

**KONTRIBUSI *INTERNSHIP EXPERIENCE* TERHADAP *CAREER*
ADAPTABILITY DENGAN *CONSCIENTIOUSNESS* SEBAGAI MODERATOR
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**Pembimbing:
Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:
Siti Nirmala Kusuma
C021191025**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2023**

**KONTRIBUSI INTERNSHIP EXPERIENCE TERHADAP CAREER
ADAPTABILITY DENGAN CONSCIENTIOUSNESS SEBAGAI MODERATOR
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:
Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:
Siti Nirmala Kusuma
C021191025



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2023**

**KONTRIBUSI INTERNSHIP EXPERIENCE TERHADAP CAREER
ADAPTABILITY DENGAN CONSCIENTIOUSNESS SEBAGAI MODERATOR
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

**Siti Nirmala Kusuma
C021191025**

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Pembimbing I



Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19870922 202005 3 001


Pembimbing II



Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19900711 201803 2 002

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin




D. Ghias Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

KONTRIBUSI *INTERNSHIP EXPERIENCE* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* DENGAN *CONSCIENTIOUSNESS* SEBAGAI MODERATOR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

Siti Nirmala Kusuma

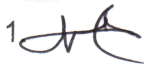




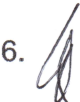
C021191025

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 13 Juni 2023

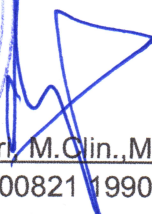
Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Athina Saraya, S.Psi., M.Sc	Sekretaris	2. 
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	6. 

Mengetahui

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


dr. Agussalim Bukhar, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK (K)
NIP. 19700821 19903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 13 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan



Siti Nirmala Kusuma

NIM. C021191025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Kontribusi *Internship Experience* terhadap *Career Adaptability* dengan *Conscientiousness* sebagai Moderator Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan selama beberapa waktu dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan batuan dari berbagai pihak, sehingga peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua dan adik dari peneliti yang senantiasa memberikan semangat, cinta kasih, dan kepedulian yang tak terbatas kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga atas segala pemahaman dan dukungan ketika peneliti membutuhkan waktu dan ruang untuk fokus menyusun skripsi ini.
2. Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pendamping akademik sekaligus dosen pembimbing. Terima kasih karena telah membimbing dan mendampingi saya selama berproses di perkuliahan dan penulisan skripsi ini. Terima kasih atas kesediaan waktu yang diberikan untuk bertemu, umpan balik yang konstruktif, dan memberikan motivasi yang saya perlukan. Terima kasih juga karena telah bersedia mendengarkan dan memberikan masukan yang berharga ketika peneliti menghadapi berbagai tantangan selama berproses di perkuliahan ini. Dukungan tersebut sangat membantu peneliti dalam mengatasi ragu dan menjaga semangat dalam menjalani proses perkuliahan dan juga menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing. Terima kasih atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang luar biasa selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena telah membantu merencanakan penulisan skripsi secara sistematis, meluangkan waktu untuk membaca, dan memberikan umpan balik yang konstruktif pada setiap bab skripsi ini. Melalui dukungan yang diberikan, peneliti sangat terbantu dalam memahami proses penelitian yang kompleks dan memperoleh wawasan yang lebih dalam tentang penelitian ini.
4. Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. dan Ibu Sri Wahyuni S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembahas. Terima kasih atas umpan balik dan saran yang konstruktif, serta arahan yang diberikan sehingga peneliti dapat melengkap dan menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih telah berbagi ilmu, pengalaman, *insight*, dan memberikan umpan balik yang asertif selama peneliti berproses di Prodi Psikologi FK Unhas. Melalui hal tersebut, peneliti memperoleh banyak pelajaran yang dapat dijadikan bekal untuk melanjutkan karier kedepannya. Selain itu, hal tersebut juga membantu peneliti dalam menarik *insight* yang membuat peneliti mampu berproses menjadi pribadi yang lebih baik dibanding sebelumnya.
6. Ibu Nur Aswi S.Pi selaku staf administrasi Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas keramahan dan bantuan yang diberikan saat mengurus administrasi perkuliahan, khususnya skripsi. Bantuan yang diberikan membuat peneliti dapat mengefektifkan proses pendaftaran dan pengumpulan berkas, sehingga membantu peneliti fokus pada penyusunan skripsi, tanpa khawatir terkait hal administrasi.

7. Kak Nur Fajar Alfitra, S.Psi., M.Sc selaku penerjemah alat ukur sekaligus kakak tingkat yang menemani peneliti selama penyusunan skripsi. Terima kasih atas tenaga dan waktu yang telah diluangkan untuk peneliti, meskipun sedang sibuk. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah peneliti selama penyusunan skripsi dan menjadi salah satu *support system* terbaik peneliti. Dukungan emosional yang diberikan sangat membantu peneliti untuk bertahan selama proses penyusunan skripsi ini. Selain itu, terima kasih juga atas bantuan dan dukungan dalam memahami metode penelitian yang tepat, analisis data, dan interpretasi temuan penelitian. Melalui wawasan yang mendalam terkait statistik dan metodologi penelitian, membantu peneliti dalam memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hasil penelitian ini.
8. Kak Siti Nur'ainun Zakiyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penerjemah alat ukur sekaligus kakak tingkat yang senantiasa mendengarkan dan memahami peneliti. Terima kasih karena telah meluangkan waktu dan perhatian kepada peneliti dengan mendorong peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini, menanyakan keadaan peneliti, berbagi pengalaman dan *insight*, serta tidak sungkan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk peneliti. Terima kasih telah memberikan perspektif baru yang berharga tentang proses penyusunan skripsi dan memberikan wawasan yang berguna dalam menghadapi tantangan yang mungkin peneliti hadapi di masa depan. Selain itu, terima kasih juga atas bantuan dan dukungan dalam memberikan tips mengembangkan argumen dan penyusunan tulisan penelitian, serta membantu melihat data penelitian secara komprehensif. Melalui hal tersebut, membantu peneliti dalam menemukan temuan-temuan penelitian yang kompleks dan menghubungkannya dengan tujuan penelitian.

9. Muaiyadah, Annisa Nur Maulidianti, Angel Natalia Christi, Natasya Pinkan Mapaliey, S Nurul Azizah, Miskah Ramdhani Machmoed, Nur Hamida Massiongan, Ayessa Zereina Maghfirah, Puspa Akhlakul Karimah, Reski Ivana Putri, Ruhul Fadhillah Azzahra, dan Andi Atikah Maulidya selaku sahabat hijrah yang selalu ada di setiap suka-duka peneliti selama berproses di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih karena tak pernah lelah mengingatkan dan menegur apabila peneliti berbuat salah, senantiasa memberikan dukungan dan cinta yang luar biasa melalui berbagai hal, bahkan hal sederhana sekalipun. Terima kasih telah menjadi orang-orang yang memberikan dukungan emosional dan dukungan sosial terbesar di kehidupan peneliti, sehingga peneliti dapat menghadapi segala permasalahan dengan lebih lapang dan lebih berterima dengan keadaan. Maaf sering merepotkan, tapi terima kasih telah menjadi *safe place* peneliti selama ini.
10. Teman-teman angkatan 2019, integrity. Terima kasih atas tawa, canda, dan dukungan yang membuat proses perkuliahan peneliti lebih berarti dan berwarna. Terima kasih atas seluruh pengalaman, kolaborasi, dan kenangan yang telah memberikan beragam *insight* yang tidak akan pernah peneliti lupakan.
11. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi yang tidak dapat dituliskan satu persatu, seperti kakak dan adik angkatan Prodi Psikologi FK Unhas, teman-teman yang membantu penyebaran form penelitian, para responden yang membantu kelancaran proses penelitian, serta teman-teman peneliti lainnya.
12. *Last but not least*, terima kasih kepada diri sendiri karena telah bertahan dan berjuang, bahkan telah melampaui batas yang ditetapkan sebelumnya.

Terima kasih atas keberanian dan tekad yang dimiliki untuk memulai dan menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran dan kedisiplinan yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan target yang telah ditetapkan. Terima kasih atas ketekunan dan ketahanan yang dimiliki dalam mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul selama berproses. Terima kasih karena telah mempercayai dan menghargai diri sendiri sebagai sumber kekuatan dan kemampuan. Terima kasih diri atas semangat dan tekad yang ditunjukkan, selamat berada di tahap ini. Semoga semangat ini terus membimbing peneliti dalam pencapaian tujuan di masa depan.

