

KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN ADAPTABILITAS KARIER PADA SISWA SMK MUHAMMADIYAH 2 SEMARANG

Bintang Mustikawati¹, Prasetyo Budi Widodo¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50725

mustikawatibintang@gmail.com

ABSTRAK

Adaptabilitas karier dibutuhkan oleh siswa SMK yang diharapkan untuk dapat langsung bekerja setelah lulus sekolah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memiliki peran dalam pembentukan adaptabilitas karier pada individu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris terkait hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada siswa SMK Muhammadiyah 2 Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melibatkan 110 siswa kelas 10 SMK Muhammadiyah 2 Semarang tahun ajaran 2024/2025. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *stratified random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Kepribadian Proaktif (27 aitem, $\alpha = 0.915$) dan Skala Adaptabilitas Karier (39 aitem, $\alpha = 0.945$). Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada siswa kelas 10 SMK Muhammadiyah 2 Semarang tahun ajaran 2024/2025, $R = 0.700$ (tingkat hubungan kuat), $F = 103.889$, $p < 0.001$. Kepribadian proaktif memberikan sumbangan efektif sebesar 49% ($R^2 = 0.490$) terhadap adaptabilitas karier dari siswa kelas 10 SMK Muhammadiyah 2 Semarang tahun ajaran 2024/2025.

Kata kunci: kepribadian proaktif; adaptabilitas karier; siswa.

PROACTIVE PERSONALITY AND CAREER ADAPTABILITY OF STUDENTS AT SMK MUHAMMADIYAH 2 SEMARANG

Bintang Mustikawati¹, Prasetyo Budi Widodo¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50725

mustikawatibintang@gmail.com

ABSTRACT

Career adaptability is essential for vocational high school students, as they are expected to enter the workforce immediately after completing their education. Several studies have shown that proactive personality plays a significant role in the development of career adaptability. This study aims to obtain empirical evidence regarding the relationship between proactive personality and career adaptability among students of SMK Muhammadiyah 2 Semarang. This research is a quantitative study involving 110 students from 10th grade at SMK Muhammadiyah 2 Semarang in the 2024/2025 academic year. The sampling technique used in this research is stratified random sampling. The instruments used were the Proactive Personality Scale (27 items, $\alpha = 0.915$) and the Career Adaptability Scale (39 items, $\alpha = 0.945$). Simple regression analysis was used in this study and found that there is a significant positive relationship between proactive personality and career adaptability among 10th grade students at SMK Muhammadiyah 2 Semarang for the 2024/2025 academic year, $R = 0.700$ (indicates a strong level of correlation), $F = 103.889$, $p < 0.001$. Proactive personality contributes effectively by 49% ($R^2 = 0.490$) to the career adaptability of 10th grade students at SMK Muhammadiyah 2 Semarang for the 2024/2025 academic year.

Keywords: proactive personality; career adaptability; student.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia tengah memasuki era bonus demografi dan diperkirakan akan mencapai puncaknya pada 2030 mendatang. Menurut Dewi dkk. (2018), bonus demografi merupakan fenomena yang terjadi ketika struktur penduduk dengan jumlah penduduk dari kelompok umur produktif lebih mendominasi dibanding jumlah penduduk dari kelompok umur nonproduktif. Fenomena ini dianggap menguntungkan bagi pembangunan negara karena adanya penurunan rasio ketergantungan yang merupakan akibat dari proses penurunan jumlah mortalitas bayi dan fertilitas dalam rentang waktu yang lama (Falikhah, 2017).

Penurunan rasio ketergantungan mengakibatkan jumlah penduduk yang harus ditanggung jauh lebih kecil daripada jumlah penduduk yang harus bekerja. Hal tersebut membuat bonus demografi dapat menjadi peluang besar dalam meningkatkan kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Pencapaian tersebut dapat dilakukan jika penduduk usia produktif di Indonesia mempunyai kualitas mumpuni yang dapat mendorong dan menyokong pembangunan negara (Sutikno, 2020). Sebaliknya, bonus demografi dapat berakhir sia-sia jika momentum tersebut tidak dimanfaatkan dengan baik (Dewi dkk., 2018). Oleh karena itu, dibutuhkan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memanfaatkan peluang besar tersebut.

