

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Fresh Graduate* atau Lulusan Baru

Jumlah lulusan adalah jumlah murid dari tingkatan kelas tertinggi pada jenjang pendidikan tertentu yang lulus dalam ujian akhir yang diselenggarakan pada akhir tahun ajaran (BPS, 2013).

Pendidikan tinggi menurut Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi terdiri atas pendidikan akademik yang memiliki fokus dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan pendidikan vokasi, yang menitikberatkan pada persiapan lulusan untuk mengaplikasikan keahliannya (Sistem Pendidikan Tinggi, diakses dari www.dikti.go.id). Nantinya, institusi pendidikan tinggi tersebut akan menghasilkan produk yaitu berupa lulusan. Lulusan atau alumni dari sebuah institusi pendidikan adalah mahasiswa yang telah memenuhi syarat kelulusan dan diharapkan telah memiliki kompetensi sesuai dengan Keputusan Menteri No. 232/U/2000. Keputusan Menteri tersebut berisi tujuan atas lulusan program sarjana yang memiliki kualifikasi sebagai berikut:

1. Menguasai dasar-dasar ilmiah dan ketrampilan dalam bidang keahlian tertentu sehingga mampu menemukan, memahami, menjelaskan, dan merumuskan cara penyelesaian masalah yang ada di dalam kawasan keahliannya;
2. Mampu menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya sesuai dengan bidang keahliannya dalam kegiatan produktif dan pelayanan

kepada masyarakat dengan sikap dan perilaku yang sesuai dengan tata kehidupan bersama;

3. Mampu bersikap dan berperilaku dalam membawakan diri berkarya di bidang keahliannya maupun dalam berkehidupan bersama di masyarakat;
4. Mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian yang merupakan keahliannya.

2.1.1 Lulusan Psikologi

Sebagai salah satu contoh produk dari universitas, lulusan dari Fakultas Psikologi diharapkan memiliki kualitas berupa kemampuan dasar yang telah diatur oleh organisasi yang terkait. Kolokium Psikologi Indonesia telah menetapkan bahwa Pendidikan Sarjana Psikologi pada dasarnya mempunyai tujuan menghasilkan Sarjana Psikologi profesional yang mampu (Kompetensi Pendidikan Bidang Psikologi, 2010):

- a. Memahami pengetahuan dasar Psikologi dan teknik pengamatan secara objektif sehingga dapat menginterpretasikan tingkah laku manusia menurut kaidah-kaidah Psikologi baik perorangan maupun kelompok.
- b. Mengenal berbagai macam alat pengukuran Psikologi dan memahami fungsi serta manfaatnya.
- c. Mampu menunjukkan kepekaan terhadap nilai dan permasalahan bio-psiko-sosial dan moral dalam konteks Indonesia.
- d. Mampu melakukan penelitian di bidang Psikologi.

e. Mampu menghayati dan melaksanakan kode etik keilmuan, penelitiandan profesi.

Kemampuan tersebut tidak hanya diharapkan untuk dapat bermanfaat dan diaplikasikan pada orang lain,tidak hanya bermanfaat dan diaplikasikan sebagai ilmu dalam menjalankan suatu bidang pekerjaan, tetapi seharusnya dapat pula dimanfaatkan dan diaplikasikan untuk diri lulusan itu sendiri.

2.2 *Career Adaptability* atau **Adaptabilitas Karir**

Salah satu teori tentang karir yang sering digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya adalah teori dari Super (1980) tentang *The Life Space Life Span Theory*. Teori tersebut menjadi awal mula munculnya teori adaptabilitas karir yang dikemukakan oleh Savickas (1997). Super menjelaskan dalam teori karirnya terdapatlimatahapan perkembangan karir yang terdiri dari *growth, exploration, established, mantainance/Management* dan *decline/disangegement* yang akan dijelaskan dalam poin-poin sebagai berikut:

a. *Growth* (4-13 tahun)