Makassar, 13 Juni 2023



Siti Nirmala Kusuma

ABSTRAK

Siti Nirmala Kusuma, C021191025, Kontribusi Internship Experience terhadap Career Adaptability dengan Conscientiousness sebagai Moderator Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar, Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, 2023

xv+93 halaman, 7 lampiran

Di era teknologi dan globalisasi, dunia kerja menuntut calon tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, kualitas kerja yang tinggi, serta kepribadian yang tangguh. Salah satu calon tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja adalah mahasiswa tingkat akhir. Mahasiswa tingkat akhir yang akan menghadapi transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja, diharapkan memiliki *career adaptability* yang tinggi untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan, berpartisipasi dalam peran kerja, dan bertanggung jawab dalam mempersiapkan diri terhadap karier masa depan. Career construction theory menjelaskan bahwa pengalaman kerja penting dimiliki untuk mengembangkan kemampuan *career adaptability*. Hanya saja, pengalaman dalam konteks karier tidak cukup untuk mengembangkan kemampuan *career adaptability*, individu juga perlu memiliki kualitas untuk mengoptimalkan pengalaman mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar dan kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* dengan *conscientiousness* sebagai moderator pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional survey design*. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala CAAS, Internship Experience, dan IPIP. Jumlah responden penelitian sebanyak 280 mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar yang sedang atau telah mengikuti magang minimal 2 bulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *internship experience* dan *career adaptability* berkontribusi positif dan signifikan sebesar 26.5%. Selain itu, tidak terdapat pengaruh moderasi *conscientiousness* terhadap pengaruh *internship experience* terhadap *career adaptability*, namun *conscientiousness* dan *internship experience* secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi terhadap *career adaptability* sebesar 27%.

Kata Kunci: *Career Adaptability*, *Internship Experience*, *Conscientiousness*, Mahasiswa Tingkat Akhir

ABSTRACT

Siti Nirmala Kusuma, C021191025, *Contribution of Internship Experience to Career Adaptability with Conscientiousness as Moderator Variable for Final Year Undergraduate Students in Makassar City, Undergraduate Thesis, Faculty of Medicine, Department of Psychology, Hasanuddin University, 2023*

xv+93 pages, 7 appendixes

In the era of technology and globalization, the world of work demands prospective workers who have knowledge, abilities and skills, high quality work, and a strong personality. One of the prospective workers who will enter the world of work are final year students. Final year students who will face the transition from higher education to the world of work are expected to have high career adaptability to deal with changes that occur in the environment, participate in work roles, and be responsible for preparing themselves for future careers. Career construction theory explains that it is important to have work experience to develop career adaptability skills, but experience in a career context is not enough to develop career adaptability skills, individuals also need to have qualities to optimize their experience.

This study aims to determine the contribution of internship experience to career adaptability for final year undergraduate students in Makassar city and the contribution of internship experience to career adaptability with conscientiousness as a moderator for final year undergraduate students in Makassar city. This study used a quantitative approach with a cross-sectional survey design. Measurements were made using the CAAS, Internship Experience, and IPIP. The number of research respondents was 280 final year undergraduate students in Makassar City who were or had participated in an internship for at least 2 months. The results of the study show that internship experience and career adaptability contribute positively and significantly by 26.5%. In addition, there is no moderating effect of conscientiousness on the effect of internship experience on career adaptability, however, conscientiousness and internship experience together can contribute to career adaptability by 27%.

Keyword: Career Adaptability, Internship Experience, Conscientiousness, Final Year Undergraduate Students

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
LEMBAR PERNYATAAN	IV
KATA PENGANTAR	V
ABSTRAK	X
ABSTRACT	XI
DAFTAR ISI	XII
DAFTAR GAMBAR	XIV
DAFTAR TABEL	XV
BAB I PENDAHULUAN	V
1.1 Latar belakang.....	v
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.3 Manfaat Penelitian.....	10
1.3.3.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.3.3.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Career Adaptability.....	12
2.1.1 Definisi Career Adaptability.....	12
2.1.2 Dimensi Career Adaptability.....	13
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Career Adaptability.....	16
2.2 Internship Experience.....	21
2.2.1 Definisi, Tujuan, & Manfaat Internship Experience.....	21
2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Internship Experience.....	22
2.3 Conscientiousness.....	25
2.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	27
2.5 Kerangka Konseptual.....	29
2.6 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Desain Penelitian.....	32
3.3. Variabel Penelitian.....	33
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.4.1 Career Adaptability.....	33
3.4.2 Internship Experience.....	34
3.4.3 Conscientiousness.....	34
3.5 Populasi dan Sampel.....	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	36
3.6.1.1 Skala Career Adaptability.....	36
3.6.1.2 Skala Internship Experience.....	36
3.6.1.3 Skala Conscientiousness.....	37
3.6.2 Validitas Instrumen Penelitian.....	37
3.6.2.1 Skala Career Adaptability.....	38
3.6.2.2 Skala Internship Experience.....	40

3.6.2.3 Skala Conscientiousness	43
3.6.3 Reliabilitas Instrumen Penelitian	44
3.6.3.1 Skala Career Adaptability	44
3.6.3.2 Skala Internship Experience	45
3.6.3.3 Skala Conscientiousness	45
3.7 Teknik Analisis Data	45
3.8 Prosedur Kerja	46
3.8.1 Tahap Persiapan Penelitian	46
3.8.2 Tahap Pengumpulan Data	46
3.8.3 Tahap Analisis Data	47
3.8.4 Tahapan Penyusunan Laporan	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Karakteristik Partisipan	48
4.1.1 Karakteristik Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.1.2 Karakteristik Partisipan berdasarkan Usia	49
4.1.3 Karakteristik Partisipan berdasarkan Perguruan Tinggi	50
4.1.4 Karakteristik Partisipan berdasarkan Tempat Magang	51
4.1.5 Karakteristik Partisipan berdasarkan Durasi Magang	52
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	53
4.2.1 Career Adaptability	53
4.2.2 Internship Experience	60
4.2.3 Conscientiousness	67
4.3 Uji Asumsi	74
4.3.1 Uji Normalitas	74
4.3.2 Uji Linearitas	75
4.3.3 Uji Multikolinearitas	75
4.3.4 Uji Heteroskedastisitas	76
4.4 Uji Hipotesis	77
4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	77
4.4.2 Analisis Moderating Regression Analysis (MRA)	77
4.5 Pembahasan	79
4.5.1 Hipotesis Penelitian	79
4.5.2 Gambaran Responden berdasarkan Variabel Penelitian	86
4.6 Limitasi Penelitian	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4.2 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.3 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Perguruan Tinggi	50
Gambar 4.4 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Tempat Magang.....	51
Gambar 4.5 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Durasi Magang	52
Gambar 4.6 Profil Career Adaptability Partisipan	54
Gambar 4.7 Kategori Penormaan Skor Career Adaptability Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar 4.8 Kategori Penormaan Career Adaptability Berdasarkan Tempat Magang	56
Gambar 4.9 Kategori Penormaan Career Adaptability Berdasarkan Durasi Magang	58
Gambar 4.10 Profil Internship Experience Partisipan	61
Gambar 4.11 Kategori Penormaan Internship Experience Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Gambar 4.12 Kategori Penormaan Internship Experience Berdasarkan Tempat Magang	63
Gambar 4.13 Kategori Penormaan Internship Experience Berdasarkan Durasi Magang	64
Gambar 4.14 Profil Conscientiousness Partisipan.....	68
Gambar 4.15 Kategori Penormaan Conscientiousness Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Gambar 4.16 Kategori Penormaan Conscientiousness Berdasarkan Tempat Magang	70
Gambar 4.17 Kategori Penormaan Conscientiousness Berdasarkan Durasi Magang	72
Gambar 4.18 Histogram Normalitas Data	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala Career Adaptability	36
Tabel 3.2 Blueprint Skala Internship Experience	37
Tabel 3.3 Blueprint Skala Conscientiousness.....	37
Tabel 3.4 Standar Ketetapan Model Fit	38
Tabel 3.5 Nilai Loading Factor Skala Career Adaptability	38
Tabel 3.6 Indeks Ketepatan Model Skala Career Adaptability.....	39
Tabel 3.7 Nilai Loading Factor Skala Internship Experience	40
Tabel 3.8 Indeks Ketepatan Model Skala Internship Experience	41
Tabel 3.9 Nilai Loading Factor Skala Internship Experience Setelah Uji Validitas Ulang.....	42
Tabel 3.10 Indeks Ketepatan Model Skala Internship Experience Setelah Uji Validitas Ulang	42
Tabel 3.11 Nilai Loading Factor Skala Conscientiousness.....	43
Tabel 3.12 Indeks Ketepatan Model Skala Internship Experience	44
Tabel 3.13 Indeks Koefisien Reliabilitas Cronbach Alpha	44
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Data Hasil Pengukuran Career Adaptability	53
Tabel 4.2 Kategori Penormaan Skor Career Adaptability	53
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Data Hasil Pengukuran Internship Experience.....	60
Tabel 4.4 Kategori Penormaan Internship Experience	60
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Data Hasil Pengukuran Conscientiousness	67
Tabel 4.6 Kategori Penormaan Skor Conscientiousness	67
Tabel 4.7 Uji Normalitas Data	74
Tabel 4.8 Uji Linearitas Data.....	75
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas Data	75
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas Data.....	76
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	77
Tabel 4.11 Hasil Analisis Moderating Regression Analysis (MRA).....	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era teknologi dan globalisasi, dunia kerja menuntut sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kualitas kerja yang tinggi, dan kepribadian yang tangguh (Endri, 2010). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu investasi bagi perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keuntungan, pengembangan, dan membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Rachmawati & Sulianti, 2018). Oleh karena itu, calon tenaga kerja yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi diharapkan memiliki pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Salah satu calon tenaga kerja yang akan memasuki dunia industri dan organisasi atau dunia kerja adalah mahasiswa tingkat akhir (Dewi, 2017). Mahasiswa tingkat akhir adalah individu yang hampir menyelesaikan semua mata kuliah dan akan menghadapi situasi kerja (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012; Pratiwi & Lailatulshifah, 2012). Selain itu, mahasiswa tingkat akhir juga berada pada proses penentuan karier, yaitu proses yang seringkali terjadi pada masa transisi, salah satunya yang dialami oleh mahasiswa tingkat akhir saat menghadapi transisi dari situasi perguruan tinggi menuju situasi kerja (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012).