Pendidikan adalah salah satu fondasi penting dalam pembangunan suatu negara, khususnya dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan kejuruan hadir untuk mengasah kemampuan peserta didik dalam menguasai bidang pekerjaan tertentu yang didorong oleh karena adanya kebutuhan akan tenaga kerja yang bermutu dan terampil (Mukhlason, 2020). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah institusi pendidikan formal di Indonesia yang menawarkan model pendidikan kejuruan. Sebagai salah satu pihak yang memiliki wewenang dalam mempersiapkan tenaga kerja, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dituntut agar selalu dapat melakukan penyesuaian dengan tuntutan pasar yang terus berkembang (Wibowo, 2016). Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah pasal 3 ayat 2, yang menyebutkan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki fokus utama untuk mengasah sikap profesional dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi dunia kerja.

Sejak tahun 2010, pemerintah telah mempercayakan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk mengemban tugas penting dalam pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Hal tersebut terlihat melalui penguatan kebijakan pembalikan proporsi/rasio SMK dan SMA melalui terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 44 Tahun 2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional. Peraturan tersebut selanjutnya diuraikan secara terperinci melalui Rencana Strategis Pendidikan Menengah Kejuruan untuk periode tahun 2010-2014, yang kemudian proporsinya disesuaikan dengan konteks daerah dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan

Kebudayaan Nomor 80 Tahun 2013 tentang Pendidikan Menengah Universal (PH, 2016).

Direktorat Pembinaan SMK bahkan mengadakan promosi secara masif pada tahun 2014 dengan menayangkan iklan di berbagai saluran media cetak dan elektronik untuk mendorong pemenuhan proporsi 70% siswa SMK dan 30% siswa SMA (PH, 2016). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, jumlah SMK di Indonesia adalah sebanyak 14.252 sekolah dan jumlah SMA di Indonesia adalah sebanyak 14.445 sekolah. Meskipun jumlahnya lebih sedikit dari SMA, perbedaan jumlah yang sedikit menunjukkan bahwa usaha peningkatan jumlah SMK yang dilakukan oleh pemerintah berhasil dilakukan, mengingat jumlah SMK meningkat sekitar 14,7% dari total 12.421 SMK yang ada pada tahun 2014.

Terlepas dari tujuan awalnya, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) justru kini menjadi salah satu kontributor terbesar dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia dari tahun ke tahun (Hermawan dkk., 2023). Pada Februari 2024, Badan Pusat Statistik mencatat bahwa total pengangguran di Indonesia adalah sebanyak 7.194.862 orang. Lulusan SMK menjadi kontributor terbesar kedua setelah SMA dengan total sebanyak 1.621.672 orang. Pada periode yang sama, Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tengah mengungkapkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Tengah meraih angka 4,39 persen pada Februari 2024, terdapat penurunan sebanyak 0,85 persen dibanding Februari 2023. Meskipun demikian, tamatan SMK masih mendominasi dalam jumlah tersebut (Senjaya, 2024). Data-data tersebut menunjukkan bahwa keberadaan SMK belum

sepenuhnya mencapai tujuan yang diharapkan (Prianto dkk., 2021). Menurut Prianto dkk. (2021), keadaan tersebut disebabkan oleh karena terdapat ketimpangan antara keterampilan dan pengetahuan yang dikuasai oleh lulusan SMK dengan spesifikasi keahlian yang diinginkan oleh lingkungan profesional. Hal tersebut menunjukkan bahwa siswa SMK memerlukan kemampuan atau keterampilan yang dapat menangani kesenjangan tersebut sebelum memasuki dunia kerja.

Berdasarkan hasil penggalian informasi dari salah satu guru Bimbingan Konseling dari SMK Muhammadiyah 2 Semarang, ditemukan bahwa tingkat pengangguran dari lulusan SMK Muhammadiyah 2 Semarang relatif rendah. Meskipun begitu, terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa lulusannya belum memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Guru Bimbingan Konseling dari SMK Muhammadiyah 2 Semarang menyampaikan bahwa tidak semua lulusan bekerja sesuai dengan konsentrasi keahlian yang mereka ambil semasa sekolah. Menurut beliau, hal tersebut dapat disebabkan oleh karena konsentrasi keahlian yang mereka ikuti semasa sekolah tidak sesuai dengan minat mereka. Selain itu, beberapa lulusan juga ditemukan mengalami kesulitan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan konsentrasi keahlian mereka sehingga tidak sedikit dari mereka yang memilih untuk menerima pekerjaan apapun yang tersedia agar terhindar dari status menganggur setelah lulus. Kemudian, beliau juga menyampaikan bahwa terdapat beberapa lulusan yang cenderung berpindah-pindah pekerjaan karena ketidaknyamanannya dengan pekerjaan saat ini atau karena adanya tawaran gaji yang lebih besar dari penyedia

