

**TIPE KEPERIBADIAN *OCEAN* DENGAN *CAREER DECISION SELF EFFICACY*
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI JAKARTA****Kristiana Yunitri, Devi Jatmika**Fakultas Psikologi, Universitas Bunda Mulia Jakarta
djatmika@bundamulia.ac.id

Teori *Big Five* untuk tipe kepribadian *OCEAN* mampu memprediksi beberapa variabel seputar dunia industri dan organisasi seperti keyakinan dalam mengembangkan karir, dan proses pengambilan keputusan akan karir. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepribadian *OCEAN* dengan *career decision self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta. Jenis penelitian yaitu korelasional kuantitatif dengan metode pengumpulan data instrumen BFI (Big Five Inventory) dan CDS-SF. Subjek penelitian berjumlah 208 mahasiswa tingkat akhir di Jakarta yang diambil dengan teknik sampling incidental. Analisa menggunakan korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian menyebutkan adanya hubungan yang positif antara domain *extraversion*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *openness to experience* dengan *career decision self efficacy* ($p= 0.000$), serta tidak ada hubungan yang signifikan antara *neuroticism* dengan *career decision self efficacy* ($p= 0.138$) pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta.

Kata kunci: Tipe kepribadian *OCEAN*, *career decision self efficacy*, mahasiswa tingkat akhir

Big Five theory of personality types OCEAN able to predicted some variables about the world of industry and organizations such as the belief in career development, and decision-making process would be a career. The purposed of this study was to determine the relationship OCEAN personality with career decision self-efficacy at final year students in Jakarta. This type of research was quantitative correlation method of data collection instruments BFI (Big Five Inventory) and CDS - SF . Subjects numbered 208 final year students in Jakarta taken by incidental sampling technique. Analysis used Pearson product moment correlation. The results mentioned the existence of a positive relationship between the domain extraversion, conscientiousness, agreeableness, openness to experience with career decision self-efficacy ($p=0,000$), and there was not significant relationship between neuroticism with career decision self-efficacy ($p=0,138$) at the student level final in Jakarta.

Keyword: *OCEAN* personality type, *career decision self efficacy*, final year students

Selama rentang kehidupan setiap individu, ketika dalam tahap usia remaja sampai dewasa muda, seseorang akan menghadapi tugas-tugas perkembangan salah satunya yaitu mencari pekerjaan dan pemilihan karir (Erikson dalam Papalia, Olds, & Feldman, 2009). Usaha untuk mencari pilihan karir yang tepat tidaklah mudah, karena banyak pula permasalahan pengangguran terbuka di Indonesia. Pengangguran terbuka merupakan bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha, mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja (Pengangguran Terbuka, n.d). Berdasarkan data statistik yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik, (Survei Angkatan Kerja Nasional, 2013), presentase pengangguran terbuka di tahun 2004 adalah 9,86% dan pada Agustus 2013 presentase pengangguran menurun menjadi 6,25%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah lowongan pekerjaan semakin bertambah seiring perkembangan industri di Indonesia. Akan tetapi, dengan penurunan presentase pengangguran terbuka di Indonesia, bukan berarti membuat para mahasiswa yang nantinya akan lulus dari bangku perkuliahan dapat menganggap remeh akan persaingan dunia kerja.

Berdasarkan data BPS, pengangguran untuk lulusan strata satu (S1) pada Februari 2015 meningkat menjadi 5.34% dibandingkan Februari 2014 yang hanya 4.31 persen (Sari, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa Universitas sebagai tamatan yang paling tinggi tidak menjamin akan mendapatkan pekerjaan dan menghadapi persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat.

Para mahasiswa akhir dituntut untuk lulus tepat waktu dan dapat mencari pekerjaan yang terbaik bagi dirinya setelah lulus dari perkuliahannya. Menurut Super (dalam Fitriana, 2013) tahap perkembangan karir terdiri dari: *growth* (4-13 tahun), *exploration* (14-24 tahun), *establishment* (25-44 tahun), *maintenance* (45-64 tahun) dan *decline* (lebih dari 65 tahun). Fitriana (2013) mengidentifikasikan mahasiswa tingkat akhir sebagai sub tingkat kedua dari tahap eksplorasi, yaitu sub tahap *transition* yang dimulai pada usia sekitar 18 sampai 21 tahun. Tahap eksplorasi merupakan tahap dimana mahasiswa mengembangkan kesadaran terhadap dirinya dan dunia kerja dan mencoba peran – peran baru, sedangkan dalam tahap *transition*, mahasiswa dihadapkan pada tugas perkembangan yaitu pemilihan untuk pengkhususan pekerjaan dengan memasuki pasar pekerja, pelatihan profesional, bekerja sambilan dan mencoba mewujudkan konsep diri. Oleh karena itu para mahasiswa tingkat akhir diharapkan sudah siap untuk bekerja dan dapat menghadapi persaingan di dunia kerja. Untuk dapat menyiapkan diri dalam memulai karir, hal yang perlu dimiliki seseorang pelamar pekerjaan atau mahasiswa tingkat akhir untuk menghadapi karir di masa depan adalah kematangan karir dan kesiapan mental. Seseorang dengan kematangan karir yang baik, telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karir (Crites dalam Lestari, 2013).

