

## Pengujian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Orientasi Karir Protean pada Mahasiswa

Miftachul Mujib<sup>1\*</sup>, Nanda Adhi Purusa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Indonesia.

\*email: miftachul.mujib@dsn.dinus.ac.id

---

### ABSTRACT

**Keywords:**  
Protean career orientation;  
individual adaptability;  
locus of control.

*This study explores the factors that become antecedents for protean career orientation. This study aimed to examine the effect of individual adaptability in dealing with situations of uncertainty and internal locus of control on protean career orientation. The sample in this study was students of Dian Nuswantoro University, with 160 respondents. The data used are primary data obtained through a survey by distributing questionnaires to the sample. The data was processed using the Structural Equation Model-Partial Least Square technique. The results showed that: 1) there was a positive influence between individual adaptation to protean career orientation and 2) there was a positive influence between an internal locus of control on protean career orientation. The findings enrich the literature on the study of protean career orientation by providing empirical evidence that individual adaptability and internal locus of control are factors that influence the formation of protean career orientation. There are several implications and suggestions for future research from the results of this study.*

---

### ABSTRAK

**Kata Kunci:**  
Orientasi karir protean;  
adaptabilitas individu; lokus kendali internal.

Kajian mengenai anteseden orientasi karir protean dengan objek penelitian individu yang belum memasuki dunia kerja (khususnya mahasiswa) terbilang masih sedikit. Penelitian ini mengulas faktor-faktor yang menjadi anteseden bagi orientasi karir protean. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh adaptabilitas individu dalam menghadapi situasi ketidakpastian dan lokus kendali internal terhadap orientasi karir protean. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Dian Nuswantoro dengan jumlah 160 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada sampel. Data diolah menggunakan teknik Structural Equation Model-Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif antara adaptabilitas individu terhadap orientasi karir protean dan 2) terdapat pengaruh positif antara lokus kendali internal terhadap orientasi karir protean. Temuan penelitian ini memperkaya literatur pada kajian orientasi karir protean dengan memberikan bukti empiris bahwa adaptabilitas individu dan lokus kendali internal merupakan factor yang berpengaruh dalam pembentukan orientasi karir protean. Ada beberapa implikasi dan saran untuk penelitian mendatang dari hasil penelitian ini.

## PENDAHULUAN

Berbagai perubahan yang disebabkan karena semakin majunya perkembangan teknologi yang ditandai dengan adanya Revolusi Industri 4.0, menyebabkan adanya disrupsi dalam dunia kerja. Salah satu dampak disrupsi tersebut adalah hilangnya beberapa jenis pekerjaan lama dan munculnya pekerjaan-pekerjaan baru. Dalam laporannya, World Economic Forum menyebutkan bahwa pada tahun 2025 akan ada sekitar 85 juta pekerjaan yang hilang dan terjadi peningkatan permintaan pada pekerjaan-pekerjaan seperti analis data, ahli kecerdasan buatan, ahli *bigdata*, ahli pemasaran digital, analis keamanan informasi dan lain sebagainya (World Economic Forum 2020). Prediksi ini membawa angin segar bagi generasi muda khususnya pendatang baru di dunia kerja karena adanya kesempatan yang semakin luas untuk secara bebas menentukan pilihan pekerjaan dan karirnya. Namun demikian, hal ini juga memaksa mereka berhadapan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang tidak stabil dan lingkungan karir yang tidak dapat diprediksi (Chui, Li, and Ngo 2020).

Ada kecenderungan trend pada generasi muda dalam merespon perubahan lanskap karir masa depan yaitu dengan memiliki orientasi karir protean. Orientasi karir protean yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyesuaikan arah karir mereka sendiri sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya untuk menghadapi perubahan lingkungan (Chui et al. 2020; Holtschlag et al. 2020; Khan, Salleh, and Hemdi 2016). Dengan adanya orientasi ini memungkinkan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan sosial, politik, teknologi dan ekonomi yang dihadapinya dalam siklus hidup karirnya (Hall, Yip, and Doiron 2018). Seseorang dengan orientasi karir protean memiliki pola pikir bahwa dirinya bertanggungjawab untuk mengelola karirnya sendiri dan menentukan karirnya berdasar nilai-nilai diri, daripada pada standar dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi dimana dirinya bekerja. Kunci utama bagi seseorang dengan orientasi karir protean yaitu adanya dimensi pengarahan diri dan dorongan nilai yang mengarahkan pada pencapaian karirnya (Briscoe and Hall 2006). Individu dengan orientasi karir protean lebih memiliki kebebasan dalam menentukan karirnya tanpa terbelenggu dengan latar belakang pendidikan, ikatan organisasi dan ketergantungan dari siapapun.