lapangan kerja lain. Menurut Tamari dan Akmal (2018), fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa lulusannya belum memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja.

Dalam hal ini, adaptabilitas karier dapat menjadi kunci penting dalam proses transisi siswa SMK menuju dunia kerja. Menurut Bocciardi dkk. (2017), adaptabilitas karier merupakan kemampuan individu dalam melakukan penyesuaian dengan pergeseran kondisi yang berkaitan dengan karier dan meramalkan kemajuan dalam pengembangan karier. Konsep adaptabilitas karier sendiri didasarkan pada asumsi bahwa manusia membangun jalur kariernya secara bertahap dengan melakukan penyesuaian diri terhadap perubahan lingkungan sosial untuk memenuhi tujuan dan kebutuhan profesionalnya dengan sebaik-baiknya, dan untuk mengatur kegiatan profesional dalam kaitannya dengan tugas perkembangan dan peran sosial (Paszowska-Rogacz, 2020).

Adaptabilitas karier merupakan hasil pengembangan dari konsep kematangan karier yang dinilai masih terlalu kompleks dan belum sepenuhnya menggambarkan perkembangan karier dengan jelas karena hanya terbatas pada tugas-tugas yang dapat diprediksi (Brown & Lent, 2012). Menurut Lailatunnikma dan Nastiti (2021), kematangan karier mencerminkan sejauh mana seseorang telah siap dalam menentukan pilihan karier dan mengambil keputusan yang sejalan dengan keinginan hati, kecenderungan kepribadian, serta tahapan perkembangan karier yang sedang dijalani. Savickas (dalam Brown & Lent, 2012) menyampaikan bahwa adaptabilitas karier meningkatkan konsep kematangan dan

menekankan kebutuhan untuk menanggapi keadaan atau situasi baru daripada menguasai kontinum tugas perkembangan yang dapat diprediksi dan linier.

Secara teoritis, adaptabilitas karier dipicu oleh transisi yang berdampak pada munculnya tugas kejuruan yang diharapkan dan yang tidak terduga, sehingga adaptabilitas karier dapat menjadi sumber daya yang relevan bagi pencari kerja dan bermanfaat tidak hanya dalam hal mendapatkan pekerjaan, namun juga bermanfaat agar individu dapat bekerja dengan baik dalam pekerjaannya (Johnston, 2016). Sejalan dengan hal tersebut, Guan dkk. (2013) mengemukakan bahwa adaptabilitas karier mempunyai hubungan positif dengan status pekerjaan (bekerja atau menganggur). Mahasiswa dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi diketahui lebih cepat dalam menemukan pekerjaan (Monteiro dkk., 2019). Hal tersebut terjadi karena adaptabilitas karier berfungsi dengan baik sebagai indikator dari persiapan dan kesiapan mental pencari kerja untuk berpartisipasi dalam berbagai strategi mencari pekerjaan (Koen dkk., 2010).

Selain itu, adaptabilitas karier juga dapat membantu individu agar dapat membayangkan posisi dirinya di masa depan, mengalami kesulitan karier yang lebih sedikit, dan lebih unggul dalam mewujudkan kariernya dalam bentuk perilaku saat berada di lingkungan kerja (Negru-Subtirica dkk., 2015). Sebaliknya, tingkat adaptabilitas karier yang rendah dapat menimbulkan beberapa dampak negatif seperti ketidakpedulian atau pesimisme dalam membayangkan perkembangan di masa depan, kurangnya harapan mengenai pekerjaan di masa depan, penghindaran peluang karier yang berpotensi mengancam dan dapat

menghambat keputusan dan tindakan karier, hingga membuat individu merasa ragu-ragu dan tidak yakin tentang masa depannya (Fiori dkk., 2015).

