merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan dirinya. Permasalahan-permasalahan yang

berupa kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas dan kondisi dirinya sendiri juga merupakan dampak dari rendahnya adaptabilitas karir seperti dijelaskan oleh Koen, dkk. (2012).

Salah satu cara untuk sukses melalui masa transisi antara belajardi perguruan tinggi dan dunia kerja adalah dengan membekali diri dengan persiapan untuk memanfaatkan peluang dan menghadapi masa transisi, hambatan dan kemunduran yang terjadi didunia kerja (Hall, 2004 dalam Savickas & Porfeli, 2012).

Kebutuhan dunia kerja atas lulusan yang siap bekerja dan siap atas tantangan juga disampaikan oleh Menteri Tenaga Kerja Muhaimin Iskandar dalam orasi ilmiah pada acara Dies Natalies ke-14 dan Wisuda Program Diploma, Sarjana dan Magister, Universitas Garut, Rabu (29/5/2013) yang dikutip dari detikfinance.com (Daniel, 2013).

"Perguruan Tinggi diharapkan tidak hanya mampu melahirkan sarjana formal yang berpikir secara intelektual, disiplin, tertib dan teratur, tekun dan berani secara riset dalam dunia pendidikan tapi harus siap menyongsong dunia kerja," kata Muhaimin

Secara umum, Menteri Tenaga Kerja mengharapkan perguruan tinggi harus mampu melahirkan pribadi-pribadi yang memiliki etos kerja dan motivasi yang tinggi, kreatif dan inovatif serta mampu dengan cepat menyesuaikan keterampilan dan keahliannya dengan kebutuhan dunia kerja yang dinamis.

Tuntutan dunia kerja yang tidak terduga akan mudah dipenuhi jika pencari kerja memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik dengan kondisi dan tuntutan kerja yang ada pada saat ini. Kemampuan tersebut disebut *career adaptability* atau adaptabilitas karir. Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas

karir sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan ikut berperan dalam pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin terjadi sebagai perubahan dalam kondisi pekerjaan. Serupa dengan definisi sebelumnya, Rottinghaus dkk. (2005 dalam Creed, dkk., 2000) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara, pandangan dan kapasitas individu untuk merencanakan serta menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karir yang tidak terduga. Adaptabilitas karir memiliki empat aspek penyusun yang dikenal dengan 4C yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. *Concern* berkaitan dengan bagaimana masa depan membantu seseorang mempersiapkan untuk menghadapi kemungkinan yang ada melalui usaha tertentu. Upaya tersebut diwakili oleh aspek *control* yang ditunjukkan berupa tanggung jawab seseorang untuk merubah dirinya sendiri atau lingkungan yang akan datang melalui upaya mendisiplinkan diri dan kegigihan berusaha. Selanjutnya kemampuan diri untuk mencari tahu atau *curiosity* yang berupa upaya eksplorasi yang demi menemukan keadaan diri sendiri atau rencana baru yang kira-kira sesuai untuk menghadapi kondisi yang senantiasa berubah sewaktu-waktu. Berdasarkan proses eksplorasi, hasil yang didapat nantinya akan membangun rasa percaya diri untuk menerapkan hasil eksplorasinya di kehidupan yang sebenarnya. Aspek tersebut mewakili *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). Pada dasarnya seluruh individu memiliki potensi sumberdaya dalam dirinya berupa empat aspek tersebut, jika seluruhnya disadari dan dimaksimalkan implementasinya, maka individu tersebut dapat dikatakan

memiliki potensi untuk menjalankan strategi adaptasi (Savickas & Porfeli, 2012) terutama untuk mengelola masa transisi menuju karirnya (Savickas, 2005).

Pencari kerja yang seharusnya memahami bahwa adaptabilitas karir menjadi penting dimiliki. Selama menghadapi masa transisi dengan status pengangguran, memahami rasa kompetensi, memeriksa pilihan karir seseorang dan perencanaan karir dapat meningkatkan kemungkinan menemukan pekerjaan yang sesuai (Zikic & Klehe, 2006 dalam Koen, dkk., 2012). Setelah masa pengangguran telah berlalu, adaptabilitas karir secara konseptual, akan berpengaruh pada kualitas kerja yang lebih baik karena seseorang akan memunculkan perilaku kerja yang baik jika terjadi kesesuaian yang baik antara individu, pekerjaan dan organisasi (Saks & Ashforth, 2002 dalam Koen, dkk., 2012).