Dengan orientasi karir protean, masa depan karir dalam kehidupan seseorang tidak hanya bergantung pada sistem manajemen karir organisasi dimana dirinya bekerja. Seseorang dapat mulai mengelola karirnya bahkan sejak sebelum dirinya memasuki dunia kerja (Waters et al. 2015), termasuk bagi mahasiswa. Sargent dan Domberger (2007) juga menyatakan bahwa orientasi karir protean yang dimiliki mahasiswa memiliki level yang berbeda dengan para pekerja. Perbedaan konteks latar belakang antara pekerja dengan mahasiswa mungkin saja berpengaruh pada tingkat orientasi karir protean yang dimiliki, faktor-faktor yang mempengaruhi dan luaran-luaran dari orientasi tersebut. Dalam rangka

mengarahkan kesuksesan karir mahasiswa, penting bagi universitas untuk memberikan bimbingan bagi mereka agar sesuai dengan arahan diri dan dorongan nilai dalam merencanakan karirnya (Lee, Huang, and Ashford 2018). Dengan mengetahui lebih dalam mengenai orientasi karir protean pada level mahasiswa, akan diperoleh informasi untuk menyusun kebijakan praktis (khususnya bagi universitas) dalam mengarahkan manajemen karir bagi mahasiswa secara tepat. Pentingnya perencanaan karir bagi mahasiswa tidak didukung dengan literatur yang cukup mengenai studi orientasi karir protean dengan obyek kajian pada level mahasiswa. Masih sedikit perhatian pada kajian mengenai orientasi karir protean dalam mendukung generasi muda di masa awal-awal karirnya hingga memasuki dunia kerja (Cortellazzo et al. 2020). Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur karir protean dengan berfokus pada mahasiswa sebagai objek penelitian.

Kajian literatur mengenai orientasi karir protean didominasi pada studi yang mengulas keluaran (outcome) dan lebih sedikit yang mengkaji antesedennya (Hall et al. 2018), sehingga perlu untuk diinvestigasi lebih jauh prediktor yang berpengaruh dalam pembentukan orientasi karir protean. Beberapa studi menguji pengaruh vairabel disposisional sebagai prediktor oreiantasi karir protean seperti pendidikan dan pengalaman kerja (Segers et al. 2008), usia dan kejelasan identitas vokasi (Steiner, Hirschi, and Wang 2019), usia dan perkembangan (Sargent and Domberger 2007) dan perbedaan gender (Hofstetter and Rosenblatt 2017). Briscoe dan Hall (2006) menemukan bahwa kepribadian proaktif mampu memprediksi orientasi karir protean. Kemampuan kerja dan mentoring yang diberikan oleh senior atau orang yang lebih berpengalaman terbukti berpengaruh positif terhadap orientasi karir protean (Rodrigues, Butler, and Guest 2019; Wong et al. 2017). Penelitian ini berusaha mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji anteseden yang berpengaruh pada terbentuknya orientasi karir protean pada mahasiswa.

Peneliti mengidentifikasi beberapa faktor yang berpotensi mempengaruhi orientasi karir protean. Salah satu faktor yang berperan besar dalam terciptanya orientasi karir protean adalah faktor intrapersonal, yaitu hal-hal yang berasal dari dalam diri seseorang. Peneliti menduga ada pengaruh adaptabilitas terhadap orientasi karir protean, karena kemampuan adaptabilitas sangat dibutuhkan dalam merespon disrupsi pada lingkungan kerja dan mengatasi berbagai rintangan dalam karir (Savickas 1997). Adaptabilitas yang dimiliki seseorang memungkinkan dirinya lebih fleksibel untuk menyesuaikan manajemen karirnya jika terjadi perubahan dalam dunia kerja. Selain itu, lokus kendali internal juga diprediksi menjadi faktor yang mempengaruhi orientasi karir protean. Lokus kendali adalah kepercayaan atau persepsi seseorang atas kemampuannya mengendalikan kejadian-kejadian yang terjadi di dalam hidupnya termasuk nasibnya sendiri (Rotter 1966). Lokus kendali terbagi menjadi dua macam, yaitu internal dan eksternal. Seseorang dengan lokus kendali internal menganggap bahwa kemampuan dan

usaha merupakan faktor penyebab kesuksesan (Rotter 1966), sehingga dirinya akan berusaha menguasai semua keadaan, bertanggungjawab atas masa depannya dan aktif mengatasi segala rintangan. Jika seseorang memiliki keyakinan bahwa dirinya adalah yang harus bertanggungjawab mengendalikan masa depannya, diduga akan memiliki tingkat orientasi karir protean yang lebih tinggi.

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, ada kesenjangan teoritis dimana masih sedikit penelitian yang mengulas faktor-faktor pembentukan orientasi karir khususnya pada level mahasiswa. Peneliti mengidentifikasi beberapa faktor yang diduga berperan dalam pembentukan orientasi karir mahasiswa, diantaranya yaitu adaptabilitas individu dan lokus kendali internal. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh lokus kendali internal dan adaptabilitas individu terhadap orientasi karir protean mahasiswa.