Pada tahap ini, individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Perkembangan tersebut dipengaruhi oleh proses identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan. Lingkungan memberikan informasi awal mengenai dunia kerjadan membantu individu dalam mengenali pentingnya perencanaan masa depan serta memilih pekerjaan.

b. *Exploration* (14-24 tahun)

Pada tahap ini, individu banyak melakukan pencarian tentang karir apakah yang sesuai dengan dirinya serta merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Fase ini ditandai dengan proses pengembangan pemahaman diri; identifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai; dan menentukan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai.

c. *Establishment* (25-44 tahun)

Pada tahap ini, individu mulai memasuki dunia kerja yang sesuai dengan dirinya dan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Masa ini merupakan masa paling produktif dan kreatif.

d. *Maintenance* (45-64 tahun)

Ciri khas pada tahap ini, individu fokus mempertahankan posisi melalui persaingan dengan rekan kerja yang lebih muda dan menjaga posisi tersebut dengan pengetahuan yang baru.

e. *Decline* (lebih dari 65 tahun)

Masa ini merupakan fase terakhir individu menjalani karirnya yang ditandai dengan masa pra-pensiun, masa menikmati hasil kerja, dan akhirnya pensiun. Hal tersebut biasa dilalui dikarenakan berkurangnya kekuatan mental dan fisik sehingga menyebabkan perubahan dan penurunan aktivitas kerja.

Setiap tahapan-tahapan tersebut di atas dapat dilalui individu dengan baik jika individu tersebut memiliki kematangan karir yang baik. Super (2012) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya. Hal ini dikarenakan oleh perkembangan biologis, sosial, dan harapan dari masyarakat telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir. Sedangkan kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja. Kematangan tersebut kemudian menjadi proses yang penting dalam perkembangan karir individu, khususnya saat memasuki masa dewasa (Super, 1995 dalam Savickas, 1997)

Teori milik Super tersebut memunculkan kritik dari Savickas dan Knasel (1981 dalam Savickas, 1997) yang menyebutnya sebenarnya hal terpenting dalam proses perkembangan tersebut bukanlah kematangan, tetapi adaptabilitas. Konstruk adaptabilitas dinilai lebih mudah digunakan untuk mewakili kesiapan seseorang dalam mengatasi seluruh kemungkinan yang tidak terduga dalam mempersiapkan tugas dan penyesuaian dalam perubahan dikondisi pekerjaannya dibandingkan dengan konstruk *Career Maturity* milik Super (Ebberwein, dkk., 2004). Selain itu, Savickas (1997) menilai, bahwa sebenarnya dalam kematangan itu sendiri akan selalu ditemui perubahan tanpa henti yang harus ditanggulangi oleh individu, tidak hanya sekedar kematangan seseorang dalam menjalani proses perkembangan berupa kontinum linier yang dapat diprediksi dari umur. Tantangan

perkembangan karir individu menjadi lebih berat dan semakin tidak terprediksi saat memasuki masa dewasa, sehingga individu harus lebih mampu berkembang dan menunjukkan perilaku proaktif dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan (Ebberwein, dkk., 2004). Kritik serupa juga berasal dari Raskin (1998 dalam Prideaux & Creed, 2001) yang mendukung bahwa konstruk adaptabilitas karir lebih bisa digunakan untuk mengatasi perubahan yang selalu terjadi serta memiliki bahasan lebih luas dan dalam.

Penelitian ini menggunakan lulusan baru dari perguruan tinggi sebagai subjek dengan rentang usia 19-24 tahun. Hal tersebut dapat diartikan bahwa subjek dalam penelitian ini sedang berada pada tahapan *exploration* yang menekankan fase individu yang aktif mencari tahu dan mengidentifikasi kemampuan dirinya sendiri sehingga dapat cocok dengan pekerjaan yang akan dijalannya. Fase *Exploration* membutuhkan upaya lebih dari individu yang sedang menjalani, karena adaptabilitas karir pada masa ini menjadi poin penting dalam perkembangan karir seseorang dengan umur dewasa (Prideaux & Creed, 2001). Selain itu, pada tahapan ini, seseorang akan menjalani transisi pertamanya dari situasi kuliah atau sekolah menuju situasi kerja. Tantangan dan masalah yang muncul saat masa transisi ini butuh untuk diselesaikan dengan bekal kesiapan individu.