Hirschi (2010) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki adaptabilitas karir yang baik maka akan dapat diprediksi akan mencapai kesuksesan selama karirnya. Diawal karir, individu dengan adaptabilitas yang tinggi akandengan cepat belajar mengenai hal baru dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang tidak stabil. Hal tersebut dapat terjadi karena upaya persiapan telah dilakukan sebelum memilih sebuah karir atau pekerjaan (Savickas, 2005). Saat menjalani pekerjaan yang sudah didapatkannya, kualitas kerja yang dihasilkannya juga akan baik (Super, 1990; Savickas 1997; Koen, dkk., 2010 dalam Koen, dkk., 2012), sehingga kepuasan karir (Zacher 2014 dalam Taber & Blankemeyer, 2014), sertaprospek kerja yang baik (McKee-Ryan & Harvey, 2011 dalam Koen, dkk., 2012) akan diperoleh setelahnya.

Tingkat adaptabilitas yang dimiliki setiap individu pasti memiliki perbedaan, hal tersebut dapat dipengaruhi karena ada faktor *individual differences*. Salah satu faktor yang membuat individu berbeda antar satu dengan yang lainnya adalah adanya faktor kepribadian. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Zacher (2014) menunjukkan adanya hubungan antara faktor kepribadian terhadap adaptabilitas karir seseorang. Penelitian tersebut menjelaskan kepribadian melalui teori kepribadian *Big Five* yang kemudian dihasilkan hubungan yang signifikan diseluruh faktor kepribadian big five terhadap adaptabilitas karir. Bahkan, sebanyak 3 dari 5 faktor kepribadian *Big Five* yaitu *openness to experience*, *extraversion* dan *neuroticism* dinyatakan dapat secara langsung memengaruhi tingkat adaptabilitas karir seseorang dari waktu ke waktu.

Faktor kepribadian yang memengaruhi adaptabilitas karir adalah *neuroticism*, *opennesstoexperience* dan *extraversion*. Hasil penelitian dari Zacher (2014) faktor *neuroticism* memiliki hubungan yang signifikan terhadap adaptabilitas karir serta dinyatakan berpengaruh dalam perubahan aspek *control* adaptabilitas karir dari waktu ke waktu. Faktor kepribadian *neuroticism* dinyatakan berupa kestabilan emosi yang biasanya tercermin dari kecenderungan seseorang mengalami stress, memiliki ide-ide yang tidak realistis, dan mempunyai coping respons yang maladaptif (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin & John, 2001). Pribadi dengan skor *neuroticism* tinggi, cenderung menunjukkan reaksi yang mudah cemas, temperamental dan cenderung mudah menjadi stress (Feist & Feist, 2006) sehingga saat menemui tuntutan pekerjaan yang baru, akan membuat individu tersebut menjadi ragu-ragu dan cemas dalam menghadapi tanggung jawab yang

seharusnya diselesaikan tuntutan peran yang baru (Zacher, 2014). Faktor yang kedua adalah *opennesstoexperience* yang dinyatakan memiliki pengaruh atas aspek *curiosity* adaptabilitas karir. Bentuk nyata pengaruhnya adalah perilaku keingintahuan yang tinggi, mencoba hal-hal baru, serta mengupayakan diri mencari pemikiran-pemikiran baru sehingga membantu individu tetap antusias melakukan eksplorasi secara mental ataupun informasi atas kemungkinan karir dimasa depan dan berpikir apa yang dapat mereka lakukan untuk lingkungan kerja maupun dirinya sendiri yang menjalankan sebuah peran di lingkungan kerja (Zacher, 2014). Faktor yang terakhir menjadi prediktor perubahan adaptabilitas karir, terutama terhadap aspek *curiosity* adalah *extraversion*, faktor ini menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal yang dilakukan oleh seseorang (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin & John, 2001). Pribadi dengan skor *extraversion* yang tinggi maka akan menunjukkan sikap penuh perhatian, mudah bergabung, aktif berbicara, aktif dan bersemangat sehingga akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang baru. Sedangkan, hasil penelitian Zacher (2014) atas dua faktor yang lain yaitu *conscientiousness* dan *agreeableness* hanya terbukti sebatas memiliki hubungan yang signifikan dengan adaptabilitas karir. Faktor *conscientiousness* mendorong individu memunculkan perilaku ketekunandan motivasi berprestasi (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin & John, 2001) sehingga, individu dengan skor *conscientiousness* yang tinggi akan fokus dalam hal pencapaian tujuan dan disiplin diri sehingga membuat dirinya memberikan upaya yang lebih untuk mengerjakan tanggung jawab dalam masa transisi karirnya.