### **Orientasi Karir Protean dan Adaptabilitas Individual**

Orientasi karir protean didefinisikan sebagai keyakinan bahwa seseorang bertanggungjawab merencanakan masa depan karir dan perpindahan tahapan karirnya sendiri, dicirikan dengan adanya pengarahannya diri dan dorongan nilai-nilai intrinstik (Briscoe and Hall 2006; Hall et al. 2018). Pengarahannya diri dimaknai sebagai kemandirian seseorang dari pengaruh atau kontrol eksternal. Pengarahannya diri juga dapat diartikan sebagai sejauhmana seseorang bertanggungjawab dalam mengelola karirnya sehingga memungkinkan dirinya lebih aktif merencanakan arah karirnya di masa depan. Inti konsep karir ini terletak pada konsepsi kesuksesan yang dihasilkan dari manajemen karir individu, berlawanan dengan pengembangan karir yang dilakukan organisasi (Briscoe and Hall 2006). Karir protean memungkinkan tidak adanya batasan bagi seseorang untuk terikat pada sistem manajemen karir satu organisasi saja (Waters et al. 2015). Individu bebas merencanakan dan mengelola karir dalam hidupnya tanpa bergantung pada manajemen karir yang berlaku di dalam suatu organisasi. Dalam konsep karir ini, individu memiliki tanggungjawab untuk menentukan masa depannya sendiri, bukan tanggungjawab organisasi atau faktor-faktor eksternal lain (Hall et al. 2018). Konsep orientasi karir protean tidak hanya terbatas pada saat seseorang sudah masuk dalam dunia kerja, namun juga dapat dimulai sejak seseorang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja (ketika masih dalam proses menempuh pendidikan).

Mahasiswa sebagai individu yang sedang berada pada tahap persiapan memasuki dunia kerja penting untuk mempersiapkan karir masa depannya tanpa harus terikat pada manajemen karir yang harus ditempuh ketika bekerja di suatu perusahaan. Mereka bisa secara bebas dan mandiri merancang orientasi karir masa depannya sejak masih menempuh pendidikan. Pada dasarnya, mahasiswa dapat memiliki orientasi karir protean dengan menetapkan nilai-nilai yang dijadikan sebagai pedoman dan ukuran kesuksesan pribadinya ketika meniti karir (Briscoe and Hall 2006). Orientasi karir protean juga akan

memungkinkan mereka lebih fleksibel dalam merancang dan mengelola tahapan dan jalur karirnya serta lebih mudah beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan. Berdasarkan teori, seseorang yang memiliki orientasi karir protean memungkinkan dirinya untuk dapat beradaptasi dengan perubahan sosial, politik, teknologi dan ekonomi yang dihadapinya dalam siklus hidup karirnya (Hall et al. 2018).

Munculnya orientasi karir protean pada diri mahasiswa dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah adaptabilitas individu. Ployhart dan Bliese (2015) mendefinisikan adaptabilitas individual sebagai kemampuan, keahlian, disposisi, kemauan, dan/atau motivasi individu, untuk mengubah atau menyesuaikan fitur tugas, sosial, dan lingkungan yang berbeda. Adaptabilitas individual memiliki 8 dimensi dan salah satunya adalah dimensi adaptabilitas atas dimensi ketidakpastian yang berkaitan dengan kemampuan menghadapi situasi yang tidak pasti, cepat berubah dan tidak dapat diprediksi (Hamtaux, Houssemand, and Vrignaud 2013). Kemampuan beradaptasi sangat penting dalam mencapai efektivitas karir dalam lingkungan yang berubah dan dalam konteks di mana stabilitas tidak pasti (Cortellazzo et al. 2020). Mahasiswa yang memiliki adaptabilitas individual akan lebih mudah dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai situasi volatility, uncertainty, complexity, ambiguity (VUCA) yang dihadapi ketika meniti karirnya. Kemampuannya beradaptasi dalam situasi yang tidak pasti memungkinkan seorang mahasiswa akan lebih fleksibel dalam merancang dan mengelola karir masa depannya. Dengan kata lain, mahasiswa yang memiliki adaptabilitas individual yang tinggi maka akan memiliki orientasi karir protean yang kuat.

### **Hipotesis 1: Adaptabilitas Individu Berpengaruh Positif terhadap Orientasi Karir Protean**

#### **Lokus Kendali Internal dan Orientasi Karir Protean**

Karakteristik yang tidak kalah penting dalam orientasi karir protean adalah dorongan nilai intrinsik. Dorongan nilai merujuk pada nilai-nilai personal yang diyakini seseorang yang menjadi panduan dan ukuran kesuksesan dalam karir individunya (Segers et al. 2008). Nilai inilah yang menjadi semacam ‘kompas internal’ yang diikuti seseorang dalam mengejar karirnya daripada faktor-faktor eksternal seperti uang, promosi dan tawaran pekerjaan lainnya (Briscoe and Hall 2006). Keyakinan pada nilai-nilai yang menjadi prinsip hidup menjadi petunjuk (*guidline*) bagi seseorang untuk merancang dan mencapai tujuan karir yang diinginkan. Nilai-nilai yang berasosiasi dengan orientasi karir protean berasal dari dalam diri (intrinsik) dan berorientasi otonomi, sarat makna dan bertumbuh (Hall et al. 2018). Seseorang dengan orientasi karir protean mengarahkan karirnya secara bebas dan mandiri berdasarkan prinsip yang diyakininya, tanpa terikat dengan sistem manajemen karir dalam suatu organisasi maupun prosedur-prosedur lainnya.