Saat ini, masih banyak mahasiswa tingkat akhir yang menunjukkan permasalahan karier, seperti ketidaksiapan dalam menghadapi dunia kerja (Creed, Muller, & Patton, 2003; Cabras & Mondo, 2018; Azhar & Aprilia, 2018; Ulfah & Akmal, 2019) dan belum mempersiapkan kualifikasi yang dibutuhkan

dalam dunia kerja (Agusta, 2014). Hal ini dibuktikan dengan tingginya angka tingkat pengangguran (Greenhaus & Callanan, 2006). Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) (2022) menampilkan bahwa terdapat peningkatan angka pengangguran pada kalangan lulusan perguruan tinggi di Indonesia, yaitu sebesar 848.657 orang pada Agustus 2021, lalu meningkat sebesar 884.769 orang pada Februari 2022.

Tingginya tingkat pengangguran disebabkan oleh beberapa hal, yaitu mahasiswa tidak memiliki perencanaan karier yang baik, kurangnya persiapan, kurangnya lapangan pekerjaan, kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, dan adanya keraguan karier (*career indecision*) (Ozora et al., 2016; Pasmawati, 2018; Rahmi, 2019; Boo & Kim, 2020). Lebih lanjut, Menteri Ketenagakerjaan (Manaker) Indonesia juga mengungkapkan bahwa saat ini banyak sarjana yang menganggur karena tidak sesuai kebutuhan pasar kerja (Kumparan, 2022). Adanya permasalahan karier yang dialami mahasiswa tingkat akhir menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir perlu mempersiapkan dan merencanakan karier dalam menghadapi dunia kerja sejak berada di perguruan tinggi (Koen Klehe, dan Vianen, 2012). Kemampuan individu dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan, berpartisipasi dalam peran kerja, serta bertanggung jawab dalam mempersiapkan diri terhadap karier masa depan dikenal dengan konsep *career adaptability* atau adaptabilitas karier (Savickas, dalam Brown & Lent, 2013).

Career adaptability merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan berbagai tugas, terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak terprediksi yang sewaktu-waktu dapat terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Dalam konteks

mahasiswa tingkat akhir, *career adaptability* juga didefinisikan sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu untuk mengatasi tugas perkembangan karier, yaitu persiapan diri menuju dunia kerja dan menghadapi transisi dari dunia perguruan tinggi menuju dunia kerja (Savickas & Porfeli, 2012).

Career adaptability penting dimiliki dalam dunia kerja karena memberikan berbagai dampak positif bagi organisasi individu bekerja, seperti memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja, menjadi lebih terlibat dalam kegiatan pengembangan diri yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan, dan berkaitan dengan niat untuk meninggalkan atau tinggal di organisasi tempat bekerja. (Klehe et al., 2011; Ferreira, 2012; Omar & Noordin, 2013; Ramadhan, 2019). Di sisi lain, individu yang memiliki *career adaptability* yang rendah dapat membuat individu menjadi apatis, mengalami ketidakberdayaan dan pesimis terhadap masa depan, tidak mampu untuk memilih karier, munculnya sikap tidak realistis terhadap karier, tidak mengenali kemampuan diri, tidak memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan karier, dan memicu individu untuk menggunakan strategi pencarian kerja yang serampangan (Koen, Klehe, dan Vianen, 2012; Savickas & Porfeli, 2012).

Career adaptability tidak hanya memiliki dampak positif dalam dunia kerja, namun juga memiliki dampak positif bagi mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi transisi karier (Savickas & Porfeli, 2012; Negru-Subtirica, Pop, & Crocetti, 2015). *Career adaptability* penting dimiliki mahasiswa tingkat akhir karena dapat membantu mahasiswa dalam menyesuaikan diri dan menyusun strategi dalam proses pembangunan karier selama berada dalam situasi kritis, berperan menunjukkan kesuksesan dalam menghadapi transisi karier dan kualitas individu

sebagai pekerja nantinya, serta mencegah pengangguran (Negru-Subtirica, Pop, & Crocetti, 2015). Selain itu, *career adaptability* juga membantu individu dalam mempersiapkan masa depan, membuat individu menjadi lebih bertanggung jawab untuk membentuk diri dan lingkungan guna memenuhi karier yang terjadi di masa depan, mendorong individu untuk berpikir tentang diri dalam berbagai situasi dan peran, serta membuat individu memiliki rasa kepercayaan diri untuk dapat mengaktualisasikan pilihan dalam mengimplementasikan desain kehidupan (Savickas & Porfeli, 2012).

Namun pada kenyataannya, masih banyak mahasiswa tingkat akhir yang masih memiliki tingkat *career adaptability* yang rendah, belum mempersiapkan diri, dan masih bingung dalam menentukan kariernya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2021) yang memperoleh hasil bahwa 215 dari 336 mahasiswa tingkat akhir yang berada di Universitas Hasanuddin memiliki persentase tingkat *career adaptability* yang masih dominan berada pada kategori rata-rata hingga sangat rendah, yaitu sebesar 65%. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Farahiyah (2022) juga menemukan bahwa persentase *career adaptability* yang paling tinggi pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 45%. Hal ini menunjukkan kecenderungan bahwa mahasiswa tingkat akhir belum siap untuk memasuki dunia kerja.

Salah satu faktor yang dapat memprediksi *career adaptability* adalah *work experience* (Pedro, 1984; Patton & Lokan, 2001; Monteiro, & Almeida, 2015; Narayanan, Olk, & Fukami, 2017; Ocampo, 2020). *Work experience* merupakan faktor demografis yang memengaruhi *career adaptability* dan faktor signifikan yang dapat memfasilitasi proses transisi individu dari dunia perguruan tinggi menuju

dunia kerja (Veronica, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Monteiro & Almeida (2015) mengemukakan bahwa mahasiswa yang memiliki *work experience*, memiliki rata-rata *career adaptability* yang lebih tinggi daripada mahasiswa yang tidak memiliki *work experience* terutama pada dimensi *career curiosity*. Tingkat keingintahuan lebih tinggi yang ditampilkan oleh mahasiswa melalui pengalaman kerja dapat dikaitkan dengan keinginan untuk mengeksplorasi identitas, peran sosial, dan minat yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selain itu, individu yang memiliki *work experience* akan lebih siap dalam menghadapi dunia kerja, sehingga kepuasan hidup individu akan meningkat (Monteiro & Almeida, 2015).

Dari berbagai bentuk *work experience* lainnya, seperti *summer jobs* dan *part-time work*, *internship experience* dapat mendukung mahasiswa dalam menghadapi transisi perguruan tinggi ke dunia kerja dan memberikan mahasiswa pengalaman dunia nyata yang memungkinkan mahasiswa mengimplementasikan pengetahuan yang mereka peroleh dalam kelas perguruan tinggi ke dunia kerja (OECD, 2010; Yiu & Law, 2012). Lebih lanjut, mahasiswa yang memiliki *work experience*, khususnya mahasiswa yang telah melakukan *internship* dianggap telah memiliki bekal dalam melakukan pekerjaan secara terkoordinasi dan terstruktur dengan baik, memperoleh keterampilan dan pengalaman untuk berkembang di pasar tenaga kerja, mendapatkan keuntungan karier lebih awal dibandingkan individu yang tidak memiliki *internship experience* sama sekali, serta dapat memprediksi *post-graduation employment* (Pedro, 1984; Toohey, Ryana, & Hughes, 1996; Gault, Redington, & Schlager, 2000; King, McKercher, & Waryszak, 2003; Narayanan, Olk, & Fukami, 2010;).

Di Indonesia terdapat salah satu program magang yang merupakan hasil kebijakan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik

Indonesia, yaitu Kampus Belajar Merdeka (MBKM). MBKM terdiri dari beberapa bentuk pembelajaran yang terdiri dari magang, pertukaran mahasiswa merdeka, kampus mengajar, membangun desa (KKN Tematik), proyek kemanusiaan, riset atau penelitian, studi independen, dan wirausaha (Nanggala & Suryadi, 2020). Salah satu bentuk pembelajaran MBKM, yaitu magang yang memiliki manfaat bagi mahasiswa berupa pengalaman secara langsung di lingkup kerja (industri, organisasi, perusahaan) yang setara dengan magang calon karyawan di perusahaan atau organisasi (Luthfi & Rahadi, 2020; Hermanto et al., 2021). Selain itu, program MBKM juga membentuk SDM yang unggul dan berdaya saing (Sudarma, 2012; Santri & Atmaja, 2022). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa program MBKM, khususnya *internship* merupakan suatu langkah untuk mendapatkan pengetahuan, pengalaman, mengenal, dan mengetahui dunia profesi atau sistem kerja profesional yang membentuk SDM unggul dan berdaya saing.

Hanya saja, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *internship experience* tidak selamanya mampu memperkuat dimensi *career adaptability* dikarenakan terdapat kepribadian individu yang juga ikut menentukan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungannya (Costa & McCrae, 1992; Roberts et al., 2005; Dursun & Argan, 2017). Salah satu teori kepribadian yang seringkali dikaitkan dengan *career adaptability* adalah *Big Five Theory*. *Big Five Theory* adalah salah satu teori kepribadian yang menggambarkan model untuk mengidentifikasi *trait-trait* dasar dalam penggambaran suatu kepribadian (Costa & McCrae, 1992). *Big Five Theory* menunjukkan hubungan positif antara keempat dimensinya, yaitu *agreeableness*, *openness to experience*, *extraversion*, dan *conscientiousness* dengan dimensi *career adaptability*, sedangkan dimensi

neuroticism dalam *Big Five Theory* memiliki korelasi negatif dengan *career adaptability* (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012; Teixeira et al., 2012; Rossier et al., 2012; Li et al., 2015; Wang & Fu, 2015; Guan et al., 2017; Ispir et al., 2019; Aziza, 2019).

Salah satu dimensi *Big Five Theory*, yaitu *conscientiousness* memiliki dampak signifikan terhadap *career adaptability* karena memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dibanding ketiga dimensi lainnya, yaitu berkisar 0.461-0.577 dengan kategori korelasi cukup kuat (Goldberg, 1990; Qadri & Murkhana, 2018; Aziza, 2019; Burger, 2019; Raisunnisa & Megawati, 2019; Ocampo et al., 2020; Mahendrayani, 2022). *Conscientiousness* menjadi kajian yang memiliki dampak signifikan terhadap adaptabilitas karier karena dimensi tersebut memiliki indikator yang digambarkan dengan sifat terorganisir, rapi, teratur, praktis, cepat, teliti (Goldberg, 1990) yang diduga relevan dengan adaptabilitas karier yang dicirikan dengan berorientasi dalam mempersiapkan masa depan, bertanggung jawab dalam membuat keputusan, inisiatif untuk melakukan eksplorasi karier, dan memiliki keyakinan untuk memecahkan masalah (Savickas & Porfeli, 2012). Karakteristik dari *conscientiousness* sangat penting dalam memenuhi tuntutan *internship* karena individu dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung melakukan *internship* dengan cara yang terkontrol dan teratur, serta memaksimalkan manfaat dari *internship experience* yang mereka miliki (Ocampo et al., 2020).

Lebih lanjut, penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Ocampo et al. (2020) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *internship experience* belum sepenuhnya dapat meningkatkan *career adaptability*, namun jika individu memiliki *conscientiousness* yang tinggi, individu cenderung menunjukkan perilaku yang

fokus dan tekun, sehingga memaksimalkan pengalaman magang yang membantu individu dalam meningkatkan *career adaptability*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa individu dengan *conscientiousness* yang tinggi akan mengembangkan keempat dimensi *career adaptability* dibandingkan dengan individu yang memiliki *conscientiousness* yang rendah. Berdasarkan beberapa penjelasan sebelumnya, peneliti menduga bahwa pengaruh *internship experience* terhadap *career adaptability* akan lebih kuat pada individu yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi dan lebih lemah pada mereka yang memiliki *conscientiousness* yang rendah.

Hubungan antara *career adaptability*, *internship experience*, dan *conscientiousness* dapat dijelaskan melalui *Career Construction Theory* (CCT) yang dikemukakan oleh Savickas (1997). Pada *career construction theory* dijelaskan bahwa *career adaptability* tidak memiliki sifat yang stabil, melainkan merupakan kekuatan atau kapasitas regulasi diri yang dapat berubah seiring waktu dan situasi yang dapat diaktifkan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri individu, lingkungan, serta interaksi individu dan lingkungannya (Savickas dalam Brown & Lent, 2013). Dalam hal ini, faktor dalam diri (kepribadian), lingkungan, dan interaksi keduanya (*internship experience*) dapat memengaruhi *career adaptability* yang dimiliki individu.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya ditemukan beberapa keterbatasan. Beberapa penelitian yang membahas terkait kepribadian, khususnya *Big Five Theory* dengan *career adaptability* pada mahasiswa di Indonesia masih bersifat terbatas dan hanya menggunakan populasi yang menghususkan pada satu universitas tertentu (Qadri & Murkhana, 2018; Aziza, 2019; Raisunnisa & Megawati, 2019; Mahendrayani, 2022). Penelitian tersebut mengungkapkan perlunya penelitian lebih lanjut dengan menggunakan populasi

yang lebih luas dengan mempertimbangkan adanya perbedaan universitas (swasta, negeri, dan vokasi), budaya, dan kurikulum.

Kemudian, penelitian terbaru yang dilakukan Mahendrayani (2022) terkait hubungan *conscientiousness* dan *career adaptability* pada mahasiswa merekomendasikan agar penelitian selanjutnya dapat melibatkan mahasiswa yang telah memiliki pengalaman dalam dunia kerja, seperti mahasiswa yang pernah mengikuti magang. Hal tersebut disebabkan pengalaman kerja juga dapat memengaruhi tingkat adaptabilitas karier pada individu (Pedro, 1984; Patton & Lokan, 2001; Narayanan, Olk, & Fukami, 2010; Monteiro, & Almeida, 2015; Veres, Farcas, Petric & Szamosközi, 2017; Ocampo et al., 2020).

Selain itu, peneliti memilih mahasiswa tingkat akhir sebagai subjek penelitian dikarenakan penelitian ingini berfokus pada transisi karier dari perguruan tinggi ke dunia kerja. Super & Knasel (1981) mengemukakan bahwa titik kritis transisi karier dari perguruan tinggi ke dunia kerja berada pada masa meninggalkan peran sebagai mahasiswa menuju peran sebagai pekerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui Kontribusi *Internship Experience* terhadap *Career Adaptability* dengan *Conscientiousness* sebagai Moderator Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini, antara lain:

- a. Apakah terdapat kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar?

- b. Apakah terdapat kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* dengan *conscientiousness* sebagai moderator pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar?

1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka maksud dari penelitian ini, antara lain:

- a. Mengetahui seberapa besar kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar
- b. Mengetahui seberapa besar kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* dengan *conscientiousness* sebagai moderator pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan maksud penelitian, maka tujuan penelitian ini, antara lain:

- a. Mengetahui terdapat atau tidak terdapat kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.
- b. Mengetahui terdapat atau tidak terdapat kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* dengan *conscientiousness* sebagai moderator pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi keilmuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai pengembangan karier. Penelitian ini juga diharapkan mampu

mendukung penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *internship experience*, kepribadian, dan *career adaptability* pada bidang psikologi industri dan organisasi.