Cara individu dalam mempersiapkan prediksi terhadap tugas-tugas dan berpartisipasi dalam peran kerja serta menyesuaikan diri dalam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan maupun kondisi kerja (Savickas, 1997) ternyata dipengaruhi oleh faktor kepribadian, terutama jika menggunakan perspektif teori *Big Five Personality* dengan subjek penelitian *full-time employee* dalam penelitian Zacher (2014). Apakah dengan subjek yang berbeda, yaitu lulusan baru yang sedang mengalami masa transisi karir pertamanya, terdapat hubungan antara kepribadian *Big Five* dengan adaptabilitas karir? Pertanyaan tersebut kemudian mendorong penulis melakukan penelitian pada *fresh graduate* atau lulusan baru yang sedang berada pada masa transisi sebelum bekerja dengan mempertimbangkan urgensi adaptabilitas karir pada masa ini.

1.2. Identifikasi Masalah

Lulusan baru perguruan tinggi yang jumlahnya tahun 2013 menunjukkan angka 360 ribu orang yang kemudian menyumbang 5,04% untuk pengangguran yang ada di Indonesia (BPS, 2013) menjadi permasalahan ketika dibandingkan dengan jumlah lapangan kerja di Indonesia yang sebenarnya dapat menampung seluruh pengangguran tersebut. Alasan tingginya pengangguran intelektual seharusnya tidak lagi dilihat sebagai dampak dari lowongan kerja yang sedikit. Hal tersebut terbukti dari data laporan ILO untuk Indonesia yang mengatakan bahwa pada dasarnya tren pasar tenaga kerja hingga tahun 2013 menyebutkan bahwa lapangan kerja yang tersedia untuk lulusan perguruan tinggi jumlahnya dua kali lipat lebih banyak daripada jumlah pelamarnya.

Kenyataan tersebut seharusnya membantu pemerintah untuk menurunkan jumlah pengangguran, namun mengapa hal tersebut tidak berdampak signifikan? dimanakah letak kesalahannya?Penulismenyimpulkan bahwa sebenarnya permasalahan tingginya pengangguran intelektual tersebut merupakan salah satu dampak yang ditimbulkan dari kualitas diri dari para pencari kerja atau lulusan itu sendiri. Idealnya, secara jumlah, lapangan kerja yang tersedia harusnya dapat membuat Indonesia terbebas dari pengangguran intelektual, namun senyatanya, pengangguran tersebut tidak tertampung dengan berbagai alasan.

Faktor yang perlu diperhatikan adalah faktor bawaan individu dari para pencari kerja. Masa transisi lulusan baru yang membuat status pengangguran melekat seharusnya membuat para lulusan memiliki kemampuan mengantisipasi dan persiapan yang matang untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang ada (Koen, dkk., 2012). Apabila kemampuan tersebut dimiliki, maka tentu tidak akan terdapat lulusan baru memilih mendaftar pada lowongan yang tidak berkualitas atau bahkan tidak sesuai dengan dirinya sendiri (Creed, dkk., 2000) sehingga menimbulkan dampak buruk bagi kepuasan kerja (Zacher 2014 dalam Taber & Blankemeyer, 2014) dan prospek kerjanya kedepan (McKee-Ryan & Harvey, 2011 dalam Koen, dkk., 2012).

Kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan ikut berperan dalam pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin terjadi sebagai perubahan dalam kondisi pekerjaan (Savickas 1997) atau yang disebut adaptabilitas karir penting dimiliki oleh para lulusan yang memiliki status pengangguran pada masa transisinya. Hal tersebut membantu para

lulusan menentukan langkah-langkah yang akan diambil demi mengakhiri masa penganggurannya dengan memiliki pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan kualitas dirinya. Jika seluruh lulusan memiliki adaptabilitas karir yang baik, lulusan yang berada pada masa transisi ini akan dapat dengan cepat menanggalkan status pengangguran yang dimiliki sehingga pemerintah terbantu dengan menurunnya jumlah pengangguran.

Penelitian sebelumnya terkait adaptabilitas karir telah menunjukkan hasil yang signifikan hubungannya dengan perilaku pemilihan kerja dan perilaku kerja yang baik (Creed, dkk., 2000 ; Koen, dkk., 2012 ; Taber & Blankemeyer, 2014) sehingga konstruk ini dirasa penting untuk dimiliki oleh individu yang menjalani masa transisi karir.

Aspek-aspek yang menentukan seseorang memiliki adaptabilitas karir atau tidak adalah adanya empat aspek yang biasanya disebut dengan 4C yang dikemukakan pertamakali oleh Savickas (1997) yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*.

Savickas & Porfeli(2012) juga menyebutkan bahwa sebenarnya kepribadian memberikan dampak pada proses adaptasi seseorang dilingkungan kerja, yakni dapat berupa kecepatannya dalam mengambil keputusan ketika memasuki lingkungan kerja yang baru. Keputusan tersebut dapat berupa keputusan yang akan membuatnya memunculkan perilaku untuk merubah atau menyesuaikan dirinya agar sesuai dengan lingkungan kerjanya atau justru mencari lingkungan kerja lain yang menurutnya lebih sesuai dirinya. Sesuai dengan penelitian sebelumnya, kepribadian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat

adaptabilitas karir individu, terutama jika ditinjau dari teori kepribadian *Big Five* (Zacher, 2014). Penelitian terdahulu yang mendukung bahwa kepribadian memang berhubungan dengan adaptabilitas karir kemudian membuat penulisingin membuktikan hubungan tersebut dengan konteks yang berbeda, yaitu lulusan baru perguruan tinggi.

Pemilihan subjek yang melibatkan lulusan baru dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga merupakan subjek yang tepat untuk diteliti dengan dasar bahwa sebenarnya lulusan baru ini adalah pihak yang paling membutuhkan adaptabilitas karir yang baik (Koen, dkk., 2012). Status yang dimiliki oleh lulusan baru adalah status *unemployment* atau pengangguran yang sedang mengalami masa transisi antara kuliah dan bekerja. Masa transisi tersebut adalah masa kritis yang harus bisa dilalui dengan baik oleh seluruh lulusan dengan mengandalkan kemampuan dan pengetahuannya selama berkuliah. Selain itu, mahasiswa psikologi memiliki pemahaman yang lebih baik atas dirinya sendiri jika dibandingkan dengan lulusan dari jurusan yang lain karena kompetensi dan pemahaman teori selama kuliah sehingga, pemahaman atas kekurangan dan kelemahan atas diri yang berkaitan dengan rencana karir dimasa depannya seharusnya dapat disadari dan diatasi dengan lebih cepat.

1.3. Batasan Masalah

Untuk mempersempit dan memfokuskan penelitian sesuai dengan variabel dan konteks penelitian yang telah ditentukan, penulis menetapkan batasan-batasan untuk penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan

sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara faktor kepribadian *Big Five* dengan adaptabilitas karir pada lulusan baru perguruan tinggi. Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Adaptabilitas Karir

Pengertian adaptabilitas karir yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengertian dari Savickas (1997;2005) yaitu modal psikologis seseorang yang kemudian menentukan kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan ikut berperan dalam pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin terjadi sebagai perubahan dalam kondisi pekerjaan. Fokus dari adaptabilitas karir adalah kecenderungan kesiapan individu menghadapi masa transisi karirnya.

b. *Big-Five Personality*

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *Big Five* menurut teori Costa dan McCrae (2002) untuk mengetahui gambaran kepribadian secara luas. Menurut teori *Big Five*, faktor kepribadian meliputi *extraversion*, *neuroticism*, *openness to experiences*, *agreeableness* dan *conscientiousness*

c. *Fresh Graduate* atau Lulusan Baru

Penulis membatasi penelitian ini dalam hal subjek penelitian, yaitu pada para lulusan baru dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah “Apakah terdapat

hubungan yang signifikan antara faktor-faktor kepribadian *Big Five* dengan adaptabilitas karir pada lulusan baru Fakultas Psikologi Universitas Airlangga?"

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor kepribadian *Big Five* dengan adaptabilitas karir pada lulusan baru Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

1.6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan ilmiah dan tambahan literatur khususnya untuk penelitian yang menggunakan teori kepribadian *Big-Five* serta hubungannya dengan adaptabilitas karir.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan antar kepribadian dengan adaptabilitas karir. Penting bagi lulusan baru memiliki adaptabilitas karir yang tinggi karena sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan, adaptabilitas karir yang tinggi akan membantu lulusan baru menyelesaikan masa transisinya sebelum bekerja, memudahkannya beradaptasi di lingkungan kerja yang baru sehingga dapat membuatnya memberikan kinerja yang baik dan prospek kerja yang juga baik dikemudian hari.

Selain itu penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk melihat keberagaman kepribadian yang digambarkan oleh *Big Five Personality*.