Orientasi karir protean dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya adalah kecenderungan lokus kendali yang dimiliki seseorang dalam memandang masa depannya. Lokus kendali merupakan kepercayaan seseorang pada kemampuannya mengendalikan hal-hal yang terjadi dalam kehidupannya (Rotter 1966). Lokus kendali dikonseptualisasikan sebagai sejauhmana seseorang meyakini bahwa apapun yang diterima dalam hidupnya disebabkan karena kendali atas usaha mereka sendiri atau disebabkan oleh kekuatan-kekuatan yang berasal dari lingkungan eksternal (Galvin et al. 2018). Secara sederhana, lokus kendali berarti persepsi bahwa seseorang memiliki kontrol atas nasib mereka sendiri (Ng, Sorensen, and Eby 2006). Dengan keyakinan tersebut, seseorang akan memiliki persepsi mengenai kemampuannya yang dapat menentukan segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya, termasuk menentukan kesuksesan masa depannya.

Lokus kendali dalam diri seseorang biasanya mengarah pada dua kecenderungan, yaitu lokus kendali internal dan eksternal. Individu dengan lokus kendali internal meyakini bahwa dirinya adalah pelaku yang secara aktif menguasai dan mengendalikan nasibnya dan berusaha mengontrol lingkungan serta kesuksesan personalnya (Devos and Bouckennooghe 2006; Ng et al. 2006). Lokus kendali internal merujuk pada kondisi dimana seseorang mengaitkan apa yang terjadi kepadanya pada faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya (seperti keahlian dan usaha), sedangkan lokus kendali eksternal yaitu kecenderungan untuk mengasosiasikan apapun yang menimpa dirinya pada faktor-faktor eksternal (seperti kesempatan dan kekuasaan orang lain). Sebaliknya, seseorang yang memiliki lokus kendali eksternal cenderung lebih pasif dan tidak bisa menentukan nasibnya karena merasa bahwa apapun yang terjadi dalam hidupnya terjadi atas sebab kekuatan eksternal seperti kesempatan, keberuntungan dan kekuasaan orang lain (Ng et al. 2006).

Individu yang merasa yakin bahwa kejadian-kejadian dan hasil yang terkait dengan hidupnya dikarenakan mereka memiliki andil dan kekuatan dalam menentukannya, akan cenderung memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukannya akan menghasilkan luaran hasil yang diharapkan (Galvin et al. 2018). Luaran hasil dari usaha seseorang tersebut dapat berupa materi, kepemilikan atas sesuatu, ilmu, pekerjaan dan karir. Dengan adanya lokus kendali internal, seseorang terdorong untuk percaya diri dalam merencanakan dan mengendalikan usaha-usaha untuk mendapatkan luaran hasil yang diharapkan, termasuk kesuksesan karir di masa depan. Mahasiswa yang memiliki lokus kendali internal akan memiliki keyakinan bahwa dirinya adalah aktor yang bertanggungjawab atas kesuksesan karirnya di masa depan sebagai bagian dari penentuan nasibnya sendiri. Keyakinan akan kemampuannya mengontrol dan mengendalikan semua hal yang ada dalam hidupnya akan mendorong mahasiswa untuk meyakini bahwa arah karirnya harus dikelola sejak dini kesuksesan masa depan. Dengan lokus kendali internal, seorang mahasiswa diprediksi akan memiliki orientasi karir protean yang lebih kuat



karena otonomi dalam menentukan arah karirnya sepenuhnya berada dalam kendali dirinya, tidak terpaku pada pengaruh-pengaruh eksternal seperti uang, latar belakang pendidikan, manajemen dan prosedur karir dalam satu organisasi dimana ia akan bekerja. Oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki lokus kendali internal akan cenderung memiliki orientasi karir protean yang kuat.

### **Hipotesis 2: Lokus Kendali Internal Berpengaruh Positif terhadap Orientasi Karir Protean**

#### **METODE**

Penelitian ini didesain sebagai penelitian eksplanatori yang ditujukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah adaptabilitas individu dan lokus kendali internal, sedangkan variabel dependennya yaitu orientasi karir protean. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angka. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Dian Nuswantoro. Hair et al. (2010) menyarankan untuk meningkatkan power pengujian statistik, ukuran sampel paling sedikit yaitu antara 100 hingga 150 responden. Dengan dasar tersebut, jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 160 orang mahasiswa.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dimana responden yang dapat mengisi kuesioner harus memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan peneliti. Kriteria sampel yang ditetapkan adalah: 1) mahasiswa aktif dan 2) minimal sudah menempuh studi di semester 4. Kuesioner yang digunakan bersifat *self-administered survey* dengan disebarakan langsung kepada responden melalui media *online form*.

Variabel adaptabilitas individual diukur dengan instrumen yang dikembangkan (Ployhart and Bliese 2015) dengan mengambil dimensi adaptabilitas pada ketidakpastian yang berjumlah 9 item pernyataan, salah satu pernyataannya adalah “Saya dapat beradaptasi dengan situasi yang berubah”. Lokus kendali internal diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Presson et al. (1997) dengan total 8 item pernyataan. Contoh pernyataannya yaitu “Hidup saya ditentukan oleh tindakan saya sendiri”. Variabel orientasi karir protean diukur dengan mengadopsi instrumen Baruch (2014) yang berjumlah 5 item pernyataan, dengan salah satu pernyataannya yaitu “Saya bertanggung jawab atas karir saya sendiri”. Semua instrument kuesioner diukur dengan Skala Likert 1-5, dimana 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju.

Data yang telah terkumpul akan dilakukan pengujian terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang

digunakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data berulang (reliabel). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Pengujian hipotesis akan dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Penggunaan PLS memiliki beberapa kelebihan dibandingkan dengan SEM berbasis *covariance*, diantaranya tidak memerlukan adanya pengujian asumsi normalitas (Achjari 2004). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi WarpPLS 6.0. Aplikasi tersebut dipilih karena dapat menjelaskan *output indirect effect, total effect, average variance extracted (AVE)* dan *composite reliability (CR)* tanpa harus melakukan perhitungan secara manual.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas instrument dilakukan menggunakan dua acara, yaitu validitas konvergen dan validitas konstruk. Uji validitas konvergen ditujukan untuk mengukur tingkat kemampuan indikator pernyataan dalam merefleksikan variabel yang diukur. Suatu variabel dinyatakan valid secara konvergen jika memiliki nilai *loading factor* > 0,4 (Hair et al., 2014). Tabel 1 menunjukkan nilai loading faktor semua item variabel > 0,4, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid secara konvergen.

**Tabel 1.** Nilai *loading factor*

	OKP	AI	LKI	Keterangan
OKP1	(0.809)			Valid
OKP2	(0.861)			Valid
OKP3	(0.846)			Valid
OKP4	(0.779)			Valid
OKP5	(0.744)			Valid
AI1		(0.782)		Valid
AI2		(0.761)		Valid
AI3		(0.842)		Valid
AI4		(0.682)		Valid
AI5		(0.724)		Valid
AI6		(0.788)		Valid
AI7		(0.793)		Valid
AI8		(0.832)		Valid
AI9		(0.822)		Valid
LKI1			(0.718)	Valid
LKI2			(0.854)	Valid
LKI3			(0.748)	Valid
LKI4			(0.816)	Valid
LKI5			(0.760)	Valid
LKI6			(0.767)	Valid
LKI7			(0.792)	Valid
LKI8			(0.704)	Valid

Pengujian validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa satu variabel berbeda dengan variabel lainnya. Validitas diskriminan yang disyaratkan dengan nilai



akar kuadrat AVE masing-masing variabel lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lain. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian terbukti memiliki validitas diskriminan (ditunjukkan dalam Tabel 2).

**Tabel 2.** Akar Kuadrat AVE

	OKP	AI	LKI	Keterangan
OKP	(0.773)			Valid
AI	0.469	(0.664)		Valid
LKI	0.550	0.618	(0.623)	Valid

\*Nilai Akar kuadrat AVE ditunjukkan dengan angka dalam kurung

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur menggunakan nilai *composite reliability* dan Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability*  $\geq 0,7$  dan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,7$  (Hair et al., 2010). Nilai *composite reliability* dan Cronbach's Alpha semua variabel memenuhi syarat nilai minimal uji reliabilitas sehingga semua variabel dinyatakan reliabel (Tabel 3).

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

	OKP	AI	LKI	Keterangan
<i>Composite reliability</i>	0.881	0.869	0.832	Reliabel
Cronbach's Alpha	0.830	0.829	0.769	Reliabel

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik SEM-PLS dengan bantuan aplikasi Warp-PLS 6. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengecekan terhadap kekuatan model. Indikator kekuatan model diukur dengan nilai Average Path Coefficient (APC), Average R-squared (ARS), Average Adjusted R-squared (AARS), dan Tenenhouse GoF. Tabel 4 menunjukkan nilai APC, ARS, dan AARS menunjukkan nilai yang signifikan dengan  $P < 0,001$  dan GoF = 0,432, sehingga dapat dinyatakan bahwa model yang dibangun kuat. Selain itu, dilakukan pemeriksaan multikolinearitas dengan syarat nilai AVIF dan AFVIF idealnya  $< 3,3$ . Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai AVIF 1,430 dan nilai AFVIF 1,685, maka dinyatakan bahwa tidak ada permasalahan multikolinearitas antara variabel independen dalam model.

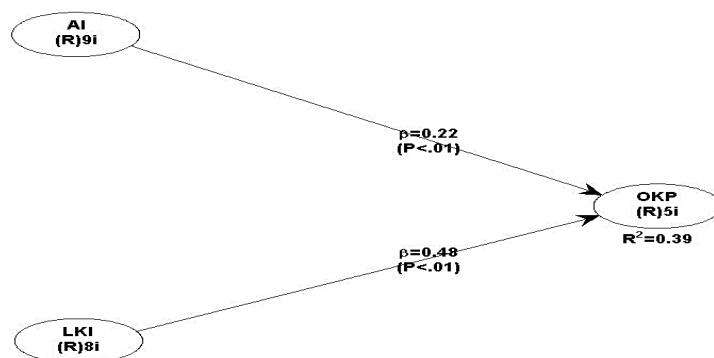
**Tabel 4.** Uji Kekuatan Model

Indikator	Nilai	Persyaratan	Keterangan
APC	0.349***	P sig.	Diterima
ARS	0.393***	P sig.	Diterima
AARS	0.385***	P sig.	Diterima
AVIF	1.430	Diterima jika $\leq 5$ , Nilai Ideal $\leq 3.3$	Ideal
AFVIF	1.685	Diterima jika $\leq 5$ , Nilai Ideal $\leq 3.3$	Ideal
GoF	0.432	<i>Small</i> $\geq 0.1$ , <i>Medium</i> $\geq 0.25$ , <i>Strong</i> $\geq 0.36$	Model Kuat

\*\*\*P < .001, n= 160.

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) dan P-value. Suatu hipotesis dinyatakan terdukung jika nilai koefisien jalur ( $\beta$ )

sesuai dengan yang dihipotesiskan dan memiliki nilai P-value signifikan. Gambar 1 menunjukkan hasil pengujian full model dan Tabel 5 menampilkan ringkasan hasil pengujian hipotesis.



Gambar 1. Hasil Pengujian Full Model

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	SE	$\beta$	p*	Keterangan
H1 Adaptabilitas Individu → Orientasi Karir Protean	0.075	0.217	0.002	Terdukung
H2 Lokus Kendali Internal → Orientasi Karir Protean	0.071	0.481	<0.001	Terdukung

R<sup>2</sup> = 0.39

\* level signifikansi = 0.05

Berdasarkan data pada Tabel 5, pengaruh langsung adaptabilitas individu terhadap orientasi karir protean memiliki nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,217 dengan signifikansi 0,002. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan adaptabilitas individu terhadap orientasi karir protean, sehingga H1 dinyatakan terdukung. Lokus kendali internal memiliki pengaruh terhadap orientasi karir protean dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,481 dengan nilai P-value <0,001. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lokus kendali internal terhadap <0,001, sehingga H2 terdukung. Hasil pengujian menunjukkan nilai R2 sebesar 0,39 yang berarti bahwa variabel adaptabilitas individual dan lokus kendali internal berkontribusi dalam mempengaruhi orientasi karir mahasiswa sebesar 39% dalam penelitian ini.

Penelitian ini memperkaya literatur yang mengulas tentang orientasi karir protean pada level mahasiswa perguruan tinggi seperti yang telah dilakukan oleh (Sargent and Domberger 2007). Terdukungnya Hipotesis 1 dalam penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa adaptabilitas individu yang dimiliki mahasiswa berperan dalam memengaruhi terbentuknya orientasi karir protean. Temuan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Cortellazzo et al. 2020) yang menemukan adanya asosiasi positif antara adaptabilitas dengan orientasi karir protean. Adaptabilitas berperan krusial dalam mencapai efektifitas karir pada situasi yang berubah dan membantu seseorang untuk mengarahkan langkah-langkah yang harus dilakukannya sebagai respon dari stimulus lingkungan eksternal (Cortellazzo et al. 2020). Oleh karena itu, kemampuan beradaptasi individu dalam menghadapi situasi yang serba tidak pasti

(khususnya dalam konteks perubahan lanskap lapangan kerja di masa depan) mempermudah dirinya menyesuaikan arah karirnya secara fleksibel sesuai prinsip dan ukuran kesuksesan karir yang diyakininya. Dapat dikatakan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan kondisi ketidakpastian akan cenderung memiliki orientasi karir protean yang lebih besar.

Dengan terdukungnya Hipotesis 2 mengindikasikan bahwa lokus kendali internal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi orientasi karir protean khususnya pada mahasiswa. Hasil penelitian ini mendukung proposisi yang diajukan oleh (Waters et al. 2015) yang menyatakan bahwa lokus kendali internal merupakan salah satu persyaratan untuk membentuk dimensi pengarahan diri dalam konsep orientasi karir protean. Temuan ini menjadi bukti empiris bahwa lokus kendali internal berperan sebagai anteseden bagi orientasi karir protean. Penelitian juga menguatkan hasil sebelumnya yang dilakukan oleh Kim dan Lee (2018) yang menyatakan bahwa lokus kendali internal berhubungan positif dengan pengambilan keputusan karir dan kematangan karir yang dimiliki seseorang. Mahasiswa yang cenderung memiliki lokus kendali internal akan memiliki keyakinan bahwa dirinya adalah penentu nasib masa depannya dalam kondisi apapun, sehingga dirinya akan percaya diri dalam merencanakan sendiri arah dan tahapan karir yang harus dilaluinya dengan berpedoman pada nilai-nilai dasar yang ingin dicapainya.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh adaptabilitas individu dan lokus kendali internal terhadap orientasi karir dengan objek mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bukti adanya pengaruh positif adaptabilitas individual terhadap orientasi karir mahasiswa. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat adaptabilitas individu mahasiswa khususnya dalam menghadapi kondisi yang tidak pasti akan menguatkan orientasi karir protean yang dimilikinya. Hipotesis tentang pengaruh lokus kendali internal terhadap orientasi karir protean terdukung dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang cenderung memiliki lokus kendali internal akan semakin kuat orientasi karir protean yang dimiliki.

Hasil penelitian memberikan beberapa implikasi baik teoritis maupun praktis. Pertama, hasil penelitian memperkaya literatur dalam kajian orientasi karir protean dengan memberikan bukti bahwa adaptabilitas individual dan lokus kendali internal merupakan anteseden yang berperan dalam memengaruhi orientasi karir protean. Kedua, penelitian ini juga menambah literatur mengenai orientasi karir protean dengan objek individu yang belum memasuki dunia kerja, yaitu mahasiswa yang masih dalam proses belajar di perguruan tinggi untuk mempersiapkan karirnya. Ketiga, bagi dunia praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pengelola perguruan tinggi dalam pengelolaan program bimbingan karir bagi mahasiswanya dengan memberikan

penguatan pada aspek kepribadian diri mahasiswa, khususnya dengan memberikan penguatan kemampuan adaptasi dan pengarahan locus kendali.

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa kekurangan sehingga penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian mendatang yang akan mengeksplorasi kajian orientasi karir protean. Pertama, peneliti disarankan untuk menambah sampel dalam jumlah yang lebih banyak dan memperluas jangkauan asal mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi. Hal ini ditujukan untuk dapat memperoleh generalisasi hasil penelitian yang lebih kuat. Kedua, perlu dilakukan eksplorasi atas faktor-faktor lain yang berkemungkinan menjadi anteseden dalam pembentukan orientasi karir mahasiswa yang berasal dari aspek-aspek akademik seperti program bimbingan karir, indeks prestasi, pengaruh teman belajar dan lain sebagainya.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Dian Nuswantoro atas dukungan pendanaan yang diberikan untuk penelitian ini melalui Program Hibah Internal pada Skim Penelitian Pemula dengan nomor hibah 036/A38-04/UDN-09/IV/2022.

### DAFTAR PUSTAKA

- Achjari, Didi. 2004. "Partial Least Squares: Another Method of Structural Equation Modeling Analysis." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia* 19(3):238–48.
- Baruch, Yehuda. 2014. "The Development and Validation of a Measure for Protean Career Orientation." *International Journal of Human Resource Management* 25(19):2702–23. doi: 10.1080/09585192.2014.896389.
- Briscoe, Jon P., and Douglas T. Hall. 2006. "Special Section on Boundaryless and Protean Careers: Next Steps in Conceptualizing and Measuring Boundaryless and Protean Careers." *Journal of Vocational Behavior* 69(1):1–3. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.005.
- Chui, Hazel, Hui Li, and Hang-yue Ngo. 2020. "Linking Protean Career Orientation with Career Optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators." *Journal of Career Development* 1–13. doi: 10.1177/0894845320912526.
- Cortellazzo, Laura, Sara Bonesso, Fabrizio Gerli, and J. M. Batista-Foguet. 2020. "Protean Career Orientation: Behavioral Antecedents and Employability Outcomes." *Journal of Vocational Behavior* 116:103343. doi: 10.1016/j.jvb.2019.103343.
- Devos, Geert, and Dave Bouckenoghe. 2006. "Individual and Organisational Facets of Change in the Public and Private Sectors: A Comparative Study." *Asia Pacific Journal of Public Administration* 28(2):201–29. doi: 10.1080/23276665.2006.10779322.
- Galvin, Benjamin M., Amy E. Randel, Brian J. Collins, and Russell E. Johnson. 2018. "Changing the Focus of Locus (of Control): A Targeted Review of the Locus of Control Literature and Agenda for Future Research." *Journal of Organizational*