2.3 Definisi Adaptabilitas Karir

Masa transisi karir yang dialami individu selama hidupnya berkali-kali mendasari Savickas mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kemampuan yang

dapat memprediksi dan mengatasi masa transisi tersebut. Sehingga kemudian dihasilkan definisi adaptabilitas karir merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk menghasilkan kesiapan dalam menghadapi tugas, tuntutan, transisi, dan trauma dalam peran mereka di dunia kerja dalam skala besar ataupun kecil (Savickas, 1997). Sumberdaya yang dimaksud tidak hanya berasal dari diri individu saja, melainkan juga dari manifestasi interaksi individu dengan lingkungannya (Savickas & Porfeli, 2012).

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. Strategi penyesuaian diri yang berasal dari adaptabilitas karir seseorang dapat membantu mengarahkan individu membentuk perilaku adaptifnya sehingga dapat mencapai tujuan dari proses adaptasi karirnya. Selain itu, adaptabilitas karir dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian, kapasitas regulasi diri yang dapat berubah seiring waktu, dan situasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam diri individu, lingkungan dan interaksi antara orang dan lingkungan (Savickas & Porfeli, 2012). Singkatnya, adaptabilitas karir adalah sikap, kompetensi, dan perilaku yang individu gunakan untuk menyesuaikan dirinya di pekerjaan yang cocok dengan dirinya (Savickas, 2005).

2.4 Dimensi Adaptabilitas Karir

1. Perhatian (*Concern*)

Perhatian individu terhadap karirnya menjadi dimensi yang pertama dan terpenting dalam adaptabilitas karir. Definisi dari perhatian adalah orientasi kedepan akan karir dan persiapan di masa depan yang dinilai penting. Perencanaan dan optimistis yang dimiliki mendorong timbulnya perhatian dan kesadaran akan tugas-tugas kerja dan transisi kerja yang akan dihadapi dan dipilih baik dalam waktu yang jauh atau dekat. Perhatian akan karir tersebut membantu menciptakan kesan nyata akan karir masa depannya dengan bantuan mengingat pengalaman masa lalu dan mempertimbangkan masa kini sehingga dapat mengantisipasi masa depan.

Savickas (2007) memaksudkan karir dalam pemaparannya bukan sebagai sesuatu yang nyata berupa perilaku yang tampak, namun masih berupa ide. Perencanaan dan pemanfaatan pengalaman di masa lalu ini merupakan hasil yang tercipta dari ide tersebut sehingga berupa perilaku kecenderungan untuk mengikuti kegiatan yang berguna untuk meningkatkan kompetensi perencanaan dan penggunaan kemampuan dimasa kini untuk mencapai tujuan dimasa depan.

2. Pengendalian (*Control*)

Dimensi ini menjadi urutan kedua terpenting dalam konsep adaptabilitas karir. Definisi dari pengendalian menurut Savickas (2007) adalah perasaan dan kepercayaan individu dapat bertanggung jawab dalam membangun karirnya. Pengendalian ini meliputi sikap asertif dan

tegas dalam memutuskan untuk terikat dalam tugas-tugas perkembangan kerja, mengatasi transisi kerja, tidak menunda atau menghindar. Sikap tersebut nantinya dapat mendorong seseorang untuk terlibat dalam aktifitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam mengambil keputusan. Kekurangan pengendalian diri dapat mengakibatkan ketidakmampuan menentukan karir atau kebingungan memilih pekerjaan tertentu atau yang biasa dikenal dengan *career indecision*.

