Hubungan *Proactive Personality* dengan *Perceived Future Employability* pada Siswa di SMK X Yogyakarta

Refiskha Salsa Billa[1], Dewi Handayani Harahap[2], Femmy Lekahena[3]
[1,2,3]Universitas Proklamasi 45, Indonesia
E-mail: refiskkhaasbl@gmail.com

Article Info
Article History
Received: 2025-06-10
Revised: 2025-07-20
Published: 2025-08-09

Keywords:
Perceived Future Employability; Proactive Personality; Siswa Sekolah Menengah Kejuruan.

Abstract
The high unemployment rate of Vocational High School (SMK) graduates shows that there is still a gap between the skills acquired at school and the needs of the world of work. However, despite implementing practical skills-based programs, many students still feel less confident and doubt their ability to compete professionally. This study aims to determine the relationship between proactive personality and perceived future employability in vocational students. This study used a quantitative method with purposive sampling technique, involving 86 students of SMK X Yogyakarta. Data collection was carried out through two scales, namely the Proactive Personality scale and the Perceived Future Employability scale which had been tested for validity and reliability. The results of the analysis show that there is a positive and significant relationship between proactive personality and perceived future employability with a correlation value of r = 0.643 with a significance of 0.000 (p < 0.05). This indicates a significant positive relationship between proactive personality and perceived future employability. Proactive personality provides an effective contribution of 41.3% while 58.7% is influenced by other factors.

Artikel Info
Sejarah Artikel
Diterima: 2025-06-10
Direvisi: 2025-07-20
Dipublikasi: 2025-08-09

Kata kunci:
Perceived Future Employability; Proactive Personality; Siswa Sekolah Menengah Kejuruan.

Abstrak
Tingginya angka pengangguran lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menunjukkan masih adanya kesenjangan antara keterampilan yang diperoleh di sekolah dengan kebutuhan dunia kerja. Namun, meskipun telah menerapkan program berbasis keterampilan praktis, masih banyak siswa yang merasa kurang percaya diri dan meragukan kemampuannya untuk bersaing secara profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara proactive personality dan perceived future employability pada siswa SMK. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling, melibatkan 87 siswa SMK X Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui dua skala yaitu skala Proactive Personality dan skala Perceived Future Employability yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara proactive personality *dan* perceived future employability dengan nilai korelasi sebesar r = 0,643 dengan signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara proactive personality dan perceived future employability. Proactive personality memberikan sumbangan efektif sebesar 41,3% **s**ementara itu, sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

I. PENDAHULUAN

Untuk menciptakan lulusan yang terampil dan siap kerja, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menerapkan program berbasis keterampilan praktis yang diperkuat melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 mengenai revitalisasi SMK untuk meningkatkan kualitas serta daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia, yang berisi tentang pengambilan langkah-langkah strategis sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing, dan bertanggung jawab dalam menyusun peta kebutuhan tenaga kerja bagi lulusan SMK (Pemerintah Indonesia, 2016). Siswa diharapkan tidak hanya menguasai teori, tetapi juga memiliki pengalaman praktis yang mendukung kesiapan kerja mereka (Tou, 2022). Salah satu upaya peningkatan kualitas lulusannya adalah *Teaching Factory* (TeFa), yaitu model pembelajaran berbasis produksi atau jasa sesuai standar industri. Dengan TeFa, siswa diharapkan memperoleh keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri, sehingga lebih siap bersaing di dunia kerja (Sudiyono dkk., 2019).

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2024, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia mencapai 4,91%**,** dengan jumlah pengangguran sebanyak 7,47 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2024)**.** Dari jumlah tersebut, lulusan SMK menjadi penyumbang angka pengangguran tertinggi, dengan tingkat

pengangguran sebesar 9,01%, lebih tinggi dibandingkan lulusan dari jenjang Pendidikan lainnya. Data ini mengindikasi bahwa masih terdapat kesenjangan antara keterampilan yang diperoleh di SMK dengan kebutuhan industri sehingga banyak lulusan yang kesulitan mendapatkan pekerjaan (Nugroho, 2024) Hal ini dikarenakan ketidaksesuaian antara keterampilan yang diperoleh dengan kebutuhan dunia kerja (Decaprin, 2024).

Salah satu alasan utama tingginya pengangguran lulusan SMK adalah ketidaksesuaian keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja (Decaprin, 2024). Dalam penelitiannya, Gunawan (2021) menyatakan bahwa lulusan dinilai belum memenuhi ekspektasi dunia industri karena dianggap kurang terampil atau belum memiliki pengalaman yang cukup untuk langsung terjun ke dunia profesional. Sementara itu, siswa juga menghadapi tantangan tersendiri dalam mempersiapkan diri menghadapi pasar kerja. Sebagian dari mereka merasa belum cukup percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki dan masih meragukan apakah mereka dapat bersaing secara profesional di masa depan (Jackson & Tomlinson, 2020).

Observasi dan wawancara terhadap siswa SMK menunjukkan rendahnya inisiatif dalam merencanakan masa depan karier. Banyak siswa belum memiliki gambaran jelas mengenai pekerjaan yang diinginkan, belum aktif mengikuti pelatihan atau kegiatan yang mendukung keterampilan kerja, serta minim pengetahuan tentang cara membangun portofolio atau pengalaman kerja sejak dini. Beberapa siswa mulai menyadari pentingnya koneksi dan keterampilan pribadi seperti komunikasi dan ketahanan mental, namun belum disertai dengan upaya konkret. Informasi tentang dunia kerja umumnya diperoleh secara pasif, dan relasi profesional belum banyak dibangun secara sadar. Tanggapan siswa juga menunjukkan bahwa pandangan terhadap peran institusi pendidikan masih cukup kuat, meskipun keterampilan dan pengalaman belum menjadi fokus utama.

Perceived future employability merupakan keyakinan seseorang terhadap peluangnya dalam mendapatkan pekerjaan di masa depan setelah menyelesaikan pendidikan (Ellen dkk., 2012). Pendapat ini didukung oleh penelitian Gunawan (2021) yang menyatakan bahwa *perceived future employability* tidak hanya mencerminkan ekspektasi individu terhadap kariernya di masa depan, tetapi juga mencerminkan keyakinan terhadap keterampilan, pengalaman, jejaring profesional, karakteristik pribadi, pemahaman tentang pasar tenaga kerja, serta reputasi institusi pendidikan. Sejalan dengan penelitian Zou, dkk. (2024) yang menekankan bahwa *perceived future employability* merupakan kombinasi dari kepercayaan diri terhadap kemampuan pribadi dan evaluasi terhadap lingkungan eksternal yang dapat mendukung atau menghambat akses individu ke dunia kerja. Menurut Gunawan, dkk. (2019), terdapat enam aspek utama dalam *perceived future employability*, yaitu *future skills*, *expected experiences*, *future networks*, *expected personal traits*, *future labor market exploration*, dan *anticipated reputation of educational institution.*

Perceived future employability merupakan variabel yang penting untuk diteliti karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2021) *perceived future employability* menjadi aspek penting dalam pengembangan karier, terutama bagi individu yang sedang memasuki dunia kerja. Persepsi yang positif terhadap kemampuan kerja di masa depan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, baik bagi individu maupun organisasi. *Perceived future employability* yang tinggi akan memengaruhi individu untuk mengantisipasi kejadian di masa depan, menetapkan tujuan, merencanakan, mengeksplorasi pilihan, membuat komitmen, dan kemudian memandu arah perkembangan (Gunawan, 2021).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *perceived future employability* adalah *proactive* (Ma dkk., 2021)**.** *Proactive personality* merupakan suatu kecenderungan individu untuk secara aktif mengambil inisiatif, mencari informasi, mengeksplorasi lingkungan, serta mengantisipasi peluang dan tantangan di masa depan yang berkaitan dengan dinamika lingkungan kerja (Thomas dkk., 2010). *Proactive personality* juga berkaitan dengan kemampuan individu untuk merancang pekerjaannya secara inovatif (Joo & Lim, 2009). Bateman dan Crant (1993) mengidentifikasi 4 aspek *proactive personality*, yaitu kemauan untuk mencari peluang, inisiatif dalam bertindak tanpa menunggu instruksi, ketekunan dalam menghadapi rintangan, serta kemampuan menciptakan dampak positif di lingkungan kerja.

Proactive personality penting untuk diteliti karena individu dengan tingkat *proacrive personality* yang tinggi tidak hanya menyesuaikan diri dengan lingkungan, tetapi juga secara aktif membangun dan

memengaruhinya agar lebih sesuai dengan tujuan serta tidak hanya bereaksi terhadap keadaan, tetapi juga mengambil tanggung jawab penuh atas tindakan mereka di masa lalu, sekarang, dan masa depan(Firdaus & Handoyo, 2021). Dalam penelitiannya, Travis dan Freeman (2017) menyatakan bahwa individu dengan *proactive personality* aktif mengenali dan memanfaatkan peluang yang ada di sekitarnya. Tidak hanya mampu mengidentifikasi kesempatan yang dapat mendukung pengembangan diri maupun karier, tetapi juga berinisiatif untuk berkontribusi secara aktif dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan peluang tersebut. Kemampuan ini memungkinkan keterlibatan dalam situasi yang mendukung perkembangan diri serta lingkungan kerja, termasuk dalam menghadapi tantangan dan menyesuaikan diri dengan perubahan (Travis & Freeman, 2017).

Sejumlah penelitian telah menyoroti hubungan antara *proactive personality* dan *perceived employability*. Ma, dkk. (2021) dalam studinya terhadap mahasiswa keperawatan menemukan bahwa individu dengan *proactive personality* menunjukkan tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi (β = 0,45, p < 0,001) serta *self-perceived employability* yang lebih kuat (β = 0,26, p < 0,001). Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki *proactive personality* lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dalam dunia kerja dan lebih percaya diri terhadap kemampuan mereka dalam memperoleh pekerjaan di masa depan.

Penelitian serupa oleh Kusumawardani (2019) yang melibatkan siswa SMK juga menunjukkan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employability* (p = 0,000; p < 0,05). Dengan menggunakan metode regresi linier sederhana pada 101 partisipan, penelitian ini menemukan bahwa siswa dengan tingkat *proactive personality* yang lebih tinggi cenderung lebih siap memasuki dunia kerja dan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ma dan Bennett (2021) yang melibatkan Mahasiswa perguruan tinggi di Tiongkok menunjukan bahwa *proavctive personality* memiliki hubungan positif dengan *perceived employability* (β =0.12, p < 0.01). Koefisien reliabilitas untuk skala *proactive personality* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,90, yang menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi dalam pengukuran *proactive personality* pada sampel penelitian. Penelitian ini menemukan bahwa mahasiswa dengan tingkat *proactive personality* yang tinggi cenderung lebih aktif dalam memperoleh pekerjaan yang mereka inginkan, serta memanfaatkan posisi tersebut untuk meningkatkan keterampilan, memperluas wawasan, dan mencari peluang yang dapat mendukung perkembangan karir mereka kedepannya.

Kurikulum yang sudah dirancang agar peserta didik siap menghadapi dunia kerja dengan keterampilan, kreativitas, komunikasi, kerja sama, serta kepercayaan diri. Namun, fakta tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan dan realitas, di mana hasil yang diinginkan belum sepenuhnya selaras dengan kondisi di lapangan (Umami & Rahmaningtyas, 2022). Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: "Hubungan *Proactive personality* dengan *Perceived Future Employability* pada Siswa di SMK X Yogyakarta."

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif. Azwar (2022) menjelaskan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang fokus pada pengumpulan dan analisis data angka, di mana variabel diidentifikasi secara jelas dan hubungan antar variabel diuji secara empiris menggunakan metode statistik. Hasilnya digunakan untuk menguji hipotesis dan biasanya melibatkan sampel besar. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah siswa yang sedang menempuh pendidikan di SMK X Yogyakarta pada tahun ajaran 2024/2025. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling***,** yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2022). Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu siswa aktif pada tahun ajaran 2024/2025, berada dalam rentang usia 15 sampai 20 tahun, serta bersedia menjadi responden dalam penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sebanyak 87 siswa sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Menurut Azwar (2015), skala psikologi merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur atribut atau karakteristik yang bersifat non-kognitif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Perceived Future Employability* (PFES) dan *Proactive Personality Scale* (PPS). PFES dikembangkan oleh

Gunawan dkk. (2019). PFES telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Matius dan Gunawan (2022) melalui berbagai tahapan, *seperti Focus Group Discussion* (FGD), *forward-backward translation, expert review*, uji keterbacaan, expert judgement, hingga uji coba skala. Reliabilitasnya ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905. Dalam penelitian ini, skala PFES diuji dengan analisis daya diskriminasi aitem terhadap 30 siswa SMK di Yogyakarta. Uji dilakukan dua tahap yaitu uji pertama menyisakan 13 aitem valid, dan uji kedua menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* antara 0,456 hingga 0,720, dengan reliabilitas sebesar 0,879.

PPS disusun oleh Bateman dan Crant (1993) untuk mengukur kecenderungan individu dalam bertindak proaktif dan menciptakan perubahan. Skala ini awalnya terdiri dari 47 aitem, kemudian diseleksi menjadi 27 aitem yang paling representatif. PPS bersifat *unidimensional* dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Viratasya dan Kadiyono (2024), dengan pengujian pada 290 karyawan dewasa awal berusia 18–40 tahun. Reliabilitasnya mencapai 0,826. Dalam penelitian ini, PPS diuji kembali pada 30 siswa SMK Yogyakarta melalui dua tahap uji daya diskriminasi aitem. Uji pertama menyisakan 11 aitem valid, dengan nilai *corrected item-total correlation* antara 0,370 hingga 0,816, dan menghasilkan reliabilitas sebesar 0,867.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK X, sebuah sekolah menengah kejuruan yang berlokasi di Kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. SMK X merupakan salah satu SMK swasta yang memiliki empat program keahlian, yaitu Kecantikan,

Desain KomunikasiVisual (DKV),Multimedia, dan Kulinr. Skala psikologi dibagikan kepada 87 siswa SMK X Yogyakarta untuk mengukur Proactive Personality (X) sebagai variabel bebas dan Perceived Future Employability (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 1. Kategorisasi Perceived Future Employability

No	Interval	Kategori	F	Presentase
1.	X>48	Tinggi	2	2,30%
2.	30< X ≤ 48	Sedang	68	78,16%
3.	X ≤ 30	Rendah	17	19,54%
Jumlah			87	100%
	Mean= 36,67	SD= 9	Min=13	Max=65

Pada Tabel 1, dalam skala *perceived future employability* terdapat 87 subjek dengan tingkat kategorisasi dari rendah hingga tinggi. Ditemukan bahwa terdapat 2 subjek dengan persentase 2,30% berada pada kategori tinggi, 68 subjek dengan persentase 78,16% berada pada kategori sedang, dan 17 subjek dengan persentase 19,54% berada pada kategori rendah. Selain itu, dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *mean* yang diperoleh sebesar 36,67 dengan standar deviasi sebesar 9, memiliki nilai minimum sebesar 13, dan nilai maksimum sebesar 65.

Tabel 2. Kategorisasi *Proactive Personality*

No	Interval	Kategori	F	Presentase
1.	X>48	Tinggi	12	13,79%
2.	30< X ≤ 48	Sedang	74	85,06%
3.	X ≤ 30	Rendah	1	1,15%
Jumlah			87	100%
	Mean= 35,31	SD= 7	Min=11	Max=55

Pada Tabel 2, dalam skala *proactive personality* terdapat 87 subjek dengan tingkat kategorisasi dari rendah hingga tinggi. Ditemukan bahwa terdapat 12 subjek dengan persentase 13,79% berada pada kategori tinggi, 74 subjek dengan persentase 85,06% berada pada kategori sedang, dan 1 subjek dengan persentase 1,25% berada pada kategori rendah. Selain itu, dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *mean* yang diperoleh sebesar 35,31 dengan standar deviasi sebesar 7, memiliki nilai minimum sebesar 11, dan nilai maksimum sebesar 55.

Penelitian ini menggunakan dua pengujian pada asumsi klasik, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada kedua variabel terdistribusi normal atau tidak. Pengujian menggunakan metode *Kolmogorov–Smirnov*. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai K–S–Z pada Skala *Perceived Future Employability* sebesar 0,429 dan pada *Proactive Personality* sebesar 0,676, dengan nilai signifikansi masing-masing lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dari kedua skala tersebut terdistribusi secara normal

Selanjutnya, uji linearitas dilakukan dalam penelitian ini untuk memastikan hubungan antara variabel *Proactive Personality* dan *Perceived Future Employability* bersifat linear atau tidak. Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai F sebesar 56,428 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini

menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel memenuhi syarat linearitas, karena nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, hubungan antara *proactive personality* dan *perceived future employability* dalam penelitian ini dapat dikatakan linear.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas, diketahui bahwa data pada kedua variabel, yakni *proactive personality* dan *perceived future employability*, berdistribusi normal serta memiliki hubungan yang linear. Oleh karena itu, uji korelasi *Pearson Product Moment* digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r sebesar 0,643 dengan signifikansi p = 0,000 (p < 0,01). Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *proactive personality* dan *perceived future employability*. Artinya, semakin tinggi tingkat *proactive personality* yang dimiliki siswa, maka semakin tinggi pula *perceived future employability* pada siswa SMK. Kemudian peneliti juga melakukan perhitungan sumbangan efektif yang menunjukkan bahwa variabel *proactive personality* memberikan kontribusi sebesar 41,3% terhadap *perceived future employability*. Sisanya, yaitu sebesar **58,7%**, dipengaruhi oleh faktor lain di luar *proactive personality* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan untuk melihat apakah terdapat perbedaan tingkat *perceived future employability* berdasarkan jenis kelamin, jurusan, dan kelas**.** Pertama, uji beda dilakukan untuk melihat perbedaan skor *perceived future employability* berdasarkan jenis kelamin menggunakan *Mann-Whitney U Test*. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Mann-Whitney U* sebesar 737,000 dengan signifikansi 0,857 (p > 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada *perceived future employability* antara siswa laki-laki dan perempuan di SMK X. Dengan demikian, jenis kelamin tidak memengaruhi persepsi siswa terhadap kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan di masa depan.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan skor *perceived future employability* berdasarkan jurusan, dilakukan uji *Kruskal-Wallis*. Hasil pengujian menunjukkan nilai statistik sebesar 2,815 dengan nilai signifikansi 0,245 (p > 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam *perceived future employability* antara siswa dari ketiga jurusan tersebut.

Terakhir, uji *Kruskal-Wallis* juga dilakukan untuk melihat perbedaan skor *perceived future employability* berdasarkan tingkat kelas. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai statistik sebesar 9,332 dengan signifikansi 0,009 (p < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada PFE berdasarkan tingkat kelas. Nilai rerata *perceived future employability* masing-masing kelas adalah kelas X sebesar 40,00, kelas XI sebesar 36,88, dan kelas XII sebesar 34,57. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa siswa kelas X memiliki persepsi yang lebih tinggi terhadap kemungkinan mereka untuk mendapatkan pekerjaan di masa depan dibandingkan dengan siswa kelas XI dan XII.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *proactive personality* dan *perceived future employability* pada siswa SMK Yogyakarta. Hasil uji korelasi *Pearson* menunjukkan nilai koefisien sebesar r = 0,643 dengan tingkat signifikansi p = 0,000 (p < 0,01)**,** yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat *proactive personality* seseorang, maka semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap kesiapan kerja di masa depan. Temuan ini menunjukkan bahwa *proactive personality* menjadi salah satu prediktor penting dalam membentuk persepsi individu terhadap kemampuan mereka menghadapi dunia kerja.

Sebelum dilakukan uji korelasi, pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi data yang normal, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji *Kolmogorov–Smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0,429 pada *perceived future employability* dan 0,676 pada *proactive personality* (p > 0,05). Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel memenuhi syarat linearitas, dengan nilai F = 56,428 dan signifikansi 0,000 (p < 0,05), sesuai dengan kriteria dari Priyatno (2011) yang menyatakan bahwa hubungan dapat dikatakan linear jika nilai signifikansinya < 0,05. Oleh karena itu, penggunaan korelasi *Pearson Product Moment* dalam penelitian ini dinilai tepat.

Analisis tambahan dilakukan untuk menguji apakah PFE berbeda berdasarkan

demografi siswa. Hasil *Mann–Whitney* menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan antara siswa laki-laki dan perempuan p= 0,857, dan uji *Kruskal–Wallis* untuk perbandingan jurusan juga tidak menunjukkan perbedaan siginifikan p= 0,245. Namun, analisis mengungkap perbedaan signifikan berdasarkan tingkat kelas p= 0,009, di mana siswa kelas X memiliki skor PFE tertinggi, diikuti kelas XI dan paling rendah pada kelas XII. Hal ini dapat dikaitkan dengan temuan dari penelitian dilakukan oleh Räty dkk, (2020) yang menemukan bahwa semakin jauh seorang siswa dari waktu kelulusan, maka semakin optimis mereka dalam memandang peluang kerja di masa depan. Optimisme ini dipengaruhi oleh minimnya eksposur terhadap tantangan nyata di dunia kerja, sehingga persepsi terhadap employability cenderung lebih positif.

Hasil uji hipotesis penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ma dan Bennett (2021) terhadap mahasiswa di Tiongkok yang menemukan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived employability***.** Meskipun konteks dan jenjang pendidikan berbeda, hasil tersebut memperkuat bukti bahwa *proactive personality* berperan dalam memberikan kontribusi penting terhadap *perceived employability*. Pendapat ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani (2019) pada siswa SMK di Surabaya, yang menunjukkan bahwa individu dengan *proactive personality* cenderung lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan mereka untuk terlibat aktif dalam perencanaan karier, mengambil inisiatif, dan menunjukkan tanggung jawab dalam mengelola masa depan karier mereka (Kusumawardani, 2019).

Meskipun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa *proactive personality* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *perceived future employability*, perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 41,3% terhadap *perceived future employability*. Sisanya, yaitu sebesar 58,7%**,** dipengaruhi oleh faktor lain di luar *proactive personality* yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian Zou dkk. (2024) mengemukakan bahwa faktor-faktor seperti *career adaptability*, *emotional intelligence*, dan *career engagement* juga memiliki peran penting dalam membentuk *perceived future employability* individu. Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel tersebut agar dapat memberikan gambaran yang lebih dalam mengenai kesiapan siswa dalam menghadapi dunia kerja.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *proactive personality* dan *perceived future employability* pada siswa SMK**.** Artinya, semakin tinggi *proactive personality* yang dimiliki siswa, semakin tinggi pula *perceived future employability pada siswa*. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa *proactive personality* memberikan sumbangan efektif sebesar 41,3% terhadap *perceived future employability***,** sementara sisanya, yaitu 58,7%**,** kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Selain itu, ditemukan perbedaan tingkat *perceived future employability* berdasarkan kelas, di mana siswa kelas X memiliki persepsi yang lebih tinggi dibandingkan siswa kelas XI dan XII, sedangkan tidak terdapat perbedaan berdasarkan jenis kelamin maupun jurusan.

B. Saran

Merujuk pada temuan dalam penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih lanjut faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *perceived future employability*, seperti *career adaptability*, *emotional intelligence*, dan *career engagement. S*erta memperluas populasi penelitian agar hasil temuan yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi yang lebih luas.

2. Bagi Sekolah

   Melalui hasil penelitian ini sekolah diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk menyusun program penguatan *proactive personality* yang terintegrasi dan berkelanjutan sejak kelas X hingga XII. Program ini bisa berupa pelatihan, seminar, atau aktivitas yang mendorong inisiatif, tanggung jawab, dan perencanaan karier siswa. Dengan dirancang secara konsisten dan bertahap,

program ini dapat membantu membentuk karakter serta keterampilan siswa secara optimal. Selain itu, kerja sama dengan dunia industri juga penting dilakukan untuk memberi wawasan nyata tentang dunia kerja dan peluang karier yang relevan.

DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.

Azwar, S. (2015). Penyusunan skala psikologi. Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2022). Metode penelitian psikologi (Edisi ke-5 penyunt). Pustaka Pelajar.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. Journal of Organizational Behavior, 14(2), 103–118. https://doi.org/10.1002/job.4030140202

Decaprin, B. (2024, March 13). Memperbaiki kesenjangan: menyesuakan kurikulum smk dengan perkembangan teknologi dan dunia kerja. Kompasiana.

Ellen, P. S., Wiener, L. J., & Fitzgerald, P. M. (2012). Encouraging people to save for their future: Augmenting current efforts with positive visions of the future. Journal of Public Policy & Marketing, 31(1), 58–72.

Firdaus, M. S., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur. Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(2), 1468–1477. https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30906

Gunawan, W. (2021). Young adults` perceived future employability: antecedents and consequences. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 21, 101–122.

Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. Journal of Career Assessment, 27(4), 610–627. https://doi.org/10.1177/1069072718788645

Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. Higher Education, 80(3), 435–455. https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5

Joo, B.-K., & Lim, T. (2009). The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. Journal of Leadership & Organizational Studies, 16(1), 48–60. https://doi.org/10.1177/1548051809334195

Kusumawardani, A. G. (2019). Pengaruh proactive personality terhadap employability siswa sekolah menengah kejuruan. UNIVERSITAS AIRLANGGA.

Ma, Y., Yue, Y., & Hou, L. (2021). The impact of proactive personality and clinical learning environment on nursing college students' perceived employability. Nurse Education in Practice, 56, 103213. https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103213

Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. American Psychologist, 41(9), 954–969. https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954

Matius, A. C., & Gunawan, W. (2022). Validitas dan reliabilitas perceived future employability scale untuk dewasa muda. Psikologika: Junal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 27(1), 23–46.

Nugroho, M. R. A. (2024, November 6). Lulusan SMK paling banyak jadi pengangguran di RI. CNBN Indonesia.

Pemerintah Indonesia. (2016). Instruksi Presiden nomor 9 Tahun 2016 tentang revitalisasi sekolah menengah kejuruan dalam rangka peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia.

Priyatno, D. (2011). Buku saku analisis statistik data SPSS. Mediakom.

Räty, H., Hytti, U., Kasanen, K., Komulainen, K., Siivonen, P., & Kozlinska, I. (2020). Perceived employability and ability self

among finnish university students. European Journal of Psychology of Education, 35(4), 975–993. https://doi.org/10.1007/s10212-019-00451-7

Sudiyono, Fajarini, C., Parwanto, & Perdana, N. S. (2019). Teaching Factory: upaya peningkatan mutu lulusan dan strategi pendanaan di SMK. Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(2), 275–300. https://doi.org/10.1348/096317910X502359

Tou, S. L. (2022). Orientasi masa depan dengan kesiapan kerja siswa. Psikoborneo: Jurnal Imiah Psikologi, 10(2), 334.

Travis, J., & Freeman, E. (2017). Predicting entrepreneurial intentions: incremental validity of proactive personality and entrepreneurial self-efficacy as a moderator. Journal of Entrepreneurship Education, 20(1), 56–68.

Umami, R., & Rahmaningtyas, W. (2022). Faktor pendukung kesiapan kerja: study analisis kuantitatif. Measurement In Educational Research, 2(2), 92–103. https://doi.org/10.33292/meter.v2i2.208

Zou, L., Appalanaidu, S. R., & Nachiappan, S. (2024). Factors Influencing the Perceived Employability among University Students. South Asian Journal of Social Sciences and Humanities, 5(5), 41–65. https://doi.org/10.48165/sajssh.2024.5503