- Behavior* 39(7):820–33. doi: 10.1002/job.2275.
- Hair, Joe F., Marko Sarstedt, Lucas Hopkins, and Volker G. Kuppelwieser. 2014. “Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research.” *European Business Review* 26(2):106–21. doi: 10.1108/EBR-10-2013-0128.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, and Rolphe E. Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. New York: Prentice Hall International.
- Hall, Douglas T., Jeffrey Yip, and Kathryn Doiron. 2018. “Protean Careers at Work: Self-Direction and Values Orientation in Psychological Success.” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5:129–56. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631.
- Hamtaux, Armanda, Claude Houssemand, and Pierre Vrignaud. 2013. “Individual and Career Adaptability: Comparing Models and Measures.” *Journal of Vocational Behavior* 83(2):130–41. doi: 10.1016/j.jvb.2013.03.006.
- Hofstetter, Hila, and Zehava Rosenblatt. 2017. “Predicting Protean and Physical Boundaryless Career Attitudes by Work Importance and Work Alternatives: Regulatory Focus Mediation Effects.” *International Journal of Human Resource Management* 28(15):2136–58. doi: 10.1080/09585192.2015.1128465.
- Holtschlag, Claudia, Aline D. Masuda, B. Sebastian Reiche, and Carlos Morales. 2020. “Why Do Millennials Stay in Their Jobs? The Roles of Protean Career Orientation, Goal Progress and Organizational Career Management.” *Journal of Vocational Behavior* 118:103366. doi: 10.1016/j.jvb.2019.103366.
- Khan, Muhammad Latif, Rohani Salleh, and Mohamad Abdullah Bin Hemdi. 2016. “Effect of Protean Career Attitudes on Organizational Commitment of Employees with Moderating Role of Organizational Career Management.” *International Review of Management and Marketing* 6(4):155–60.
- Kim, Na Rae, and Ki Hak Lee. 2018. “The Effect of Internal Locus of Control on Career Adaptability: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy and Occupational Engagement.” *Journal of Employment Counseling* 55(1):2–15. doi: 10.1002/joec.12069.
- Lee, Cynthia, Guo Hua Huang, and Susan J. Ashford. 2018. “Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research.” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5:335–59. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651.
- Ng, THOMAS W. H., KELLY L. Sorensen, and LILLIAN T. Eby. 2006. “Locus of Control at Work: A Meta-Analysis.” *Journal of Organizational Behavior* 27:1057–1087. doi: 10.1002/job.
- Ployhart, Robert E., and Paul D. Bliese. 2015. “‘Individual Adaptability (I- ADAPT) Theory: Conceptualizing the Antecedents, Consequences, and Measurement of Individual Differences in Adaptability’ In Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments.” *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research* 6:3–39.
- Presson, Paul K., Steven C. Clark, and Victor A. Benassi. 1997. “The Levenson Locus of Control Scales: Confirmatory Factor Analyses and Evaluation.” *Social Behavior and Personality* 25(1):93–104. doi: 10.2224/sbp.1997.25.1.93.
- Rodrigues, Ricardo, Christina L. Butler, and David Guest. 2019. “Antecedents of Protean and Boundaryless Career Orientations: The Role of Core Self-Evaluations, Perceived Employability and Social Capital.” *Journal of Vocational Behavior*

- 110:1–11. doi: 10.1016/j.jvb.2018.11.003.
- Rotter, Julian B. 1966. “Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement.” *Psychological Monographs: General and Applied* 80(1):1–27.
- Sargent, Leisa D., and Shelley R. Domberger. 2007. “Exploring the Development of a Protean Career Orientation: Values and Image Violations.” *Career Development International* 12(6):545–64. doi: 10.1108/13620430710822010.
- Savickas, Mark L. 1997. “Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory.” *Career Development Quarterly* 45(3):247–59. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x.
- Segers, Jesse, Ilke Inceoglu, Daniël Vloeberghs, Dave Bartram, and Erik Henderickx. 2008. “Protean and Boundaryless Careers: A Study on Potential Motivators.” *Journal of Vocational Behavior* 73(2):212–30. doi: 10.1016/j.jvb.2008.05.001.
- Steiner, Rebekka S., Andreas Hirschi, and Mo Wang. 2019. “Predictors of a Protean Career Orientation and Vocational Training Enrollment in the Post-School Transition.” *Journal of Vocational Behavior* 112:216–28. doi: 10.1016/j.jvb.2019.03.002.
- Waters, Lea, Douglas T. Hall, Lan Wang, and Jon P. Briscoe. 2015. “Protean Career Orientation: A Review of Existing and Emerging Research.” *Flourishing in Life, Work and Careers* 235–60. doi: 10.4337/9781783474103.00022.
- Wong, Siew Chin, Roziah Mohd Rasdi, Bahaman Abu Samah, and Nor Wahiza Abdul Wahat. 2017. “Promoting Protean Career through Employability Culture and Mentoring: Career Strategies as Moderator.” *European Journal of Training and Development* 41(3):277–302. doi: 10.1108/EJTD-08-2016-0060.
- World Economic Forum. 2020. *The Future of Jobs Report 2020*.