3. Keingintahuan (*Curiosity*)

Keingintahuan dan proses eksplorasi tentang kesesuaian antara diri dan dunia kerja. Secara lebih rinci, keingintahuan meliputi kegiatan eksplorasi sistematis dan refleksi pengalaman dalam memahami bagaimana dunia pekerjaan. Selain itu individu juga meninjau lingkungan untuk mempelajari lebih banyak hal mengenai pribadi dan situasi. Kurangnya keingintahuan individu akan menyebabkan individu tersebut sulit mendapatkan pengalaman dan informasi baru sehingga menyebabkan individu tersebut naif atas keadaan dunia kerja dan kondisi dirinya sendiri.

4. Kepercayaan diri (*Confident*)

Efikasi diri terkait kemampuan untuk secara sukses mengambil tindakan yang dibutuhkan dalam menyusun dan mengimplementasikan

pilihan terkait dengan pendidikan dan pekerjaan. Kepercayaan diri ini dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktifitas sehari-hari sehingga dapat menumbuhkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Kurangnya kepercayaan diri menimbulkan *inhibition career*, yaitu kondisi seseorang terhalangi mencapai tujuan dan mengaktualisasikan perannya dalam karir.

2.5. Faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan yang berasal dari regulasi diri atau kapasitas diri seseorang yang digunakan untuk memecahkan masalah yang asing dan kompleks yang terdapat dalam tugas-tugas pekerjaan, transisi kerja, dan trauma yang muncul dari pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan diri yang berbeda-beda antar individu karena faktor *individual differences* menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat adaptabilitas seseorang. Faktor usia memengaruhi tingkat adaptabilitas karir seseorang (Zacher, 2014) jika ditinjau dari teori perkembangan karir manusia (Super, 1990), penambahan usia individu akan membawanya dalam fase-fase perkembangan tertentu yang kemudian mengembangkan kontrol pribadinya atas tanggung jawab karirnya.

Selain itu, Kepribadian menentukan seseorang dalam memilih keputusan dalam karir (Holland, 1997 dalam Leung, 2008) dan dinilai sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat adaptabilitas seseorang (Zacher, 2014) karena peran kepribadian yang mendorong

individu untuk menghasilkan perilaku dan pemikiran dengan cara yang persisten (Cervone & Lawrence, 2012) yang dapat mendukung meningkatnya adaptabilitas karir.

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan transaksional yang dimiliki individu karena interaksinya dengan lingkungannya (Ford, 1997; Savickas & Porfeli, 2012) yang menghasilkan akumulasi kompetensi dan pengetahuan yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman (Savickas & Porfeli, 2012). Sehingga, tingkat pendidikan juga menjadi faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir (Zacher, 2014).

2.6. Dampak Adaptabilitas Karir

Masa transisi karir akan dapat dijalani individu lebih dari sekali dalam hidupnya, selain itu, keadaan lingkungan kerja pasti memiliki perubahan-perubahan dalam hal tertentu yang menuntut setiap individu didalamnya untuk menyesuaikan diri. Peran adaptabilitas karir yang menjadi penting karena dengan kemampuan adaptasi yang baik, individu mudah dalam menghadapi tuntutan baru dalam dunia kerja maupun lingkungan kerja yang beragam (Savickas, 2009).

Dampak adaptabilitas karir dapat dirasakan bahkan sejak individu belum berada di lingkungan kerja. Seseorang yang memiliki adaptabilitas karir yang baik telah dibuktikan lebih mampu menemukan kesempatan bekerja yang sesuai sehingga mampu mengatasi masa transisi karirnya dengan lebih baik (Klehe, dkk., 2012; Koen, dkk., 2012 dalam Tolentino,

dkk., 2013) karena adaptabilitas karir terbukti dapat meningkatkan *employmet quality* lulusan yang akan mencari pekerjaan (Koen, dkk., 2012)