1.3.3.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, yaitu:

- a. Bagi mahasiswa tingkat akhir, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan memberikan pemahaman akan pentingnya memiliki *internship experience* dan meningkatkan *conscientiousness* untuk membangun *career adaptability*, sehingga dapat menghadapi perubahan dalam dunia kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi motivasi bagi mahasiswa tingkat akhir untuk mengasah keterampilan dan mencari pengalaman yang lebih luas, sehingga akan lebih siap dalam menghadapi dunia kerja.
- b. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengembangkan kurikulum dan program pengembangan diri bagi mahasiswa untuk meningkatkan *career adaptability* sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja, sehingga dapat menjadi lulusan yang siap diberdayakan dan mampu menghadapi berbagai tantangan karier setelah lulus dari perguruan tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Career Adaptability

2.1.1 Definisi Career Adaptability

Career adaptability merupakan teori yang berkembang menggantikan teori *career maturity* (kematangan karier) Donald Super dikarenakan terbukti kurang mampu menjelaskan perkembangan karier pada orang dewasa dan hanya berfokus pada masa remaja (Savickas, 1997). Super & Knasel (1981) menawarkan penggunaan istilah *career adaptability* karena dianggap lebih mampu menjelaskan dinamika karier pada seluruh rentang hidup, khususnya pada masa dewasa. Hal ini dikarenakan pada masa dewasa tuntutan akan karier mendapatkan tantangan yang lebih besar dibandingkan saat remaja, seperti tuntutan sosial, ekonomi, dan lainnya. Selain itu, penggunaan istilah kematangan lebih mengacu pada pertumbuhan (*growth*) yang bersifat biologis, sehingga individu dipandang akan mencapai pertumbuhan pada tiap tahapan karier dan cenderung bersifat linear. Sedangkan, penggunaan istilah adaptabilitas dianggap lebih menekankan pada sikap proaktif individu akan karier dan lingkungannya (Savickas, dalam Sharf, 2013).

Pertimbangan tersebut menjadi dasar bagi Savickas (1997) untuk mengembangkan teori *career adaptability* dengan menggunakan konsep psikososial. Savickas mendefinisikan *career adaptability* sebagai kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam

kondisi kerja. Rottinghaus, Day, & Borgen (dalam Creed, Fallon & Hood, 2009) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kecenderungan yang memengaruhi cara individu dalam melihat kapasitasnya guna merencanakan dan menyesuaikan diri dengan rencana perubahan-perubahan dalam kariernya, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa *career adaptability* merupakan kesiapan menghadapi segala tuntutan untuk menyiapkan dan berpartisipasi pada peran dalam pekerjaan, serta kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga pada kondisi kerja.

2.1.2 Dimensi Career Adaptability

Model *career adaptability* yang dikemukakan oleh Savickas (2009) menekankan pada peran pekerjaan dalam hal mengatasi harapan sosial yang individu persiapkan, memasuki tahap bekerja, dan berpartisipasi dalam pekerjaan, serta berkaitan dengan transisi karier yang mencakup perubahan posisi pekerjaan. Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) mengemukakan empat dimensi *career adaptability* yang merupakan tugas pengembangan karier yang spesifik, yaitu kepedulian akan karier di masa depan (*concern*), pengendalian tentang hal-hal yang berkaitan dengan karier di masa depan (*control*), keingintahuan untuk mencari skenario-skenario pekerjaan masa depan (*curiosity*), dan keyakinan untuk berusaha menggapai tujuan dan aspirasi (*confidence*). Dimensi ini menggambarkan sumber dan strategi *career adaptability* yang dipakai individu untuk mengelola tugas-tugas penting, transisi dan pengalaman-pengalaman trauma yang dialami individu seiring proses pembangunan karier individu. Berikut adalah uraian mengenai empat dimensi pada *career adaptability* menurut Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) sebagai berikut:

a. *Career Concern*

Career concern adalah sumber daya yang membantu individu untuk melihat jauh ke depan dan mempersiapkan masa depannya. Dalam hal ini, individu memiliki kepedulian terhadap karier yang dibangun dengan pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depan dengan melihat pengalaman yang pernah didapat di masa lalu dan keadaan saat ini. Kesadaran individu terhadap kariernya akan mendorong timbulnya perhatian untuk menjadi sadar akan tugas kerja dan masa transisi yang akan dihadapi.

Selain itu, esensi dari *career concern* adalah sebuah kesadaran (*sense*) bahwa mempersiapkan hari esok merupakan hal penting bagi individu. Sikap dan keyakinan terencana mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas atau pengalaman yang mempromosikan kompetensi dalam perencanaan dan persiapan untuk masa depan. Inti dari dimensi ini adalah perencanaan karier antara lain induksi kemampuan untuk menghubungkan aktivitas saat ini dengan yang diinginkan di masa yang akan datang.

b. *Career Control*

Career control adalah sumber daya yang memungkinkan individu untuk mengambil kendali atas masa depan dengan bertanggung jawab dan teliti dalam membuat keputusan terkait karier. *Career control* memungkinkan individu untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Keyakinan bahwa individu dapat memiliki kontrol atas kariernya membantu individu menjadi lebih mudah menentukan ketika pilihan terkait karier tersebut muncul. Keyakinan tersebut

meliputi sikap asertif dan tegas dalam memutuskan untuk terikat dalam tugas perkembangan kerja dan mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam mengambil keputusan.

c. *Career Curiosity*

Career curiosity adalah sumber daya yang memungkinkan individu mengeksplorasi peluang dan berpikir tentang kesesuaian antara diri dan dunia kerja. Dalam hal ini, *career curiosity* mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karier mereka ke depan. Berawal dari pengendalian diri, kemudian muncullah inisiatif atau rasa ingin tahu untuk mempelajari jenis-jenis pekerjaan.

Rasa ingin tahu yang terjadi juga akan mendorong individu melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja. Rasa ingin tahu akan membentuk sebuah pengetahuan yang berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang terkait dengan pekerjaan. Ketika ditindaklanjuti, rasa ingin tahu menghasilkan pengetahuan yang dapat digunakan untuk membuat pilihan yang sesuai dengan situasi. Dengan demikian, dimensi ini dapat membentuk citra realistis tentang diri individu dan pilihan kariernya. Hal ini dapat memfasilitasi pilihan-pilihan selanjutnya yang cocok dengan diri individu dan situasi pekerjaan.

d. *Career Confidence*

Career confidence adalah sumber daya berupa kepercayaan individu dalam menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Individu yang memiliki kepercayaan diri

akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karier. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Percaya diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktifitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Selain itu, kepercayaan diri akan memungkinkan individu membuat pilihan dalam mencapai rencana di masa depan.

2.1.3 Faktor yang Memengaruhi *Career Adaptability*

Career adaptability individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terbagi menjadi tiga, yaitu:

a. Faktor Demografi

- Usia

Usia merupakan faktor demografis yang memengaruhi *career adaptability* (Sulistiani & Handoyo, 2018). Pola pikir individu dapat dilihat dari usia karena usia berkaitan dengan tahapan perkembangan (Santrock, 2013; Sisca & Gunawan, 2015). Seiring bertambahnya usia, individu akan memiliki pola pikir yang semakin konkrit dan mampu berpikir secara mendalam. Hal ini dibuktikan dengan tugas perkembangan karier individu yang berada pada dewasa awal, yaitu melakukan eksplorasi karier secara mendalam dengan melakukan pencarian informasi tentang diri sendiri maupun pekerjaan (Santrock, 2013). Berdasarkan hal tersebut, optimalnya individu dewasa awal memiliki *career adaptability* yang cukup tinggi.

Seiring bertambahnya usia, pengalaman hidup individu dalam berinteraksi dengan lingkungan akan semakin bertambah (Brown & Lent, 2013). Dengan demikian, individu akan mengembangkan kemampuan

beradaptasi, khususnya ketika menghadapi tantangan atau kesulitan dalam setiap perkembangan kariernya. Penelitian yang dilakukan oleh (Zacher, 2014) menunjukkan hasil bahwa usia dapat memprediksi *career adaptability*. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Healy *et al.* (dalam Patton & Lokan, 2001) menunjukkan bahwa mahasiswa mengalami peningkatan kematangan karier seiring bertambahnya usia.

- Gender

Gender merupakan faktor demografis yang memengaruhi *career adaptability* (Sulistiani & Handoyo, 2018). Individu yang memiliki *career adaptability* akan mampu merencanakan karier jangka panjang maupun jangka panjang (Savickas & Poerfeli, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Zhang (2010) ditemukan bahwa dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan karier, perempuan cenderung merencanakan karier dengan tujuan yang lebih jelas dibandingkan laki-laki. Beberapa penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa perempuan memiliki *career adaptability* yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki (Kenny & Bledsoe, 2005; Han & Rojewski, 2015).

- Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja atau *work experience* merupakan faktor demografis yang memengaruhi *career adaptability* (Veronica, 2019). Semakin banyak pengalaman yang individu peroleh akan membuat individu cenderung mampu melakukan eksplorasi karier secara lebih mendalam dan melalui informasi yang telah diperoleh tersebut akan membuat individu lebih mampu merencanakan karier secara matang (Mardiyati & Yuniawati, 2015). Selain itu, individu yang bekerja pada pekerjaan yang sesuai dengan minat karier

yang dimiliki cenderung memiliki pengendalian personal yang membuat kariernya akan berkelanjutan (Patton & Lokan, 2001). Berdasarkan hal tersebut, semakin banyak pengalaman kerja yang selaras dengan kemampuan dan minat individu, maka *career adaptability* yang dimiliki juga akan semakin meningkat tinggi (Saraswati et al., 2017)

b. Faktor Personal

- Optimisme

Individu yang optimis dicirikan sebagai individu yang sangat tertarik akan masa depan kariernya, antusias terlibat dalam pembelajaran yang berhubungan langsung dengan masa depan yang dibayangkan, dan merasa nyaman bahwa dia berada di jalur yang tepat untuk kesuksesan karier (McIlveen et al., 2013). Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Tolentino et al (2014) mengemukakan bahwa optimisme berkorelasi positif dengan keempat dimensi *career adaptability*. Dalam hal ini, individu yang optimis lebih mudah untuk beradaptasi karena memiliki tingkat kepercayaan tinggi yang tinggi terkait orientasi masa depan dan berfokus untuk menggunakan kekuatan yang dimiliki saat mengalami kesulitan. Lebih lanjut, Rottinghaus, Day, & Borgen (2005) juga menemukan adanya hubungan positif yang kuat antara *career adaptability* dengan optimisme pada mahasiswa sarjana.

- Hope

Hope atau harapan adalah bentuk persepsi seseorang untuk memperoleh tujuan, serta motivasi untuk mencapai tujuan (VandenBos, 2015). Harapan dianggap penting dalam karier individu dikarenakan lingkungan kerja yang menuntut keterusterangan diri, kemampuan beradaptasi, dan ketahanan (Othman, et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2014)

mengemukakan bahwa *hope* berkorelasi positif dengan perencanaan karier, keputusan karier, dan *self-efficacy* karier. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2019) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *trait hope* terhadap *career adaptability* mahasiswa psikologi Unnes.

- *Adversity Quotient*

Stoltz (dalam Tian & Fan, 2014) mengemukakan bahwa individu dengan tingkat *adversity quotient* yang rendah akan cenderung menolak atau menghindari perubahan. Namun sebaliknya, individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi akan mampu menyambut dan menerima perubahan dengan baik. Dalam penelitian Tian & Fan (2014) menghasilkan bahwa *adversity quotient* dan *career adaptability* memiliki hubungan positif yang signifikan, yaitu semakin tinggi *adversity quotient* individu maka akan semakin tinggi pula *career adaptability* yang dimilikinya.

- Kepribadian

Salah satu faktor dalam diri individu yang dapat memengaruhi *career adaptability* adalah kepribadian (Teixeira et al., 2012; Vianen et al., 2012; Wang & Fu, 2015). Adaptasi dengan lingkungan memiliki kaitan yang erat dengan kepribadian individu sehari-hari (Savickas, dalam Brown & Lent, 2013). Savickas & Porfeli (2012) menilai indikator *adaptivity* adalah kepribadian yang dapat diukur dengan *Big Five Theory*. Penelitian yang dilakukan oleh Toker et al. (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada dimensi *conscientiousness* dan *openess to experience* dengan *career adaptability* individu.

c. Faktor Sosial

- Keluarga

Keluarga merupakan lingkungan pertama dan utama bagi individu yang memiliki pengaruh terhadap perkembangan karier individu dari masa kanak-kanak hingga dewasa (Whiston & Keller, 2004). Dalam keluarga individu dapat memperoleh pengetahuan awal terkait karier dengan mengobservasi aktivitas pekerjaan anggota keluarga dan mendengarkan percakapan tentang pekerjaan kedua orang tua, baik secara langsung maupun tidak langsung (Galinsky, dalam Soresi et al., 2014). Dalam hal ini, keluarga adalah sumber informasi yang dapat memberikan nasihat dan petunjuk karier kepada individu.

Krumoltz (2009, dalam Soresi et al., 2014) mengemukakan bahwa keluarga memiliki peran penting dalam mendorong keterbukaan, fleksibilitas, rasa ingin tahu tentang dunia, persepsi positif tentang peluang karier di masa depan. Dalam hal ini, keluarga dapat mendukung individu dalam membuat, mengenal, dan memfasilitasi kesempatan positif dalam merencanakan hidupnya. Hal ini lah yang mendukung perkembangan *career adaptability* individu. Creed, Fallon, & Hood (2009) menjelaskan bahwa dukungan keluarga dan teman berupa motivasi dan informasi karier membantu individu dalam memilih karier yang diinginkan.

- Lingkungan Pendidikan

Career adaptability dipengaruhi oleh lingkungan individu (Savickas, dalam Brown & Lent, 2013). Lingkungan yang mendukung dapat membantu individu untuk mengembangkan kemampuan beradaptasi dalam karier (Ataç et al., 2018). Dalam hal ini, lingkungan pendidikan memengaruhi

kemampuan *career adaptability* individu. Penelitian yang dilakukan oleh Masuna (2015) mengemukakan bahwa Institusi pendidikan memengaruhi kemampuan adaptabilitas karier mahasiswa melalui prestasi akademik dan pengetahuan tentang karier yang diberikan pada mahasiswa, sehingga mereka memiliki kemampuan dan informasi yang kaya sesuai dengan minat akan kariernya. Selain itu, penelitian yang dilakukan Han & Rojewski (2015) juga menunjukkan bahwa dukungan lingkungan belajar memiliki korelasi positif dengan empat dimensi *career adaptability*.

2.2 Internship Experience

2.2.1 Definisi, Tujuan, & Manfaat *Internship Experience*

Internship adalah bagian dari *career-development* individu yang bertujuan untuk mempersiapkan individu dalam memiliki karier yang sukses dan memuaskan (Ching & Lam, 2007). Tujuan *internship* tidak hanya sekedar mendapatkan pengalaman dunia kerja secara nyata, namun langkah awal mahasiswa dalam membangun resume pada dunia kerja yang kompetitif dan memudahkan mahasiswa mendapatkan pekerjaan tingkat pemula dikarenakan telah memiliki pengalaman sebelumnya (Knouse & Fontenot, 2008; Hergert, 2009). Lebih lanjut, melalui *internship experience*, mahasiswa memperoleh kesempatan dan pembelajaran dalam melakukan praktik dan aktivitas yang berhubungan langsung dengan penerapan pengetahuan. Hal ini dibuktikan melalui studi yang dilakukan oleh Mihail (2006) bahwa mahasiswa yang melakukan *internship* dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam pasar kerja seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, dan kepercayaan diri yang baik.

Internship experience memiliki berbagai manfaat yang menguntungkan, seperti memperoleh kemampuan untuk menghubungkan konsep yang diperoleh dalam kelas dengan aplikasi praktis di dunia kerja, meningkatkan pengetahuan terkait tahapan atau jenjang karier (*career path*), mengurangi perasaan *shock* saat memasuki tempat kerja, memiliki kemajuan yang lebih cepat (Coco, 2000), meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan (Maskooki, Rama, & Raghunandan, 1998), membuat individu lebih percaya diri dalam memperoleh pekerjaan setelah lulus (Cook, Parker, Pettinjohn, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Fang et al. (2004) dan Gault et al. (2000) mengamati bahwa mahasiswa yang berpartisipasi dalam *internship* menerima lebih banyak tawaran pekerjaan daripada mahasiswa yang tidak memiliki *internship experience*.

Daugherty (2011) menjelaskan bahwa *internship experience* diperlukan oleh para mahasiswa tingkat akhir sebagai cara bagi para calon sarjana untuk mendapatkan pengalaman kehidupan secara nyata dan sebagai sarana bagi mahasiswa untuk menemukan minat, serta aspirasi jangka panjang. Selain itu, melalui *internship experience* mahasiswa menjadi lebih mandiri ambisius dan fokus. Oleh karena itu, mahasiswa penting memiliki *internship experience* yang merupakan sarana bagi mahasiswa untuk belajar terkait lingkungan dunia kerja.