Kematangan karir yang baik, tentunya akan membuat seseorang memiliki kesiapan mental yang baik pula sehingga dapat membangkitkan keyakinan dirinya (*self efficacy*) dalam menghadapi lingkungan pekerjaan yang baru (Utami & Hudaniah, 2013). *Self efficacy* dalam diri seorang individu mendasari pola pikir, perasaan, dan dorongan

dalam dirinya untuk dapat merefleksikan kemampuan yang ia miliki (Utami, & Hudaniah, 2013).

Self efficacy adalah penilaian individu terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan yang diinginkan dan menghasilkan sesuatu (Baron & Byrne, 1997). *Self efficacy* dalam dunia industri dan organisasi dikhususkan oleh beberapa ahli menjadi *career self efficacy*, dan beberapa peneliti juga menyebutkannya dengan istilah *career related self-efficacy* (Day & Allen, 2002). *Career self efficacy* adalah penilaian seseorang terkait dengan kemampuannya untuk memilih, mengembangkan dan menyesuaikan karirnya (Anderson & Betz dalam Wulandari, 2012). *Career related self-efficacy* adalah kepercayaan atau keyakinan yang dimiliki setiap individu mengenai kemampuannya untuk mengelola karir secara sukses (Day & Allen, 2002). *Career self efficacy* dapat terukur dengan baik apabila dikaitkan dengan domain yang lebih spesifik (Betz & Hackett, 2006). Salah satunya dikaitkan dengan *career decision* yang sering disebut dengan istilah *career decision self efficacy*. *Career decision self efficacy* adalah penilaian seorang individu mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karir (Betz & Taylor dalam Presti, Pace, Mondo, Nota, Casarubia, Ferrari, & Betz, 2013).

Seseorang dengan *career self efficacy* yang rendah dapat menyebabkan orang menunda keputusan karir dan juga menunda untuk melanjutkan keputusan yang telah dibuat sebelumnya (Betz dalam Wulandari, 2012). Keputusan karir juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tertentu, mungkin lebih cenderung daripada yang lain untuk mengembangkan *career decision self efficacy* yang kuat dalam diri mereka (Leary, 2012). Selain itu, tentunya tidak sedikit pula orang dengan *career decision self efficacy* rendah menyebabkan seseorang dapat berganti-ganti pekerjaan karena tidak yakin akan kemampuannya terhadap keputusan karir yang telah dibuatnya.

Berdasarkan penelitian dari Tokar, *et al.* (dalam Wulandari, 2012), menunjukkan bahwa *big five personality* mampu memprediksi beberapa variabel seputar dunia industri dan organisasi seperti keyakinan dalam mengembangkan karir, proses pengambilan keputusan akan karir, kepuasan kerja dan lain-lain. *Big five personality* seringkali dikenal dengan sebutan kepribadian OCEAN. Menurut Costa dan McCrae (dalam Ferrinadewi, 2008), karakter manusia dibagi menjadi 5 besar, yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. *Openness to experience* menjelaskan mengenai seseorang yang selalu mencari pengalaman-pengalaman baru dan berpikir kreatif mengenai masa depan yang akan diraihinya. *Conscientiousness* merupakan sebuah trait yang menjelaskan dimana seseorang dapat fokus pada tujuan, sistematis dan bekerja ke arah pekerjaan tersebut secara disiplin. *Extraversion* adalah trait yang dimiliki seseorang yang ekstrovert dan/ fokus pada dunia luar, lebih bersifat sosial, tidak terlalu peduli dan cepat sekali berubah. *Agreeableness* merupakan karakter yang cenderung memiliki keyakinan yang positif dan menghargai nilai-nilai orang lain, mereka sangat peduli pada norma-norma masyarakat. *Neuroticism* adalah ditandai dengan karakter dengan kondisi emosi yang tidak stabil, pesimis dan kepercayaan diri yang rendah.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa orang-orang dengan *conscientiousness* yang tinggi, *extraversion* yang tinggi, dan *neuroticism* yang rendah akan lebih mudah mengembangkan *self efficacy* yang kuat (Leary, 2012). stabil, pesimis dan kepercayaan diri yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Hartman (2006) kepada mahasiswa *Ohio State University* menyatakan bahwa *conscientiousness* dan *extraversion* memiliki korelasi positif dengan domain *career self efficacy*. *Neuroticism* memiliki korelasi negatif dengan hampir semua bentuk *self efficacy*. *Openness to experience* memiliki korelasi dalam kreativitas dan *intellectual pursuits*, sedangkan *agreeableness* menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan dengan variabel *career self efficacy*. Banyak penelitian yang masih harus dilakukan sebelum kesimpulan dapat ditarik tentang hubungan antara kepribadian dan *self efficacy*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara kepribadian OCEAN dengan *career decision self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir, karena mahasiswa tingkat akhir merupakan generasi yang akan masuk ke dalam dunia kerja dan dalam waktu dekat akan melamar pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui hubungan yang signifikan antara trait *openness to experience*, trait *conscientiousness*, trait *extraversion*, trait *agreeableness*, serta trait *neuroticism* dengan *career decision self efficacy*.

Self efficacy

Teori *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Albert Bandura. *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasikan dan melakukan sesuatu yang dibutuhkan untuk mengelola situasi. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana individu berpikir, merasakan, memotivasi diri mereka dan bertindak (Bandura dalam Wulandari, 2012). *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2012). *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya (Bandura dalam Wulandari, 2012). Selain itu, *self efficacy* merupakan suatu keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk melakukan tugas – tugas tertentu yang spesifik (Baron & Greenberg, 1990).

Self efficacy apabila diaplikasikan ke dalam dunia pekerjaan atau karir maka disebut dengan *career self efficacy* (Wulandari, 2012). Selain itu ada juga menyebutkan dengan istilah *career related self-efficacy*. *Career self efficacy* adalah penilaian seseorang terkait dengan kemampuannya untuk memilih, mengembangkan dan menyesuaikan karirnya (Anderson & Betz dalam Wulandari, 2012). *Career related self-efficacy* adalah kepercayaan atau keyakinan yang dimiliki setiap individu mengenai kemampuannya untuk mengelola karir secara sukses (Day & Allen, 2002).

Career Decision Self-Efficacy

Career decision self efficacy merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat secara sukses melakukan setiap tugas-tugas yang ada, yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir (Betz & Taylor dalam Presti, *et al.*, 2013). *Career decision self efficacy* memiliki komponen yang sama dengan *career maturity* dari Crite, karena teori *career decision self efficacy* dibentuk berdasarkan gabungan dari kedua teori yaitu *self efficacy* dan *career maturity*. Lima komponen *career decision self efficacy* adalah:

1. Penilaian diri; komponen ini merupakan kemampuan untuk secara akurat menilai kemampuan sendiri dan nilai-nilai yang berkaitan dengan keputusan pendidikan dan karir. Semakin baik kemampuan penilaian dirinya, akan semakin tinggi *career decision self efficacy* yang dimiliki oleh individu.
2. Informasi pekerjaan; kemampuan seseorang untuk mencari sumber informasi mengenai jurusan kuliah atau sekolah dan juga bidang pekerjaan. Hal ini tentunya akan memudahkan setiap individu dalam mencari pekerjaan yang tepat.
3. Pemilihan tujuan; kemampuan untuk mencocokkan karakteristik diri sendiri dengan tuntutan dan penghargaan karir berdasarkan penilaian diri. Pemilihan tujuan yang spesifik akan membantu individu dalam melangkah untuk pemenuhan tujuan karirnya.
4. Perencanaan; kemampuan individu untuk merencanakan persiapan kerja dan melakukan tugas-tugas untuk menerapkan pilihan pendidikan atau karir yang telah dipilih.
5. Penyelesaian masalah; kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah yang terkait dengan karir. Semakin tinggi kemampuan dalam menyelesaikan masalah, maka akan semakin tinggi pula *career decision self efficacy* yang dimiliki.

Kepribadian OCEAN

Costa dan McCrae membagi karakter manusia menjadi 5, yaitu:

1. *Extraversion*; Karakter ini menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia (Costa & McCrae, dalam Mastuti, 2005). Seseorang yang ekstraversinya tinggi cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan. Sementara seorang introvert cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian (Robbins, dalam Mastuti, 2005). Seseorang yang memiliki karakter *extraversion* adalah mereka yang suka berada di dunia lain selain dunia mereka (Costa & McCrae dalam Ferrinadewi, 2008).
2. *Neuroticism*; Trait ini menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami stres, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai *coping* respon yang maladaptif (Costa & McCrae, 1985; 1990; 1992 dalam Mastuti, 2005). Karakter ini ditandai dengan kondisi emosi yang tidak stabil, pesimis dan kepercayaan diri yang rendah. Seseorang yang sangat neurotik seringkali memandang dirinya sebagai pihak yang tidak beruntung.
3. *Agreeableness*; Seseorang yang memiliki karakter ini cenderung memiliki keyakinan yang positif dan menghargai nilai-nilai orang lain, mereka sangat peduli pada norma-norma masyarakat. Biasanya seseorang yang memiliki karakter ini adalah mereka

- yang dapat sangat dipercaya (Costa & McCrae, dalam Ferrinadewi, 2008). Selain itu individu dengan *agreeableness* yang tinggi memiliki karakter tidak mementingkan diri sendiri, suka bekerja sama, dan penuh perhatian pada orang lain (Purnomo & Lestari, 2010).
4. *Conscientiousness*; Seseorang yang memiliki karakter *conscientiousness* yang tinggi antara lain: suka bekerja keras, bekerja sesuai dengan rencana, dapat diandalkan, teratur, melakukan pekerjaan dengan cermat dan terperinci, dan cenderung rajin, sedangkan individu dengan *conscientiousness* yang rendah memiliki kepribadian: ceroboh, malas, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan (John, Donahue, & Kentle dalam Purnomo & Lestari, 2010).
 5. *Openness to Experience*; Seseorang dengan karakter ini akan nampak pada keterbukaan cara berpikir dan mau menerima konsep-konsep baru. Umumnya mereka akan membuat keputusan yang tidak konservatif (Costa & McCrae dalam Ferrinadewi, 2008). Individu dengan *openness to experience* yang rendah memiliki kepribadian yang berkebalikan dari karakter tersebut di atas seperti: tidak inovatif, suka sesuatu yang rutin, praktis, dan cenderung tertutup (John, Donahue, & Kentle dalam Purnomo & Lestari, 2010).

Hubungan antara Kepribadia OCEAN dan *career decision self efficacy*

Kematangan karir yang baik, tentunya akan membuat seseorang memiliki kesiapan mental yang baik pula sehingga dapat membangkitkan keyakinan dirinya (*self efficacy*) dalam menghadapi lingkungan pekerjaan yang baru (Utami & Hudaniah, 2013). *Self efficacy* dalam diri seorang individu mendasari pola pikir, perasaan, dan dorongan dalam dirinya untuk dapat merefleksikan kemampuan yang ia miliki (Huda dalam Utami & Hudaniah, 2013). *Self efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan yang diinginkan dan menghasilkan sesuatu (Baron & Byrne, 1997). *Self efficacy* dalam dunia industri dan organisasi dikhususkan oleh beberapa ahli menjadi *career self efficacy*, dan beberapa peneliti juga menyebutkannya dengan istilah *career related self-efficacy* (Day & Allen, 2002).

Career self efficacy adalah penilaian seseorang terkait dengan kemampuannya untuk memilih, mengembangkan dan menyesuaikan karirnya (Anderson & Betz dalam Wulandari, 2012). *Career related self-efficacy* adalah kepercayaan atau keyakinan yang dimiliki setiap individu mengenai kemampuannya untuk mengelola karir secara sukses (Day & Allen, 2004). *Career self efficacy* dapat terukur dengan baik apabila dikaitkan dengan domain yang lebih spesifik (Betz & Hackett, 2006). Salah satunya dikaitkan dengan *career decision* yang sering disebut dengan istilah *career decision self efficacy*. *Career decision self efficacy* adalah penilaian seorang individu mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karir (Betz & Taylor dalam Presti, Pace, Mondo, Nota, Casarubia, Ferrari, & Betz, 2013). Seseorang dengan *career self efficacy* yang rendah dapat menyebabkan orang menunda keputusan karir dan juga menunda untuk melanjutkan keputusan yang telah dibuat sebelumnya (Betz dalam Wulandari, 2012). Keputusan karir juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tertentu, mungkin lebih cenderung daripada yang lain untuk mengembangkan *career decision self efficacy* yang kuat dalam diri mereka (Leary,

2012). Selain itu, tentunya tidak sedikit pula orang dengan *career decision self efficacy* rendah menyebabkan seseorang dapat berganti-ganti pekerjaan karena tidak yakin akan kemampuannya terhadap keputusan karir yang telah dibuatnya.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa orang-orang dengan *conscientiousness* yang tinggi, *extraversion* yang tinggi, dan *neuroticism* yang rendah akan lebih mudah mengembangkan *self efficacy* yang kuat (Leary, 2012). stabil, pesimis dan kepercayaan diri yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Hartman (2006) kepada mahasiswa *Ohio State University* menyatakan bahwa *conscientiousness* dan *extraversion* memiliki korelasi positif dengan domain *career self efficacy*. *Neuroticism* memiliki korelasi negatif dengan hampir semua bentuk *self efficacy*. *Openness to experience* memiliki korelasi dalam kreativitas dan *intellectual pursuits*, sedangkan *agreeableness* menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan dengan variabel *career self efficacy*. Banyak penelitian yang masih harus dilakukan sebelum kesimpulan dapat ditarik tentang hubungan antara kepribadian dan *self efficacy*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara kepribadian OCEAN dengan *career decision self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir, karena mahasiswa tingkat akhir merupakan generasi yang akan masuk ke dalam dunia kerja dan dalam waktu dekat akan melamar pekerjaan.

Hipotesa

Berdasarkan uraian tersebut hipotesa dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara kepribadian OCEAN dengan *career decision self-efficacy*.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi dalam variabel yang lain (Arikunto, 2003). Dua variabel tersebut ditelaah guna mencari hubungan antara kepribadian OCEAN dengan *career decision self efficacy*.

Subjek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah semua mahasiswa tingkat akhir yang berada di Jakarta. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan aksidental, artinya penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan ditemui dan terpilih akan dijadikan responden bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data dengan kriteria subjek penelitian yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 215 orang di lima wilayah, yaitu Jakarta Utara sebanyak 49 responden (Universitas Bunda Mulia, Universitas tujuh belas Agustus 1945, Kwik Kian Gie University), Jakarta Selatan sebanyak 47 responden (UNIKA Atmajaya, Universitas Budi Luhur, Universitas Mercubuana, Universitas Trilogi, Universitas Islam Negeri Jakarta, Universitas Pembangunan Nasional, Universitas Nasional, Universitas Sahid, Universitas Attahiriyah), Jakarta Pusat sebanyak 44 responden (UPI YAI,

London School Public Relation, Universitas Gunadarma, LP3I, Universitas Bung Karno, Universitas Prof.Dr.Moestopo), Jakarta Timur sebanyak 42 responden (Universitas Negeri Jakarta, Universitas Krinadwipayana, Institut Bisnis Nusantara, Perbanas, Bina Sarana Informatika, IBM Asmi, Universitas Kristen Indonesia, Gunadarma, Unindra, STIKS Tarakanita, Universitas Terbuka), dan Jakarta Barat sebanyak 33 responden (Bina Nusantara, Universitas Trisakti, Universitas Kristen Krida Wacana). Diambilnya sampel sebanyak 215 dikarenakan peneliti ingin melihat gambaran hasil yang lebih nyata. Menurut Arikunto (2003), semakin besar sampel penelitian, hasil yang diperoleh akan menjadi semakin baik karena akan mencerminkan gambaran hasil yang sesungguhnya.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel yang dikaji di dalam penelitian ini ada dua yaitu *career decision self efficacy* sebagai variabel terikat yang diartikan sebagai keyakinan mahasiswa bahwa ia dapat secara sukses melakukan setiap tugas-tugas yang ada, yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir. Sedangkan variabel bebasnya yaitu kepribadian OCEAN didefinisikan sebagai bentuk kepribadian yang terdiri dari 5 karakter yaitu *extraversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*.

Metode pengumpulan data tipe kepribadian OCEAN diukur dengan instrumen BFI (*Big Five Inventory*) yang terdiri dari 44 pernyataan mengenai kepribadian, yang diadaptasi dari BFI Indonesia oleh Widhiarso (2010). Alat ukur ini, sudah diuji kepada sebanyak 400 mahasiswa yang menghasilkan koefisien reliabilitas *alpha* sebagai berikut : *extraversion* (8 aitem; $\alpha=.857$), *agreeableness* (9 aitem: $\alpha=.807$), *conscientiousness* (9 aitem: $\alpha=.896$), *neuroticism* (8 aitem: $\alpha=.790$), *openness* (10 aitem: $\alpha=.791$). *CDSE-SF* terdiri dari 25 aitem, yang diadaptasi dari pengukuran *career decision self efficacy* oleh Presti, Pace, Mondo, Nota, Casarubia, Ferrari, dan Betz (2013), dimana masing-masing dimensi terdiri dari 5 aitem. Setelah dilakukan *try out*, *CDSE-SF* menjadi 18 aitem. Uji reliabilitas pada alat ukur ini menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *alpha* untuk *career decision self efficacy* sebelum *try out* dalam penelitian ini adalah 0,846. Setelah *try out*, koefisien *alpha* dari kuesioner ini menjadi 0,877 dengan rentang validitas 0,345 hingga 0,731. Berdasarkan hasil pengukuran reliabilitas, alat ukur *career decision self efficacy* memiliki koefisien *alpha* yang reliabel (Guilford & Frucher dalam Kuncono, 2005).

Prosedur dan Analisa data

Prosedur penelitian terdiri dari tiga tahap yaitu persiapan, pelaksanaan, dan analisa data. Tahap persiapan diawali dengan meminta ijin tempat penelitian, mencari subjek penelitian, mempersiapkan instrumen, dan melakukan *try out* instrumen penelitian.

Tahap kedua yaitu pelaksanaan penelitian dengan menyebarkan skala pada subjek penelitian sebanyak 215 subjek. Dari 215 subjek tersebut, data yang bisa diolah sebanyak 208. Hal ini disebabkan karena ketidaklengkapan dari data yang diambil. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisa.

Tahap ketiga adalah analisa data untuk mencari hubungan antara kepribadian OCEAN dengan *career decision self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir menggunakan teknik analisis korelasi dari *Pearson's Product Moment*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Jakarta, dimana subjek merupakan mahasiswa tingkat akhir di berbagai universitas yang terletak di DKI Jakarta. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 215, namun dari sekian banyak subjek data bisa diolah hanya 208. Hal ini disebabkan oleh ketidaklengkapan dari data yang diambil. Tabel 1 menunjukkan deskripsi singkat subjek yang diketahui berdasarkan data yang diperoleh :

Tabel 1. Gambaran subjek berdasarkan jens kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	94	45,2%
Perempuan	114	54,8%
TOTAL	208	100%

Berdasarkan data yang didapatkan, responden terdiri dari 114 perempuan, dan 94 laki-laki. Dengan presentase yaitu perempuan sebesar 54,8% dan laki-laki sebesar 45,2%. Maka dapat terlihat bahwa subjek dalam penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 54,8%.

Tabel 3. Gambaran subjek berdasarkan wilayah

Wilayah	Frekuensi	Persentase
Jakarta Utara	49	23,6%
Jakarta Selatan	44	21,2%
Jakarta Pusat	44	21,2%
Jakarta Timur	42	20,2%
Jakarta Barat	29	13,9%
TOTAL	208	100%

Berdasarkan data yang didapatkan dapat dilihat bahwa setiap wilayah hampir terbagi rata di keempat wilayah DKI Jakarta, yaitu Jakarta Utara dengan persentase 23,6%, Jakarta Selatan dengan persentase 21,2%, Jakarta Pusat dengan persentase 21,2%, dan Jakarta Timur dengan persentase 20,2%. Data di atas menunjukkan subjek paling sedikit diambil di wilayah Jakarta Barat dengan persentase 13,9%.

Tabel 4. Gambaran subjek berdasarkan prediksi waktu kelulusan

Waktu	Frekuensi	Persentase
1-3 bulan	98	47,1%
4-6 bulan	92	44,2%
7-12 bulan	18	8,7%
TOTAL	208	100%

Prediksi waktu kelulusan adalah berapa lama lagi waktu yang dibutuhkan atau diprediksikan untuk menyelesaikan kuliah dari masing-masing responden. Berdasarkan data yang didapatkan, data dibagi menjadi 3 kategori yaitu 1-3 bulan, 4-6 bulan, dan 7-12 bulan. Kategori ini telah dikontrol yaitu dengan maksimal lama lulus 1 tahun, yaitu sekitar 2 semester. Kategori 1-3 bulan untuk mahasiswa yang semester ini memprediksi dirinya akan lulus, kategori 4-6 bulan untuk mahasiswa yang memprediksi dirinya akan lulus 1 semester berikutnya, dan 7-12 bulan adalah untuk mahasiswa yang memprediksi dirinya akan lulus 2 semester ke depan.

Tabel 5. Uji normalitas data

	Kepribadian	CDSE
Kolmogorov-Smirnov Z	.675	1.262
Asymp. Sig. (2-tailed)	.752	.083

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan data normal. Sebaran data pada variabel kepribadian memiliki nilai signifikansi dengan probabilitas (p) sebesar 0,752 atau memiliki probabilitas diatas 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel kepribadian bersifat normal. Sebaran data pada variabel *career decision self efficacy* (CDSE) memiliki nilai signifikansi dengan probabilitas sebesar 0,083 atau memiliki probabilitas diatas 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel CDSE bersifat normal.

Tabel 6. Hubungan antara tipe kepribadian OCEAN dengan *career decision self efficacy*

	Extra	cons	Agree	Neuro	Open	cdse
CDSE Pearson Correlation	.290**	.439**	.262**	-.103	.458**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.138	.000	
N	208	208	208	208	208	208

Tabel 6 menunjukkan korelasi antara kepribadian OCEAN dengan *career decision self efficacy*. Dari tabel tersebut terlihat adanya korelasi dari beberapa domain kepribadian OCEAN dengan *career decision self efficacy*. Domain *extraversion* memiliki nilai $r = 0,290$ dan $p = 0,000 < 0,01$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini artinya, ada hubungan positif yang lemah atau rendah dan signifikan antara domain *extraversion* dengan *career decision self efficacy*. Selanjutnya adalah domain *conscientiousness*. Domain ini memiliki nilai $r = 0,439$ dan $p = 0,000 < 0,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sedang atau cukup dan signifikan antara domain *conscientiousness* dengan *career decision self efficacy*. Domain *agreeableness* memiliki nilai $r = 0,262$ dan $p = 0,000 < 0,01$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga menandakan adanya hubungan positif yang lemah dan signifikan antara domain *agreeableness* dengan *career decision self efficacy*.

Pada domain *neuroticism*, menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan antara domain *neuroticism* dengan *career decision self efficacy*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai

$r = -0,103$, dan $p = 0,138 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Selanjutnya pada domain *openness to new experience*, menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sedang dan signifikan antara domain *openness* dengan *career decision self efficacy*, dengan nilai r sebesar $0,458$ dan $p = 0,000 < 0,01$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan kepribadian OCEAN dengan *career decision self efficacy* namun melalui pengolahan data menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori korelasi positif sedang antara dimensi *conscientiousness* ($r = 0,439$) dan *openness to experience* ($r = 0,458$) dengan *career decision self efficacy*, yang termasuk dalam kategori rendah adalah dimensi *extraversion* ($r = 0,290$) dan *agreeableness* ($r = 0,262$) dengan *career decision self efficacy*, dan tidak ada korelasi yang signifikan didapatkan pada dimensi *neuroticism* ($r = -0,103$) dengan *career decision self efficacy*.

Tokar, *et al* (dalam Hartman, 2006) menyatakan bahwa *big five personality* yang biasa disebut dengan kepribadian OCEAN ini, dapat memprediksi beberapa variabel karir, diantaranya keyakinan perkembangan karir, proses pengambilan keputusan karir, perilaku mencari kerja dan kepuasan kerja seseorang. Dalam literturnya, *trait* atau dimensi kepribadian yang paling menonjol dalam variabel karir adalah *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *extraversion*. Menurut Costa dan McCrae, dimensi/*trait* kepribadian *conscientiousness* dianggap memiliki kognitif kontrak orientasi, dimana mereka mengatur *goal* atau tujuan mereka sendiri. Selain itu mereka juga memiliki *self efficacy* yang besar dalam mencari pekerjaan, wawancara pekerjaan, dan eksplorasi diri (Solberg, *et al.* dalam Hartman, 2006). Dimensi ini juga menggambarkan seseorang yang terorganisasi dengan baik, ambisius, disiplin diri, rapih, teliti dan tepat pada waktunya (Costa & McCrae dalam Pervin, Cervone, dan John, 2005). Selain itu terdapat penelitian yang menyatakan bahwa seseorang yang dominan dalam *trait* ini memiliki frekuensi yang lebih besar dibandingkan *trait* lain dalam mencari pekerjaan (Wanberg, Watt, & Rumsey dalam Hartman, 2006). Berdasarkan ciri yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa seorang yang dominan *conscientiousness* memiliki beberapa hal yang berkaitan dengan *career decision self efficacy*, seperti pemilihan tujuan, mencari informasi pekerjaan yang ingin ditekuni, pemecahan masalah, serta perencanaan. Oleh karena itu dari pengolahan data, menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup atau sedang antara dimensi *conscientiousness* dengan *career decision self efficacy*.

Selain *trait conscientiousness*, *trait* yang memiliki hubungan positif yang cukup atau sedang dengan *career decision self efficacy* adalah *openness to experience*. Seseorang dengan ciri kepribadian ini memiliki karakter yang kreatif, orisinil, memiliki pandangan yang luas, imajinatif serta memiliki minat yang luas. Dalam konteks eksplorasi dan pemilihan karir, Reed, *et al.* (dalam Hartman, 2006) menduga bahwa seseorang dengan *trait* ini mungkin hanya tertarik untuk membayangkan kemungkinan-kemungkinan yang ada saja daripada mengikuti proses pencarian informasi atau merealisasikan perencanaan yang berkaitan dengan pemilihan karir. Akan tetapi, hasil dari penelitian ini justru berbeda dengan dugaan tersebut dan menunjukkan bahwa *trait* ini memiliki hubungan positif yang cukup/sedang dengan *career decision self efficacy*. Hal ini sesuai

dengan karakter keingintahuan yang tinggi dan minat yang besar dapat membuat seseorang tidak hanya tertarik untuk membayangkan, tetapi juga melakukan sesuatu (*actions*) untuk merealisasikannya (Goldberg dalam Pervin, *et al.*, 2005).

Pada dimensi *neuroticism*, menurut Tokar, *et al.* (dalam Hartman, 2006), dimensi ini berkorelasi diantaranya dengan rendahnya kualitas dalam aktivitas mencari pekerjaan, dan keraguan dalam mengambil keputusan karir. Atkinson menyatakan bahwa *trait neuroticism* yang tinggi menunjukkan bahwa individu cenderung menilai situasi secara negatif sehingga menimbulkan emosi-emosi yang negatif bagi dirinya (Fitriana, 2013). Oleh sebab itu *trait* ini tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *career decision self efficacy*. Hal ini dikarenakan seorang dengan kecenderungan *neuroticism* yang tinggi tidak memiliki kemampuan untuk penyesuaian diri, kemandirian dan tidak memiliki tanggung jawab yang akan menunjang *problem solving* yang baik ketika diperhadapkan dengan tugas-tugas perkembangan yang selanjutnya yaitu mencari pekerjaan, kemandirian dalam membuat keputusan dan juga tidak dapat memecahkan masalah seputar karir (Sherman, dalam Sari, 2013).

Pada dimensi *extraversion*, seseorang dicirikan sebagai orang yang mudah bergaul, aktif, *talkative*, optimis, bersahabat dan *person-oriented* serta bersemangat (Costa & McCrae dalam Pervin, *et al.*, 2005). Semangat dan optimis merupakan emosi positif yang dapat membuat seseorang yakin dengan apa yang ia inginkan, termasuk dalam pemilihan karirnya (Feist & Feist dalam Wulandari, 2012). Selain itu, seseorang yang *extravert* memiliki frekuensi dan kualitas yang tinggi dalam aktivitas mencari pekerjaan, serta keyakinan diri dalam mencari kerja juga lebih besar (Solberg, *et al.*; Tokar, *et al.*, dalam Harrman 2006). Berdasarkan hasil dari penelitian ini ternyata menunjukkan bahwa hubungan antara dimensi kepribadian *extraversion* dengan *career decision self efficacy* yang ada adalah rendah/lemah. Hal ini dapat dikarenakan seseorang dengan kepribadian *extraversion*, diprediksikan hasil kinerja yang positif, relatif dibatasi pada pekerjaan interpersonal saja atau dapat dikatakan bahwa seorang *extravert* memiliki peringkat kinerja yang rendah dalam *setting* non-interpersonal. Berbeda dengan *conscientiousness* yang memiliki efek kinerja positif antar pekerjaan. Selain itu, *trait* ini memiliki motivasi intrinsik yang kurang, sedangkan dalam menyelesaikan setiap tugas yang berkaitan dengan pemilihan karir akan lebih baik jika memiliki motivasi intrinsik (Hartman, 2006). Hal ini dikarenakan motivasi intrinsik murni berasal dari dalam diri seseorang, sehingga jika motivasi intrinsiknya tinggi, kualitas pemenuhan tugas-tugas yang berkaitan dengan karirnya lebih baik dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Dimensi *agreeableness* memiliki ciri berhati lembut, suka menolong, mudah memaafkan serta mudah dimanfaatkan dan mudah percaya. Ikatan antar individu yang kuat menjadikan tumbuhnya rasa saling percaya. Individu dalam lingkungan yang positif akan mudah percaya kepada orang lain yang memiliki keberhasilan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, bahkan menjadikannya *role model*. Selain itu, apabila mendapatkan persuasi dari orang tersebut, maka hal tersebut akan memperkuat keyakinan dalam mencapai karirnya (Wulandari, 2012). Oleh karena itu seseorang dengan dominansi *trait* ini memiliki hubungan dengan *career decision self efficacy*. Hanya saja pengaruh dari *trait* ini lemah. Siebert dan Kramer (dalam Hartman, 2006) menyatakan bahwa seseorang dengan *trait* ini seringkali di eksploitasi oleh orang lain.

Hal ini membuatnya mengikuti ajakan atau apapun yang orang lain katakan, tanpa mengetahui kemampuan dirinya sendiri dengan jelas.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara domain *extraversion*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *openness to experience* dengan *career decision self efficacy*, serta tidak ada korelasi yang signifikan antara *neuroticism* dengan *career decision self efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir di Jakarta. Hasil dari penelitian ini, tidak menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi / kuat. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing nilai *r* yang telah dikemukakan sebelumnya. Hal ini menandakan, ada aspek lain selain kepribadian yang mungkin dapat mempengaruhi *career decision self efficacy*.

Implikasi bagi perguruan tinggi memberikan peran aktif dalam menyediakan berbagai informasi seputar pekerjaan dari setiap jurusan serta bimbingan konseling seputar karir bagi mahasiswanya, sehingga mahasiswa dapat melaksanakan tugas-tugas seputar pemilihan karir yang tepat sesuai dengan minat dan kepribadiannya. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan adanya tambahan berupa data kualitatif sehingga dapat diketahui faktor-faktor lainnya yang dapat berpengaruh pada *career decision making* pada mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, untuk kajian lebih mendalam dapat digunakan sebuah kelompok sampel mahasiswa secara longitudinal dari awal perkuliahan hingga tingkat akhir. Selain itu, bagi mahasiswa tingkat akhir perlu meningkatkan kemampuan memahami dan menilai diri sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pemilihan karir dan melakukan eksplorasi dengan pengalaman-pengalaman kerja, mengikuti seminar atau pelatihan. Keyakinan atas kemampuan diri sendiri akan memberikan kemampuan untuk merencanakan tujuan masa depan dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pemilihan karir.

REFERENSI

- Alwisol. (2012). Psikologi kepribadian. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arikunto, S. (2003). *Manajemen penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed), *Self efficacy in changing societies*. Retrieved from <http://catdir.loc.gov/catdir/samples/cam034/94049049.pdf>
- Baron, R. A. & Byrne, D. (1997). *Social psychology* (8th ed). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organization* (3rd ed). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory : Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14, (3). doi: 10.1177/1069072705281347.

- Day, R., & Allen. T. D. (2002). The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00036-8.
- Ferrinadewi, E. (2008). *Merek & psikologi konsumen: implikasi pada strategi pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fitriana, Q. A. (2013). Peran kecenderungan kepribadian neuroticism dan problem focused coping dalam menjelaskan stres akademik pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya. *Jurnal Psikologi Klinis*. Retrieved from http://www.academia.edu/4343370/Peran_Neuroticism_dan_Problem_Focused_Coping_dalam_Menjelaskan_Stres_Akademik_pada_Mahasiswa_Tingkat_Akhir_FISIP_Universitas_Brawijaya.
- Hartman, R. O. (2006). *The five factor model and career self efficacy: General and domain specific relationship*. (Doctoral dissertation). Available from https://etd.ohiolink.edu/rws_etd/document/get/osu1147867278/inline.
- Leary, M. R. (2012). *Handbook of self and identity*. New York: The Guilford Press.
- Lestari, W. T. (2013). Relationship between self efficacy with career maturity at the end college students. *Jurnal Fakultas Psikologi*, 2, 1. Retrieved from <http://journal.uad.ac.id/index.php/EMPATHY/article/view/1572>.
- Mastuti, E. (2005). Analisis faktor alat ukur kepribadian Big Five (Adaptasi dari IPIP) pada Mahasiswa Suku Jawa. *Jurnal Psikologi INSAN*, 7, 264-274.
- Nfl. (2013). Pengangguran naik. Tajuk SINDO. Retrieved from <http://nasional.sindonews.com/read/802730/16/pengangguran-naik-1383782340>.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development (11th ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Pengangguran terbuka. (n.d.). Retrieved from http://www.datastatistik-indonesia.com/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=803&Itemid=803.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and research*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Presti, A. L., Pace, F, Mondo. M., Nota, L., Casarubia. P., Ferrari. L., & Betz. N. E. (2013). An examination of the structure of the career decision Self-Efficacy Scale (Short Form) among Italian High School Students. *Journal of Career Assessment*. 21, (2), 337-347. doi: 10.1177/1069072712471506.
- Purnomo, R. & Lestari. S. (2010). Pengaruh kepribadian, Self Efficacy, dan Locus of Control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *Jurnal*

- Bisnis dan Ekonomi*, 17, (2), 144-160. Retrieved from www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/download/333/217+&cd=2&hl=en&ct=clnk.
- Sari, E. V. (2015). *Ekonomi melambat, pengangguran Indonesia bertambah*. Retrieved from <http://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20150505150630-78-51318/ekonomi-melambat-pengangguran-indonesia-bertambah/>
- Sari, L. H. P. (2013). Persiapan siswa dalam memasuki dunia kerja dan implikasinya terhadap pelayanan Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Ilmiah Konseling*, 2, (1), 208-212. Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/konselor/article/view/999/923>.
- Sawitri, D. R. (2009). Pengaruh status identitas dan efikasi diri keputusan karir terhadap keraguan mengambil keputusan karir pada mahasiswa Tahun Pertama di Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 5, (2). Retrieved from http://eprints.undip.ac.id/8345/1/PENGARUH_STATUS_IDENTITAS_DAN_EFIKASI DIRI_KEPUTUSAN_KARIR.pdf.
- Survei Angkatan Kerja Nasional. (2013). Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan 2004-2013. Retrieved from http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id_subyek=06¬ab=4.
- Suryabrata, S. (2009). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Utami, Y. G. D., & Hudaniah. (2013). Self Efficacy dengan kesiapan kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01, (1). Retrieved from <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/1356/1451>.
- Wulandari, E. R. (2012). Hubungan antara Work Family Conflict dan Big Five Personality dengan Career Self Efficacy. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1, (01). Retrieved from <http://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/36/32>.
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2007). The grasshopper phenomenon: Studi Kasus terhadap profesional yang sering berpindah-pindah pekerjaan. *Jurnal Psikologi*, 34, (1), 76-88. Retrieved from <http://jurnal.psikologi.ugm.ac.id/index.php/fpsi/article/view/79>.