Saat telah berhasil menempatkan diri pada suatu posisi karir tertentu, adaptabilitas karir juga berguna saat menjalani pekerjaan yang sudah didapatkannya, kualitas kinerja yang dihasilkan akan baik (Super, 1990; Savickas 1997; Koen, dkk., 2010 dalam Koen, dkk., 2012) karena kemampuannya mengatasi tuntutan pekerjaan. Pencapaian tersebut akan memunculkan kepuasan karir (Zacher 2014 dalam Taber & Blankemeyer, 2014), dan prospek kerja yang baik (McKee-Ryan & Harvey, 2011 dalam Koen, 2012) sehingga adaptabilitas karir dapat disebut sebagai kompetensi kunci dalam mencapai sukses karir secara umum (Creed, dkk, 2000) maupun secara subjektif (Zacher, 2014).

2.7. Teori Kepribadian *Big Five*

Istilah kepribadian biasa digunakan sebagai istilah awam sehari-hari untuk menggambarkan seseorang, misalnya “orang tersebut memiliki kepribadian yang baik”. Namun pemakaian awam tersebut bersifat sangat subjektif. Para ilmuwan menjelaskan kepribadian dengan definisi yang secara umum memiliki maksud yang sama, namun tidak bersifat subjektif. Secara ilmiah, kepribadian dapat disebut sebagai karakteristik seseorang yang menyebabkan konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku (Pervin, dkk., 2010).

Salah satu pendekatan untuk menjelaskan kepribadian yang biasa digunakan adalah teori kepribadian *Big Five* yang merupakan pengembangan dari

beberapa teori trait sebelumnya. Disebut *Big Five* karena teori ini memiliki lima dimensi didalamnya (John & Srivastava, 1999). Perkembangan *Big Five* personality diawali dari Cattell yang menggunakan struktur multidimensional yang dipelopori oleh Allport dan Odbert. Penelitian terdahulu menghasilkan pembagian trait yang sangat banyak yaitu 4.500 jenis, kemudian Cattell menguranginya 99% sehingga hanya menghasilkan 35 variabel. Hingga pada akhirnya Cattell menyimpulkan hanya dengan mengidentifikasi 12 faktor kepribadian yang pada akhirnya menjadi bagian 16 *personality factor* (16PF) (John & Srivastava, 1999).

Peneliti selanjutnya mengembangkan teori tersebut dengan mengelompokkan trait-trait hasil dari Cattell kedalam kategori-kategori tertentu. Salah satunya dengan mengelompokkan trait kedalam lima kelompok besar yang tujuannya bukan untuk merefleksikan kekuatan intrinsik trait tersebut, namun untuk membantu menekankan dan menjelaskan kepribadian yang sangat luas melalui lima faktor utama yang mewakili (Goldberg, 1981 dalam John & Srivastava, 1999). Artinya, pada dasarnya setiap individu memiliki lima tipe kepribadian tersebut yang merepresentasikan level abstraksi kepribadian yang sangat luas dimiliki manusia, namun dengan penekanan tertentu di setiap tipenya, kepribadian individu dapat lebih mudah untuk dijelaskan.

2.6. Tipe Kepribadian *Big Five*

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, *Big Five* memiliki 5 dimensi tipe kepribadian, namun setiap peneliti sebelumnya, memberi nama yang berbeda pada

kelompok pembagiannya meskipun sama-sama membaginya kedalam lima kategori. Identifikasi tipe kepribadian yang dipilih untuk landasan teori utama untuk penelitian ini berasal dari Costa & McCrae (1985) yang membagi kepribadian *Big Five* kedalam tipe *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism* dan *Openness to experience*. Hasil pengelompokan Costa & McCrae (1985) kemudian menjadi dasar banyak penelitian lanjutan mengenai kepribadian *Big Five* (John & Srivastava, 1999; Feist & Feist, 2006). Berikut penjelasan terait lima tipe penyusun kepribadian *Big Five*:

1. *Openness to experience*

Tipe kepribadian ini menunjukkan perilaku keingintahuan yang tinggi, mencoba hal-hal baru, serta mengupayakan diri mencari pemikiran-pemikiran baru. Orang dengan trait ini memiliki imajinasi yang tinggi, perasaan yang peka dan sangat mengapresiasi kesenian dan nilai tradisional (Papalia, dkk., 2001)

2. *Conscientiousness*

Menilai kemampuan individu yang berupa ketekunan dan motivasi sebagai perilaku langsungnya. Sebagai lawannya, sikap malas, bergantung dan tidak rapi. (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin & John, 2001)

Umumnya dengan skor *Conscientiousness* yang tinggi, seseorang tersebut biasanya akan menunjukkan perilaku yang tertib, teratur, penuh pengendalian diri, terorganisasi, ambisius, fokus dalam hal pencapaian dan disiplin diri sehingga membuat dirinya menjadi pekerja keras, tepat waktu dan tekun.

3. *Extraversion*

Faktor ini menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal yang dilakukan oleh seseorang, selain itu dapat berupa level aktivitas, kebutuhan untuk didukung dan kebutuhan untuk berbahagia (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. Sebaliknya pribadi yang memiliki skor *extraversion* yang rendah akan menunjukkan sikap tertutup, cenderung cuek, penyendiri, pendiam, serius, pasif, dan kurang mampu mengekspresikan emosi yang kuat (Feist dan Feist, 2006)

4. *Agreeableness*

Menilai kualitas orientasi individu dengan kontinum mulai dari lemah lembut, sampai antagonis dalam berpikir, perasaan dan perilaku (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin & John, 2001). Skor ini cenderung memberikan perbedaan pribadi yang lemah lembut atau yang berhati kejam. Pribadi dengan skor yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang cenderung mudah mempercayai orang lain, murah hati, suka menolong, dapat menerima keadaan dan baik hati. Sedangkan seseorang yang memiliki skor rendah cenderung menunjukkan perilaku yang mudah curiga, pelit, tidak ramah, mudah terluka, tidak kooperatif, dan suka mengkritik orang lain (Feist dan Feist, 2006).

5. *Neuroticism*

Menilai kestabilan emosi yang biasanya tecermin 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, tempramental, mengasihani diri sendiri, emosional dan beberapa masalah yang berkaitan dengan stress. Sebaliknya jika seseorang emiliki skor *neuroticism* yang rendah maka akan cenderung menunjukkan perilaku coping yang baik, tenang, tempramen lembut dan merasa nyaman (Feist & Feist, 2006).

Berikut adalah tabel *Big Five Model* oleh Costa & McCrae (1992) yang merangkum skala sifat atau tipe kepribadian dengan karakteristik dengan nilai yang tinggi dan rendah sebagai pembanding:

Tabel. 2.1. *Big Five Model*

Karakteristik nilai lebih tinggi	Skala sifat	Karakteristik nilai lebih rendah
Cemas	<i>Neuroticism</i>	Tenang
Gugup	Penilaian penyesuaian vs	Rileks
Emosional	kestabilan emosional.	Kukuh
Tidak aman	Mengidentifikasi individu	Aman
Tidak cakap	yang rentan akan tekanan	Puas diri
Hypocodriacal	psikologis, ide yang tidak realistis, kecanduan dorongan yang berlebihan dan respon doping yang maladaptif	

Karakteristik nilai lebih tinggi	Skala sifat	Karakteristik nilai lebih rendah
Dapat bersosialisasi	<i>Extraversion</i>	Menahan diri
Aktif	menilai kuantitas dan	Bijaksana
Senang bercakap-cakap	intensitas interaksi	Tidak gembira
Orientasi pada orang	interpersonal yang	Orientasi tugas
Optimis	dilakukan oleh seseorang,	Berdiam diri
Menyukai kegembiraan	selain itu dapat berupa level aktivitas, kebutuhan untuk didukung dan kebutuhan untuk berbahagia	
Ingin tahu	<i>Openness to Experiences</i>	Konvensional
Minat luas	Menilai pencarian	Tradisional
Kreatif	proaktif dan penghargaan	Membumi
Orisinal	atas pengalaman diri	Sedikit minat
Imajinatif	sendiri, toleransi dan	Tidak artistik
Tidak tradisional	eksplorasi atas hal yang tidak biasa.	
Lembut	<i>Agreeableness</i>	Kasar
Ramah	Menilai kualitas orientasi	Curiga
Dipercaya	individu dengan	Tidak kooperatif
Membantu	kontinum mulai dari	Berdiam
Memaafkan	lemah lembut, sampai	Kejam
Mudah dibujuk	antagonis dalam berpikir,	Pemarah
Terang terangan	perasaan dan perilaku	Manipulatif

Karakteristik nilai lebih tinggi	Skala sifat	Karakteristik nilai lebih rendah
Teorganisir	Conscientiousness	Tidak berjuang
Pekerja keras	menilai kemampuan	Malas
Rapi	individu yang berupa	Acuh
Tepat waktu	ketekunan dan motivasi	Lemah niat
Cemas	sebagai perilaku	hedonis
Ambisius	langsungnya. sebagai lawannya, sikap malas, bergantung dan tidak rapi.	

sumber : Costa & McCrae, 1992, hlm. 2 dalam Pervin, 2001

2.9. Keterkaitan antara Faktor Kepribadian *Big Five* dengan Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir adalah kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan tugas-tugas karir, transisi karir, dan trauma karir dengan langkah yang tepat (Savickas, 2013). Adaptabilitas karir dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian, kapasitas regulasi diri yang dapat berubah seiring waktu, dan situasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam diri individu, lingkungan dan interaksi antara orang dan lingkungan (Savickas & Porfeli, 2012). Sebagai salah satu faktor pengaruh, kepribadian memiliki peran penting dalam kesiapan yang dimiliki individu yang berkaitan dengan masa transisi karirnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zacher (2014) menyatakan adanya hubungan antara kepribadian *Big Five* dengan adaptabilitas karir yang telah dengan hasil yang signifikan. Bahkan, sebanyak tiga dari lima faktor

kepribadian *BigFive* dapat dijadikan prediktor perubahan tingkat adaptabilitas karir seseorang dari waktu ke waktu.

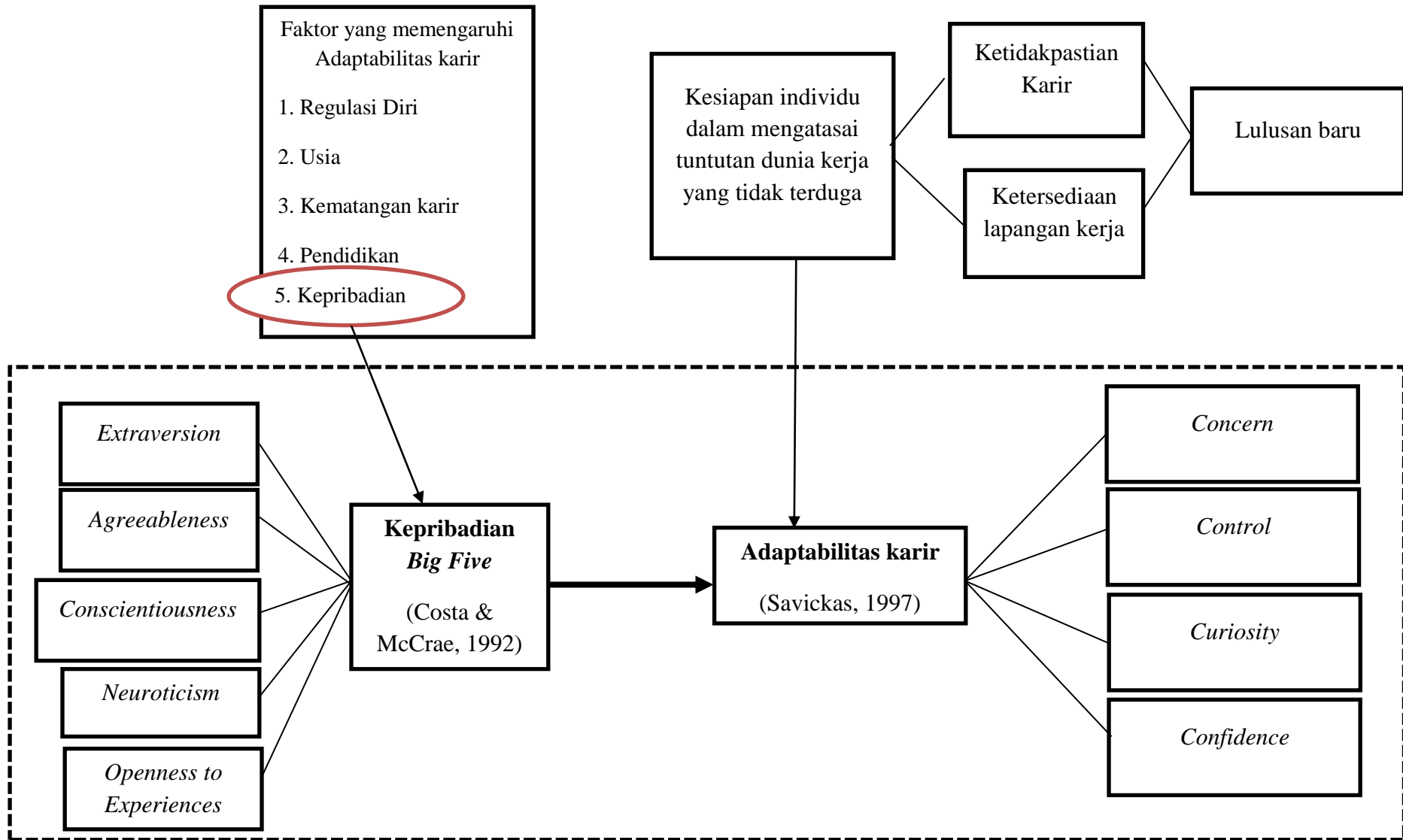
Faktor kepribadian yang memengaruhi adaptabilitas karir adalah *neuroticism*, *opennesstoexperience* dan *extraversion*. Hasil penelitian dari Zacher (2014) faktor *neuroticism* memiliki hubungan yang signifikan terhadap adaptabilitas karir serta dinyatakan berpengaruh dalam perubahan aspek *control* 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 nyatapengaruhnya 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 ketekunan dan 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 menyiapkan, merencanakan dan mengerjakan tanggung jawab dalam masa transisi karirnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Zacher (2014) yang menyatakan adanya hubungan antara kepribadian *Big Five* dengan adaptabilitas karir, penulis ingin meneliti hubungan yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zacher (2014) namun dengan konteks yang berbeda.

2.10. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan objek penelitian secara umum. Berikut ini adalah kerangka konseptual dari variabel yang diteliti:



2.1 Gambar Kerangka Konseptual

2.11. Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini akan dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₀₁ Tidak ada hubungan yang antara tipe kepribadian *extraversion* dengan adaptabilitas karir

H₀₂ Tidak ada hubungan yang antara tipe kepribadian *agreeableness* dengan adaptabilitas karir.

H₀₃ Tidak ada hubungan yang antara tipe kepribadian *conscientiousness* dengan adaptabilitas karir.

H₀₄ Tidak ada hubungan yang antara tipe kepribadian *neuroticism* dengan adaptabilitas karir

H₀₅ Tidak ada hubungan yang antara tipe kepribadian *openness to experiences* dengan adaptabilitas karir.