2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Efektivitas *Internship Experience*

Efektivitas *internship experience* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang memberikan individu kesempatan untuk belajar, pengembangan karier, membentuk relasi, dan mendapatkan dukungan supervisor merupakan faktor yang dapat membantu individu dalam

membangun hubungan yang mendukung dengan rekan kerja, sehingga meningkatkan kepuasan dalam melaksanakan *internship* (D'bate et al, 2009). Lebih lanjut, dukungan dari supervisor merupakan faktor yang cukup penting dalam menghasilkan tingkat kepuasan *internship* yang tinggi karena dukungan yang diberikan oleh senior memberikan semangat dan arahan bagi individu (Hurst, 2007; Klee, 2011). Lingkungan kerja yang positif membuat individu meminimalisir stres dan rasa frustrasi, serta membantu untuk membangun ikatan sosial dan identitas yang positif dalam kelompok (Huang & Jia, 2010)

b. *Self-initiatives*

Sikap positif dan *self-initiative* yang merupakan faktor dalam diri individu turut berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan program magang. Dalam hal ini, *self-initiative* membantu individu dalam mengurangi efek negatif yang mungkin timbul dari program *internship* yang tidak terstruktur dengan baik (Phoebe, 2010).

c. Durasi Magang

Durasi magang atau waktu *internship* merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan efektivitas *internship experience* (Albashiry, Voogt, & Pieters, 2011). Meskipun belum ada bukti konkrit terkait durasi waktu *internship* yang diperlukan untuk individu agar memperoleh manfaat, namun beberapa studi literatur mengemukakan bahwa durasi *internship* perlu cukup lama agar individu memperoleh manfaat (Albashiry, Voogt, & Pieters, 2011; Divine et al., 2007). Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa durasi *internship* yang ideal bergantung pada tujuan program *internship*, seperti di AS durasi waktu *internship* yang efektif sekitar 2-18 bulan, sedangkan di negara-negara Eropa berkisar 3-12 bulan (Albashiry, Voogt, & Pieters, 2011).

Lebih lanjut, pada negara Malaysia dan sebagian besar negara Afrika, menganggap waktu *internship* yang efektif berkisar 10 minggu atau sekitar 3 bulan (Muhamad et al., 2009; Bukaliya, 2012). Survey yang dilakukan oleh Collegiate Employment Research Institute (CERI) (2021) terhadap pemberi kerja terkait waktu *internship* efektif hingga individu memperoleh penambahan *skill* diperoleh sekitar 5% memilih 2-4 bulan, 30% memilih 3-4 bulan, 25% memilih 5-6 bulan, 9% memilih 7-10 bulan, dan 30% menunjukkan bahwa *internship experience* setidaknya dilaksanakan selama 12 bulan atau lebih.

d. Efektivitas Pengawasan

Penelitian yang dilakukan oleh D'bate et al. (2009) menunjukkan bahwa individu melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam melakukan tugas yang menantang bila terdapat pengawasan dan dukungan yang tepat. Selain itu, siswa yang mengikuti program *internship* juga dilaporkan memperoleh manfaat yang lebih tinggi dalam *internship experience*, seperti menerima pengalaman positif dan mempersepsikan mereka untuk meningkatkan prospek kerja (Gupta et al., 2010).

e. Kejelasan Tugas

Dukungan supervisor membantu individu dalam memastikan tingkat kejelasan tugas yang akan dilakukan. Pemberian tugas yang jelas membantu individu dalam meningkatkan pengalaman magang, sedangkan kurangnya pekerjaan dan penugasan kerja yang buruk atau tidak jelas cenderung mengakibatkan perasaan frustrasi, bahkan memunculkan perasaan yang tidak puas selama program magang (Rothman, 2007).

f. Kompensasi

Penelitian yang dilakukan oleh Beebe, Blaylock, & Sweetser (2009) menemukan bahwa *paid internship* dapat memberikan kepuasan yang lebih tinggi pada individu, dibanding *unpaid internship*. Lebih lanjut, penelitian McHugh (2016) menunjukkan bahwa dukungan dan pendampingan dari supervisor memiliki dampak yang lebih tinggi dibanding kompensasi dalam peningkatan kepuasan pengalaman *internship experience*. Dengan demikian, meskipun kompensasi dapat menghasilkan respon positif, namun hal tersebut tidak serta menentukan *internship experience* individu.

2.3 Conscientiousness

Dimensi *conscientiousness* adalah salah satu dimensi dari kepribadian *Big Five Theory*. Dimensi ini digambarkan oleh Burger (2019) sebagai dimensi yang mengacu pada seberapa besar kontrol dan disiplin yang dimiliki oleh individu. Dimensi *conscientiousness* juga menunjukkan bahwa individu merupakan sosok yang memiliki ketekunan, kerja keras, motivasi dalam menggapai tujuan, menunjukkan tingkat organisasi individu, rasa kompetensi, bertanggung jawab, rasa disiplin, dan memiliki perencanaan (McCrae, 1991; Zhao & Seibert, 2006 ;Larsen & Buss, 2018).

Individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tergolong tinggi digambarkan sebagai sosok yang terorganisir, memiliki rencana, memiliki kecenderungan untuk lebih bisa berprestasi dengan baik di sekolah ataupun pekerjaan, memilih untuk tidak melanggar aturan, dan biasanya memiliki hubungan romantis yang lebih aman dan stabil (Larsen & Buss, 2018; Burger, 2019). Selain itu, mereka yang memiliki skor *conscientiousness* yang tergolong tinggi cenderung merupakan sosok yang tepat waktu, bekerja keras, lebih berhati-

hati, dan memiliki ketahanan (Feist & Feist, 2014). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Goldberg (1990) yang menggambarkan dimensi ini dengan sifat terorganisir, rapi, teratur, praktis, cepat, teliti.

Selain itu, individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tergolong rendah juga merupakan sosok yang mudah teralihkan dari tugas, tidak dapat diandalkan, dan cenderung memiliki kinerja yang lebih buruk di sekolah ataupun di tempat kerja (Burger, 2019; Larsen & Buss, 2018). Individu juga cenderung memiliki sifat yang tidak mempunyai tujuan, ceroboh, mudah menyerah jika menghadapi kesulitan, pemalas, tidak teratur, dan ceroboh (Feist & Feist, 2014).

Dimensi *conscientiousness* seringkali muncul dalam hal prestasi atau situasi kerja (Burger, 2019). Bahkan *conscientiousness* merupakan prediktor yang kuat dalam memprediksi kinerja individu di semua jenis pekerjaan (Barrick et al., 2001). Hartman & Betz (2007) juga berpendapat bahwa individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi terkait dengan perilaku adaptif dan cenderung memiliki hasil karier yang lebih positif. Sedangkan individu dengan tingkat *conscientiousness* yang termasuk dalam kategori rendah memiliki kecenderungan memiliki kinerja yang kurang baik di sekolah maupun di lingkungan kerjanya (Larsen & Buss, 2018).

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *conscientiousness* adalah salah satu dimensi *Big Five Theory* yang mencakup perilaku individu yang berorientasi pada tugas, tujuan, dan kontrol secara sosial (Pervin, Cervone, & John., 2010). Individu yang mempunyai skor tinggi pada dimensi *conscientiousness* cenderung memiliki sifat pekerja keras, rapi, teliti, terorganisir, dan lebih mampu berprestasi baik di lingkungan sekolah ataupun di tempat kerja. Sebaliknya, individu yang mempunyai skor rendah pada dimensi

conscientiousness cenderung bersifat tidak memiliki tujuan, lebih mudah menyerah saat menemui hambatan, tidak teratur, ceroboh, dan mempunyai kinerja yang kurang baik di sekolah ataupun di tempat kerja.

2.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hubungan ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu *internship experience*, *career adaptability*, dan *conscientiousness* secara tidak langsung telah dijelaskan dalam Savickas (1997) Career Construction Theory. Career Construction Theory menjelaskan bahwa *career adaptability* tidak memiliki sifat yang stabil, melainkan merupakan kekuatan atau kapasitas regulasi diri yang dapat berubah seiring waktu dan situasi yang dapat diaktifkan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri orang tersebut, lingkungan, dan interaksi individu dan lingkungannya (Savickas dalam Brown & Lent, 2013). Dalam hal ini, faktor dalam diri, lingkungan, dan interaksi keduanya merupakan faktor memengaruhi *career adaptability* yang dimiliki individu.

Career Construction Theory menggarisbawahi pentingnya juga peran pengalaman dalam mengembangkan kemampuan beradaptasi dengan karier (Savickas, dalam Brown & Lent, 2013). Dalam hal ini, meskipun transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja merupakan hal penting yang perlu dipersiapkan dan dihadapi oleh mahasiswa tingkat akhir, hal itu saja tidak cukup untuk meningkatkan kemampuan *career adaptability*. Pentingnya memiliki intervensi kontekstual yang tepat, yaitu pengalaman *internship* dalam setting kerja dan karier yang ditargetkan oleh mahasiswa (Callanan & Benzing, 2004; Kuh, 2008). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koen, Klehe, & Van Vianen (2012) bahwa *work experience* dapat secara efektif mempertahankan pengembangan kemampuan *career adaptability* individu.

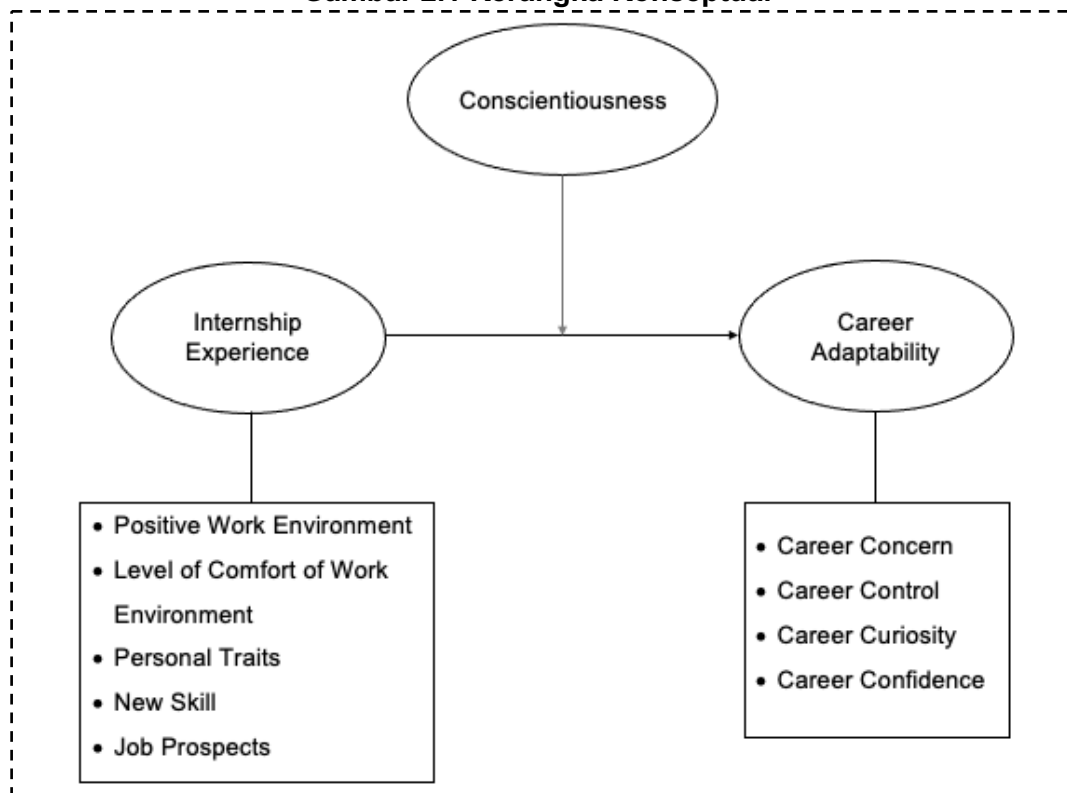
Selain itu, Career Construction Theory juga menjelaskan bahwa pengalaman dalam konteks karier tidak cukup untuk mengembangkan kemampuan *career adaptability*, individu juga perlu memiliki kualitas untuk mengoptimalkan pengalaman mereka (Savickas, dalam Brown & Lent, 2013). Salah satu kualitas individu yang dapat memengaruhi *career adaptability* adalah *conscientiousness* (Goldberg, 1990; Qadri & Murkhana, 2018; Aziza, 2019; Burger, 2019; Raisunnisa & Megawati, 2019; Ocampo, 2020; Mahendrayani, 2022). Individu yang memiliki *conscientiousness* ditandai dengan sikap terencana dan terorganisir dalam memikirkan dan mengantisipasi masa depan karier, sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan terkait karier, memiliki motivasi untuk mencapai tujuan mereka dengan melakukan eksplorasi karier, dan memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi, khususnya terkait karier (Rogers et al., 2008; Zhao & Seibert, 2006; Lounsbury et al., 2005; Reed et al, 2004; Li et al, 2015).

Karakteristik *conscientiousness* dapat meningkatkan *career adaptability* karena berkaitan dengan keempat dimensi *career adaptability*, yaitu kepedulian akan karier di masa depan (*concern*), pengendalian tentang hal-hal yang berkaitan dengan karier di masa depan (*control*), keingintahuan untuk mencari skenario-skenario pekerjaan masa depan (*curiosity*), dan keyakinan untuk berusaha menggapai tujuan dan aspirasi (*confidence*). Kemudian, beberapa penelitian juga berhasil menunjukkan bahwa individu dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung memaksimalkan *internship experience* yang dimiliki karena terdapat motivasi untuk mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan profesionalitas untuk karier kedepannya (Barrick & Mount, 1991; Ocampo et al, 2020). Lebih lanjut penelitian Ocampo et al (2020) berhasil menunjukkan bahwa


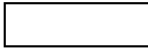



individu dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang fokus dan tekun, sehingga memaksimalkan pengalaman magang yang membantu individu dalam meningkatkan *career adaptability*. Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, pengaruh *internship experience* terhadap *career adaptability* akan lebih kuat pada individu yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi dan lebih lemah pada mereka yang memiliki *conscientiousness* yang rendah.

2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

-  Variabel Penelitian
-  Aspek Variabel
-  Kontribusi
-  Efek Moderator
-  Garis Hubung Aspek Variabel

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat diketahui bahwa peneliti ingin melihat kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* dengan *conscientiousness* sebagai moderator pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar. Seperti yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang, guna menghadapi situasi transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja dan menghadapi situasi kerja yang semakin beragam seiring waktu, mahasiswa tingkat akhir diharapkan mampu meningkatkan *career adaptability*. *Career adaptability* adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan berbagai tugas, terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak terprediksi yang sewaktu-waktu dapat terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997).

Career adaptability terdiri dari terdapat empat dimensi, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Keempat dimensi tersebut menggambarkan strategi *career adaptability* yang digunakan oleh individu dalam mengelola tugas-tugas penting, transisi, dan pengalaman-pengalaman trauma yang dialami oleh individu seiring proses pembangunan karier. Berdasarkan Career Construction Theory yang dikemukakan Savickas bahwa *career adaptability* merupakan kapasitas regulasi diri yang dapat berubah seiring waktu dan diaktifkan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri, lingkungan, dan interaksi individu dan lingkungannya. Dalam hal ini, Career Construction Theory menjelaskan bahwa peran pengalaman dalam bekerja dianggap penting dalam membantu individu dalam beradaptasi dengan karier. Namun, pengalaman dalam konteks karier tidak cukup untuk mengembangkan kemampuan *career adaptability*, individu juga perlu memiliki kualitas untuk mengoptimalkan pengalaman tersebut (Savickas, dalam Brown & Lent, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Ocampo et al. (2020) mengemukakan bahwa bahwa individu dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang fokus dan tekun, sehingga memaksimalkan pengalaman magang (*internship experience*) yang membantu individu dalam meningkatkan *career adaptability*. *Internship experience* didefinisikan sebagai pengalaman individu dalam mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problem nyata di sekitar atau praktek untuk menguasai keahlian tertentu di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman (Sumardiono, 2014). Sedangkan *conscientiousness* merupakan salah satu dimensi dari kepribadian *Big Five Theory* dengan karakteristik memiliki ketekunan, kerja keras, motivasi dalam menggapai tujuan, menunjukkan tingkat organisasi individu, teratur, bertanggung jawab, rasa disiplin, praktis, cepat, teliti, dan memiliki perencanaan (Golberg, 1990; McCrae, 1991; Zhao & Seibert, 2006; Larsen & Buss, 2018).

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka, serta penelitian-penelitian yang mendukung, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H0₁: Tidak terdapat kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability*.

Ha₁: Terdapat kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability*.

H0₂: Tidak terdapat kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* dengan *conscientiousness* sebagai moderator pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Ha₂: Terdapat kontribusi *internship experience* terhadap *career adaptability* dengan *conscientiousness* sebagai moderator pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.