Setiap individu menunjukkan tingkat adaptabilitas karier yang beragam. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat adaptabilitas karier yang dimiliki individu. Menurut Rudolph dkk. (2017), terdapat tiga faktor utama yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat adaptabilitas karier seseorang. Faktor-faktor tersebut terdiri dari adaptivitas, respon adaptif, dan hasil adaptasi. Berdasarkan teori konstruksi karier, adaptivitas merupakan karakteristik psikologis yang stabil, tidak bergantung pada konteks tertentu, dan merujuk kepada sifat bawaan individu yang melibatkan kesiapan dan kemauan untuk beradaptasi dengan perubahan karier. Dalam hal ini, faktor adaptivitas terdiri dari kemampuan kognitif dan *trait* kepribadian. Dalam faktor tersebut, *trait* kepribadian dengan menggunakan kerangka teori *Big Five Personality* merupakan faktor internal yang paling sering diteliti (Ulfah & Akmal, 2019). Meskipun demikian, tidak semua komponen yang terdapat pada kerangka teori *Big Five Personality* dapat digunakan sebagai prediktor dari tingkat adaptabilitas karier individu. Komponen kepribadian yang dapat digunakan sebagai prediktor dari tingkat adaptabilitas karier adalah *conscientiousness* dan *openness to experience*. Sebaliknya, *neuroticism* dan *extroversion* ditemukan tidak mempunyai hubungan sama sekali dengan adaptabilitas karier, sedangkan *agreeableness* diketahui mempunyai pengaruh yang sedikit (Li dkk., 2015).

Individu yang memiliki komponen kepribadian *openness to experience* dan *conscientiousness* menonjol ditemukan memiliki karakteristik yang sama

dengan individu dengan kepribadian proaktif (Bateman & Crant, 1993). Konstruk kepribadian proaktif diperkenalkan pada tahun 1993 oleh Bateman dan Crant. Menurut Bateman dan Crant (1993), kepribadian proaktif adalah kecenderungan yang relatif stabil pada individu untuk tidak terkekang oleh situasi dan mempengaruhi perubahan dalam lingkungan. Dalam penelitiannya, Tolentino dkk. (2014) mengungkapkan bahwa seseorang dengan kepribadian proaktif akan mempunyai kesiapan yang baik ketika menemui perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Hal tersebut terjadi karena individu dengan kepribadian proaktif cenderung mampu untuk memprediksi perubahan yang akan terjadi di tempat kerjanya, mengambil tindakan berdasarkan peluang karier, serta mewujudkan lingkungan kerja yang sesuai dengan minatnya (Tolentino dkk., 2014).

Individu dengan kepribadian proaktif dikenal sebagai seseorang yang berani mengambil risiko karena mereka menganggap situasi yang rumit sebagai sebuah tantangan pribadi yang menghasilkan perilaku kerja inovatif (Mubarak dkk., 2021). Dalam penelitiannya, Fuller dan Marler (2009) menyimpulkan bahwa orang yang memiliki kepribadian proaktif cenderung mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan keberhasilan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut terjadi karena setiap kali mereka menghadapi pemicu stres, mereka akan mencoba untuk memperoleh sumber daya, emosi, dan peluang positif yang dapat membantu mereka untuk bertumbuh dan mengalami stres yang lebih sedikit (Mubarak dkk., 2021).

Sebaliknya, individu yang tidak memiliki kepribadian proaktif ditemukan tidak mampu dalam menyadari masalah atau peluang yang ada di sekitar mereka

(Mubarak dkk., 2021). Menurut Fan dkk. (2022), individu dengan tingkat kepribadian proaktif yang rendah cenderung beradaptasi secara pasif terhadap lingkungannya daripada secara aktif menciptakan peluang untuk mengubahnya. Mereka tidak secara aktif menciptakan maupun mengembangkan sumber daya yang ada, melainkan menggunakan sumber daya emosional tambahan untuk mempertahankan keseimbangan. Akan tetapi, upaya tersebut justru semakin menguras sumber daya yang ada, sehingga menghambat perilaku inovatif mereka (Fan dkk., 2022).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berkontribusi dalam mengembangkan adaptabilitas karier. Penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Jiang (2017) pada karyawan di China menemukan bahwa individu yang sangat proaktif mempunyai peluang lebih besar untuk berhasil dalam bekerja, dan sebagai hasilnya individu tersebut akan lebih mampu untuk mengembangkan adaptabilitas dalam konteks pekerjaan dan karier. Lee dkk. (2021) menemukan bahwa kepribadian proaktif merupakan anteseden penting dari adaptabilitas karier pada pekerja di industri perhotelan Amerika Serikat. Ulfah dan Akmal (2019) menemukan bahwa kepribadian proaktif berperan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di wilayah Jabodetabek. Sejalan dengan penelitian tersebut, Pradana dkk. (2022) juga mengungkapkan bahwa kepribadian proaktif memberikan dampak yang signifikan terhadap adaptabilitas karier pada karyawan di kota Bandung. Selain daripada itu, penelitian oleh Wen dkk. (2022) menemukan bahwa kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier memiliki hubungan positif pada calon guru wanita di sekolah dasar China.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria dkk. (2025) juga menemukan bahwa kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada generasi Z di Indonesia memiliki hubungan yang positif. Nurjamil dan Indianti (2021) juga menemukan bahwa kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier memiliki hubungan positif pada siswa SMK di Indonesia yang dilakukan ketika pandemi Covid-19 sedang berlangsung. Berbeda dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, penelitian oleh AlKhemeiri dkk (2020) menemukan bahwa kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier tidak berhubungan secara signifikan pada karyawan awal karier yang merupakan lulusan dari Abu Dhabi, Uni Emirat Arab (UEA).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah ditemukan peneliti, dapat diketahui bahwa kepribadian proaktif memiliki hubungan positif dengan adaptabilitas karier. Meskipun demikian, terdapat juga penelitian terdahulu yang memiliki hasil berbeda. Penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut di Indonesia juga masih sedikit dan hanya melibatkan mahasiswa tingkat akhir, karyawan, atau generasi Z secara umum (Ulfah & Akmal, 2019; Pradana dkk., 2022; Fitria dkk., 2025).

Sejauh yang peneliti temukan, hanya terdapat satu penelitian yang meneliti hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada siswa SMK di Indonesia (Nurjamil & Indianti, 2021). Akan tetapi, penelitian tersebut dilakukan ketika pandemi Covid-19 sedang berlangsung sehingga temuannya kurang relevan untuk menggambarkan kondisi pascapandemi saat ini. Sementara itu, penelitian mengenai hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier penting dilakukan kepada siswa SMK karena lulusannya tercatat sebagai salah satu

penyumbang tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia dari tahun ke tahun, sehingga karier mereka dinilai berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan (Nurjamil & Indianti, 2021). Berbeda dengan berbagai penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan skala adaptabilitas karier yang dikonstruksi secara mandiri berdasarkan aspek-aspek adaptabilitas karier oleh Savickas (1997) dan skala kepribadian proaktif yang dikonstruksi secara mandiri berdasarkan aspek-aspek kepribadian proaktif oleh Belwalkar dan Tobacyk (2018) yang merupakan hasil pengembangan terbaru dari konstruk orisinal kepribadian proaktif oleh Bateman dan Crant (1993) dari yang unidimensional menjadi *tripartite*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada siswa SMK, secara khusus di SMK Muhammadiyah 2 Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan penelitian yang dirumuskan oleh peneliti adalah, “Apakah terdapat hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada siswa SMK Muhammadiyah 2 Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian yang sudah dirumuskan, penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan bukti empiris terkait hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karier pada siswa SMK Muhammadiyah 2 Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi pendidikan terkait topik hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada siswa dari sekolah kejuruan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi subjek penelitian terkait pentingnya mengembangkan kepribadian proaktif dalam meningkatkan adaptabilitas karier, sehingga nantinya subjek penelitian dapat bersaing di pasar tenaga kerja.

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan pada instansi terkait tentang hubungan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier pada siswa dari sekolah kejuruan, sehingga instansi terkait terdorong dalam menyediakan wadah ataupun kegiatan dalam rangka mengembangkan kepribadian proaktif pada siswa.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai panduan dan rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti variabel yang sejenis, yakni berkaitan dengan kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier.