



## PENGARUH PROACTIVE PERSONALITY DAN WORK SOCIAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN CAREER ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BARU DI INDUSTRI PERHOTELAN DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

**Betina Noor Faidah Zamzam<sup>\*1</sup>, Ristianawati Dwi Utami<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia

\*Corresponding Author: [ninafaidah08@gmail.com](mailto:ninafaidah08@gmail.com)

<p><b>Info Article</b></p> <p>Received : 03 Januari 2026</p> <p>Revised : 02 Februari 2026</p> <p>Accepted : 01 Maret 2026</p> <p>Publication : 31 Maret 2026</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Proactive Personality, Work Social Support, Career Adaptability, Turnover Intention.</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Menggunakan Kepribadian Proaktif, Dukungan Sosial Di Tempat Kerja, Adaptabilitas Karier, Niat Berpindah Kerja.</p> <hr/> <p><b>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</b></p> 	<p><b>Abstract:</b> <i>This study aims to analyze the relationship between personal characteristics and workplace social support on turnover intention by considering the role of career adaptability among new employees in the hospitality industry of the Special Region of Yogyakarta. A quantitative approach was employed using Partial Least Squares with SmartPLS 4.0. The analysis included measurement model evaluation, structural model assessment, and indirect effect testing. The results indicate that proactive personality has a positive but insignificant effect on turnover intention, while it has a positive and significant effect on career adaptability. Similarly, workplace social support does not significantly affect turnover intention but significantly enhances career adaptability. Career adaptability shows a negative but insignificant relationship with turnover intention and does not act as a mediating variable. These findings suggest that career adaptability is not yet a primary factor influencing turnover decisions.</i></p> <p><b>Abstrak:</b> Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan karakter personal dan dukungan sosial kerja terhadap kecenderungan berpindah kerja dengan mempertimbangkan peran kemampuan adaptasi karier pada karyawan baru di industri perhotelan Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares berbantuan SmartPLS 4.0. Analisis meliputi evaluasi model pengukuran, model struktural, serta pengujian pengaruh tidak langsung. Hasil menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap niat berpindah kerja, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi karier. Dukungan sosial kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja, namun berpengaruh signifikan terhadap kemampuan adaptasi karier. Kemampuan adaptasi karier memiliki hubungan negatif namun tidak signifikan terhadap niat berpindah kerja dan tidak berperan sebagai mediator. Temuan ini menunjukkan bahwa adaptasi karier belum menjadi faktor utama dalam keputusan berpindah kerja.</p>
---	---

## INTRODUCTION

Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam keberlangsungan organisasi, terutama karena kapasitas individu di dalamnya menentukan mutu capaian kerja secara keseluruhan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal atau kemajuan teknologi, melainkan sangat bergantung pada kemampuan tenaga kerja dalam menjalankan fungsi operasional secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, individu yang terlibat di dalam organisasi tidak sekadar berperan sebagai pelaksana tugas, melainkan turut berkontribusi dalam pembentukan arah kebijakan, perancangan mekanisme kerja, pengelolaan proses internal, serta pencapaian sasaran institusional yang telah ditetapkan. Keterlibatan aktif tersebut mencerminkan bahwa kualitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kesiapan, dukungan lingkungan kerja, serta kapasitas personal yang dimiliki oleh karyawan, khususnya pada fase awal masa kerja ketika proses penyesuaian masih berlangsung secara dinamis (Lesyanti et al., 2022).

Berbagai organisasi lintas sektor dihadapkan pada tuntutan untuk menjaga keberlanjutan tenaga kerja yang memiliki kompetensi memadai serta kemampuan menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Tekanan tersebut menjadi semakin kompleks pada bidang usaha berbasis jasa, khususnya perhotelan, yang menempatkan kualitas interaksi antara karyawan dan tamu sebagai inti dari nilai layanan. Dalam aktivitas operasional hotel, persepsi tamu terhadap mutu pelayanan tidak hanya dipengaruhi oleh standar fasilitas, tetapi sangat ditentukan oleh konsistensi perilaku, responsivitas, serta sikap profesional individu yang terlibat langsung dalam proses pelayanan. Kondisi ini menjadikan stabilitas sumber daya manusia sebagai faktor krusial, karena fluktuasi tenaga kerja berpotensi mengganggu kontinuitas layanan dan menurunkan pengalaman tamu (P.Wowor, 2020).

**Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja di Hotel Berbintang**

Elemen	TAHUN				
	2021	2022	2023	2024	2025
Jumlah Tenaga Kerja di Hotel Berbintang	5.710	4.524	4.773	5.366	9.950

Sumber: <https://bapperida.jogjapro.go.id> (2025)

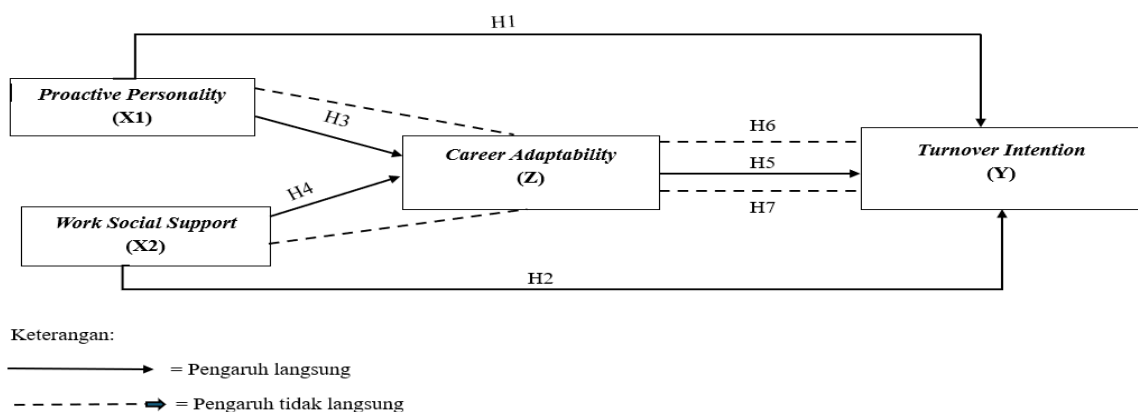
Pada tabel 1 menunjukkan jumlah tenaga kerja di hotel berbintang di DIY mengalami perubahan dari tahun 2021 hingga 2024 dan meningkat tajam pada 2025. Namun, meskipun pertumbuhannya pesat, industri perhotelan menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama tingginya tingkat pergantian karyawan, teruma talenta muda (Palupiningtyas et al., 2025). Tingkat

pergantian karyawan hotel di Indonesia adalah 11% hingga 38% per tahun (P.Wowor, 2020). Penyebab *turnover* karyawan muda di industri perhotelan di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari peran karakteristik individu dan lingkungan sosial di tempat kerja. Meningkatnya *turnover intention* di kalangan karyawan hotel telah menjadi masalah serius karena mengakibatkan kerugian besar bagi sebuah hotel. *Turnover intention* menjadi kekhawatiran dan masalah yang paling abadi baik organisasi kecil maupun besar, karena hal ini terkait dengan faktor-faktor yang merugikan seperti menimbulkan banyak biaya dan waktu bagi organisasi (Ilyas et al., 2020).

Penelitian terdahulu Li et al. (2024) mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat *proactive personality* yang tinggi memiliki *career adaptability* lebih baik, karena mampu menghadapi dinamika karier dan mengembangkan potensi diri. *Work social support* merupakan sebagai faktor eksternal merupakan sumber daya kerja yang penting bagi karyawan baru dalam mengelola dan mengembangkan perjalanan karier mereka. Menurut Efrial et al. (2023) pengelolaan organisasi dalam konteks sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari peran dukungan serta kualitas hubungan antarpegawai, baik dalam interaksi vertikal dari atasan ke bawahan, vertikal dari bawahan ke atasan, maupun dalam relasi horizontal antar karyawan pada level yang sejajar. Tingkat adaptasi seseorang dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerja perlu diperhatikan secara komprehensif, karena hal tersebut dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja sekaligus memengaruhi kecenderungan karyawan untuk mempertahankan posisinya dalam organisasi.

Meskipun berbagai studi telah membahas faktor individual maupun konteks sosial dalam dinamika perilaku kerja, penelitian yang mengkaji keduanya secara simultan dalam satu bangunan analitis yang saling terhubung masih relatif terbatas. Keterbatasan tersebut menjadi semakin nyata ketika perhatian diarahkan pada mekanisme penyesuaian karier sebagai jalur penjelas, terutama pada kelompok tenaga kerja yang berada pada fase awal masa kerja. Dalam lingkup perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta, kajian empiris yang menempatkan karakter personal dan dukungan lingkungan kerja sebagai pemicu utama, sekaligus menelusuri peran kapasitas adaptif sebagai penghubung terhadap kecenderungan berpindah kerja, belum banyak ditemukan. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *proactive personality* terhadap *turnover intention* pada karyawan baru di industri perhotelan; (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work social support* terhadap *turnover intention* pada karyawan baru di industri perhotelan; (3) mengetahui pengaruh *proactive personality* terhadap *career adaptability*

pada karyawan baru di industri perhotelan; (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan baru di industri perhotelan; (5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *career adaptability* terhadap *turnover intention* pada karyawan baru di industri perhotelan; (6) Mengetahui dan menganalisis peran *career adaptability* sebagai variabel mediasi pada *proactive personality* terhadap *turnover intention*; (7) mengetahui peran *career adaptability* sebagai variabel mediasi pada *work social support* terhadap *turnover intention* pada karyawan baru di industri perhotelan.



## METHOD

Riset ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif yang berpijak pada paradigma positivistik, di mana realitas dipahami sebagai fenomena yang dapat diukur secara objektif. Pelaksanaan penelitian difokuskan pada unit analisis yang terdefinisi secara jelas, baik melalui penetapan populasi maupun pemilihan bagian representatifnya. Informasi empiris dihimpun menggunakan perangkat pengukuran terstruktur yang memungkinkan pengolahan data secara numerik. Selanjutnya, data tersebut dianalisis melalui teknik statistik untuk menilai pola hubungan antar konstruk yang dirumuskan sebelumnya, sehingga simpulan yang dihasilkan memiliki dasar pengujian yang sistematis dan terverifikasi (Sugiyono, 2020). Unit analisis dalam penelitian ini difokuskan pada tenaga kerja yang berada pada fase awal masa kerja di sektor perhotelan yang beroperasi di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Penentuan responden dilakukan melalui pendekatan pemilihan secara tidak acak, dengan menitikberatkan pada pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan riset. Proses seleksi tersebut didasarkan pada seperangkat kriteria yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga individu yang terlibat dalam pengumpulan data dinilai paling sesuai untuk merepresentasikan karakteristik yang diteliti serta memenuhi kebutuhan analisis secara empiris (Sugiyono, 2020). Penetapan jumlah responden dalam riset ini dilakukan dengan

bantuan aplikasi G\*Power versi 3.9.1.7 sebagai alat perhitungan berbasis daya statistik. Pemanfaatan perangkat tersebut memungkinkan peneliti memperkirakan ukuran sampel yang memadai sesuai dengan karakter desain analisis yang direncanakan. Proses estimasi mempertimbangkan kekuatan efek yang diharapkan serta batas kesalahan yang dapat diterima, sehingga jumlah data yang dikumpulkan dinilai cukup untuk menghasilkan pengujian empiris yang memiliki ketepatan inferensial (Erdfelder, 2009). Diperoleh Total sample size sebanyak 138 responden.

Sumber informasi utama dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari individu yang menjadi fokus kajian. Pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan empiris yang memungkinkan peneliti menangkap kondisi aktual di lapangan, baik dengan memanfaatkan instrumen berbasis kuesioner, interaksi terstruktur, pengamatan sistematis, maupun prosedur lain yang relevan dengan tujuan pengukuran. Pendekatan tersebut memastikan bahwa data yang dihimpun merefleksikan pengalaman dan persepsi responden secara aktual sesuai dengan konteks penelitian (Sugiyono, 2019). Penghimpunan data dilakukan dengan memanfaatkan instrumen berbasis daring yang disebarkan kepada tenaga kerja hotel yang beroperasi di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan media digital bertujuan meningkatkan efektivitas proses pengumpulan informasi sekaligus memperluas jangkauan partisipasi responden tanpa terikat oleh batasan ruang dan waktu. Melalui pendekatan ini, peneliti memperoleh respons secara sistematis dengan tetap menjaga konsistensi penyajian pertanyaan kepada seluruh partisipan.

Pengumpulan informasi empiris dilaksanakan melalui pendekatan survei dengan pendistribusian instrumen tertulis kepada partisipan penelitian. Instrumen tersebut memuat pernyataan terstruktur yang disusun untuk merepresentasikan dimensi pengukuran dari konstruk yang dikaji. Respons responden direkam menggunakan skala penilaian bertingkat yang memungkinkan pemetaan sikap, pandangan, serta penilaian subjektif secara kuantitatif. Seluruh data yang diperoleh selanjutnya diolah melalui pendekatan pemodelan persamaan struktural berbasis Partial Least Square. Tahapan analisis dibantu oleh aplikasi SmartPLS untuk mengevaluasi kesesuaian indikator terhadap konstruk yang dibangun sekaligus menilai hubungan antar konstruk dalam kerangka analisis yang telah dirumuskan. Untuk menguji validitas instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas Konvergen. Pengujian ini diarahkan untuk menilai ketepatan instrumen dalam merepresentasikan konstruk yang hendak diukur melalui indikator-indikator

penyusunnya. Kekuatan keterkaitan antara setiap indikator dan konstruk dievaluasi melalui besaran muatan faktorial, di mana nilai di atas 0,70 menunjukkan tingkat representasi yang memadai. Selain itu, konsistensi pengukuran juga ditinjau dari proporsi varians indikator yang mampu dijelaskan oleh konstruk, yang tercermin melalui nilai *average variance extracted*. Konstruk dinyatakan memenuhi kriteria keterwakilan apabila nilai tersebut melampaui ambang 0,50, sehingga indikator yang digunakan dinilai mampu menggambarkan konsep yang diuji secara memadai. (Savitri et al., 2021).

2. Uji Reliabilitas. Evaluasi ini diarahkan untuk memastikan keseragaman kinerja indikator dalam merepresentasikan suatu konstruk secara konsisten. Tingkat konsistensi internal ditinjau melalui dua koefisien utama, yakni *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*, yang menggambarkan stabilitas pengukuran antar indikator. Konstruk dinilai memiliki tingkat keandalan yang memadai apabila kedua nilai koefisien tersebut melampaui batas 0,70, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator berfungsi secara selaras dalam menangkap konsep yang diukur (Savitri et al., 2021).

Tahap analisis lanjutan difokuskan pada evaluasi struktur hubungan antar konstruk yang telah dirumuskan dalam kerangka konseptual. Prosedur ini digunakan untuk menilai arah dan kekuatan keterkaitan antar konstruk sekaligus menguji proposisi penelitian yang diajukan. Selain itu, kapabilitas model dalam menjelaskan dan memprediksi fenomena yang diteliti juga dianalisis melalui indikator kelayakan yang mencerminkan daya jelaskan model secara empiris. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran menyeluruh mengenai ketepatan struktur hubungan yang dibangun serta kontribusinya dalam menjelaskan variasi perilaku yang diamati:

1. R-Square. Nilai R Square digunakan sebagai dasar untuk menilai sejauh mana konstruk eksogen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada konstruk endogen dalam model penelitian. Besaran koefisien ini menunjukkan kekuatan daya jelaskan model, yang secara konvensional diklasifikasikan ke dalam kategori kuat apabila nilainya mencapai atau melebihi 0,67, moderat apabila berada pada atau di atas 0,33, serta lemah apabila bernilai minimal 0,19. Selain itu, R Square Adjusted turut digunakan sebagai ukuran pelengkap untuk menghasilkan estimasi yang lebih akurat dengan mempertimbangkan jumlah prediktor yang terlibat dalam model struktural. Perubahan nilai R Square juga dimanfaatkan untuk menilai sejauh mana kontribusi masing-masing variabel laten independen dalam menjelaskan variasi variabel laten dependen yang dianalisis (Sihombing, 2024).

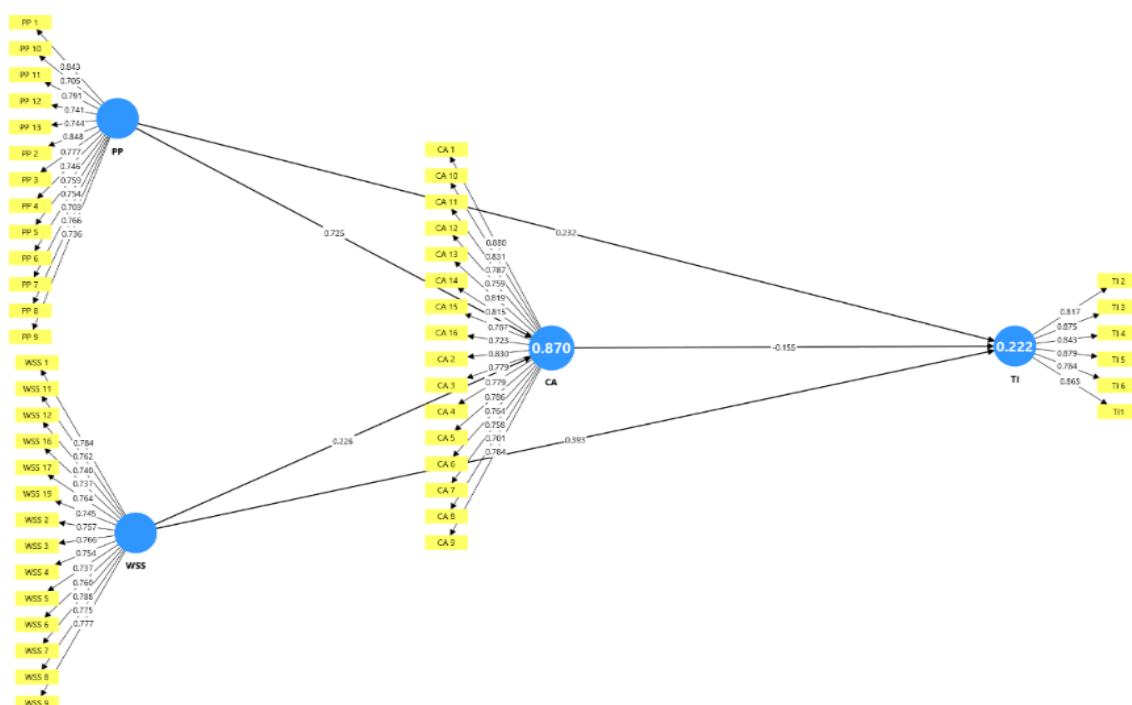
2. Uji Hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menelaah besaran dan arah hubungan yang tercermin melalui koefisien jalur dalam model struktural. Nilai koefisien yang bersifat positif mengindikasikan keterkaitan yang bergerak searah antara konstruk pemicu dan konstruk sasaran, sedangkan nilai negatif menunjukkan pola hubungan yang berlawanan. Kebermaknaan hubungan tersebut ditentukan melalui nilai P-Value sebagai dasar pengambilan keputusan statistik. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai P-Value berada di bawah 0,05, sementara nilai yang melebihi batas 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh yang diuji tidak memiliki tingkat signifikansi yang memadai (Hair et al., 2021).

Di samping pengujian hubungan langsung, analisis pengaruh tidak langsung digunakan untuk menilai keterlibatan konstruk perantara dalam mekanisme hubungan antara konstruk pemicu dan konstruk sasaran. Keberadaan peran tersebut ditentukan berdasarkan nilai P-Value yang dihasilkan dari pengujian jalur tidak langsung. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai P-Value berada di bawah 0,05, yang mengindikasikan bahwa konstruk perantara berfungsi sebagai penghubung dalam hubungan yang dianalisis. Sebaliknya, apabila nilai P-Value melebihi 0,05, maka peran perantara tersebut tidak terbukti secara statistik dalam menjelaskan keterkaitan antar konstruk (Hair et al., 2021).

## RESULTS AND DISCUSSION

### Results

#### Uji Validitas Konvergen



Temuan pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan memiliki nilai outer loading di atas batas 0,70. Capaian tersebut mengindikasikan adanya keterkaitan yang kuat antara masing-masing indikator dengan konstruk yang diwakilinya. Dengan demikian, indikator yang membentuk proactive personality, work social support, career adaptability, dan turnover intention dinyatakan mampu merepresentasikan konstruk secara memadai, sehingga kriteria validitas konvergen dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Proactive Personality (X1)</i>	0.583	Valid
<i>Work Social Support (X2)</i>	0.578	Valid
<i>Career Adaptability (Z)</i>	0.620	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.713	Valid

Sumber: Olah Data Primer 2026

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 2, setiap konstruk menunjukkan nilai average variance extracted yang berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan. Nilai AVE pada proactive personality tercatat sebesar 0,583, work social support sebesar 0,578, career adaptability sebesar 0,620, serta turnover intention sebesar 0,713. Seluruh nilai tersebut melampaui ambang 0,50, yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan proporsi varians indikator secara memadai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen.

#### 1. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
<i>Proactive personality (X1)</i>	0.940	0.942
<i>Work social support (X2)</i>	0.944	0.944
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.919	0.923
<i>Career adaptability (Z)</i>	0.959	0.960

Sumber: Olah Data Primer (2026)

Berdasarkan informasi yang tersaji pada Tabel 4.11, seluruh konstruk dalam model penelitian menunjukkan nilai composite reliability yang melampaui batas 0,70. Capaian tersebut mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Sejalan dengan hasil tersebut, nilai Cronbach's alpha juga berada pada tingkat yang memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini telah memenuhi persyaratan composite reliability dan Cronbach's alpha, sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan andal dalam mengukur konstruk yang diteliti.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. Hasil R-Square

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.222	0.205
<i>Career Adaptability</i> (Z)	0.870	0.868

Sumber: Olah Data Primer (2026)

Mengacu pada Tabel 4, nilai R Square Adjusted untuk Turnover Intention (Y) tercatat sebesar 0,205. Angka tersebut menunjukkan bahwa Proactive Personality, Work Social Support, dan Career Adaptability secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 20,5% variasi Turnover Intention (Y). Sementara itu, proporsi sebesar 79,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selanjutnya, nilai R Square Adjusted pada Career Adaptability (Z) diperoleh sebesar 0,870, yang mengindikasikan bahwa 87,0% perubahan pada Career Adaptability (Z) dapat diterangkan oleh Proactive Personality dan Work Social Support. Adapun sisa variasi sebesar 13,0% berasal dari determinan lain di luar variabel yang diamati dalam penelitian ini.

## 3. Uji Hipotesis

Tabel 5. *Path Coefficient*

Hipotesis		Original Sample (O)	T Statistic ((O/ST DEV))	P-Values	Arah Hubungan dan Signifikansi	Keputusan
H1	<i>Proactive personality-&gt;Turnover Intention</i>	0.232	0.883	0.377	Berpengaruh positif tidak signifikan	Ditolak
H2	<i>Work Social Support -&gt; Turnover Intention</i>	0.393	1.953	0.051	Berpengaruh positif tidak signifikan	Ditolak
H3	<i>Proactive personality-&gt;Career Adaptability</i>	0.725	10.009	0.000	Berpengaruh positif signifikan	Diterima
H4	<i>Work Social Support -&gt; Career Adaptability</i>	0.226	2.965	0.003	Berpengaruh positif signifikan	Diterima
H5	<i>Career Adaptability -&gt; Turnover Intention</i>	-0.155	0.742	0.458	Berpengaruh negatif tidak signifikan	Ditolak

Sumber: Olah Data Primer (2026)

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur yang disajikan pada Tabel 4.13, penjelasan mengenai temuan pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Proactive Personality* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Mengacu pada hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 4.5, diperoleh nilai original sample sebesar 0,232 dengan nilai t statistic sebesar 0,883, yang berada di bawah nilai t-tabel sebesar 1,96. Selain itu, nilai P-Values tercatat sebesar 0,377, yang melebihi tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa arah hubungan yang terbentuk bersifat positif, namun belum mencapai tingkat kebermaknaan statistik yang disyaratkan. Dengan demikian, pengaruh proactive personality terhadap turnover intention tidak dapat dinyatakan signifikan secara empiris, sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kepribadian proaktif belum secara langsung memicu niat keluar kerja, khususnya pada karyawan baru yang masih berada pada tahap eksplorasi dan penyesuaian karier. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung lebih aktif dalam mengevaluasi peluang dan arah kariernya, namun niat untuk keluar dari organisasi tidak muncul secara otomatis tanpa adanya faktor psikologis dan kontekstual tertentu. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa hubungan antara *proactive personality* dan *turnover intention* bersifat kontekstual dan bergantung pada tahapan karier serta kondisi lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan (Wang et al., 2024) dan (Vermooten et al., 2019) yang menekankan bahwa pengaruh proactive personality terhadap turnover intention bersifat kontekstual dan bekerja melalui mekanisme tidak langsung.

Berdasarkan hasil analisis jalur, meskipun koefisien lintasan menunjukkan arah pengaruh yang positif, besaran pengaruh langsung karakter proaktif terhadap intensi keluar pada sampel karyawan baru di perhotelan Yogyakarta tidak mencapai taraf keberartian statistik. Ketidaksignifikanan ini, dengan nilai probabilitas yang jauh melampaui batas toleransi kesalahan, mengindikasikan bahwa dalam konteks populasi dan setting penelitian ini, kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif dan mengantisipasi perubahan belum secara langsung dan cukup kuat menjelaskan variasi dalam niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Fenomena ini dapat diduga terjadi karena pada fase awal karier di industri yang sangat dinamis seperti perhotelan, faktor-faktor kontekstual akut—seperti tekanan kerja operasional yang langsung dihadapi, guncangan realitas (reality shock), atau proses sosialisasi organisasi yang intens—mungkin berperan lebih dominan dan segera dalam membentuk persepsi karyawan tentang lingkungan kerjanya dibandingkan disposisi kepribadian mereka yang bersifat relatif stabil. Dengan kata lain, pengaruh kepribadian proaktif mungkin teredam atau termoderasi oleh realitas situasional yang lebih mendesak yang dialami oleh karyawan

baru, sehingga hubungan langsungnya dengan keinginan untuk keluar tidak tampak signifikan dalam analisis ini.

## 2. Pengaruh *Work Social Support* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.5, diperoleh nilai original sample sebesar 0,393 dengan t-statistic sebesar 1,953, yang masih berada di bawah nilai kritis t sebesar 1,96. Selain itu, nilai P-Values tercatat sebesar 0,051, yang sedikit melebihi tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk memiliki arah positif, namun belum mencapai tingkat kebermaknaan statistik yang dipersyaratkan. Meskipun nilainya mendekati batas signifikansi, secara empiris pengaruh work social support terhadap turnover intention belum dapat dinyatakan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja belum secara langsung menurunkan niat karyawan baru untuk keluar dari organisasi. Penelitian ini sejalan dengan Wijaya dan Khan (2024) menunjukkan *coworker support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Y dan Z di Kota Malang.

Tempat kerja yang berorientasi pelayanan seperti industri perhotelan sering kali memiliki karakteristik sosial yang unik, dimana interaksi antar-personal yang padat justru dapat menjadi sumber konflik atau kelelahan emosional selain fungsi dukungannya. Bagi karyawan baru, dukungan sosial formal mungkin belum sepenuhnya terinternalisasi atau diakses secara efektif untuk mengatasi tekanan kerja akut dan realitas karier awal mereka, sehingga belum cukup kuat untuk secara langsung meredakan keinginan untuk berpindah. Dengan demikian, peran dukungan sosial dalam memprediksi intensi keluar ternyata lebih kompleks dan mungkin memerlukan kehadiran variabel penengah atau pemoderasi untuk menjelaskan mekanismenya secara lebih utuh.

## 3. Pengaruh *Proactive Personality* (X1) Terhadap *Career Adaptability* (Z)

Merujuk pada hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 4.5, nilai original sample tercatat sebesar 0,725 dengan t-statistic sebesar 10,009, yang jauh melampaui nilai kritis t sebesar 1,96. Selain itu, nilai P-Values menunjukkan angka 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang bersifat positif dan memiliki kebermaknaan statistik yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *proactive personality* memberikan

pengaruh signifikan terhadap *career adaptability*, sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Nilai koefisien jalur yang tinggi mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat *proactive personality* yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik personal berupa inisiatif, orientasi masa depan, dan kesiapan menghadapi perubahan berperan penting dalam membentuk sumber daya adaptasi karier. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Melyane et al. (2025), menyatakan bahwa *Proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career adaptability* pada karyawan yang bekerja di bidang IT di wilayah DKI Jakarta. orang yang memiliki kepribadian proaktif cenderung untuk selalu belajar dan mengembangkan pengetahuan serta kemampuan kerja mereka. Keinginan berkembang yang besar ini akan membuat orang tersebut lebih mudah untuk beradaptasi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, orang dengan kepribadian proaktif juga terbuka akan perubahan dan senang beradaptasi dengan hal baru sehingga krusial dalam kemampuan mereka dalam beradaptasi di pekerjaan. Proaktif ini juga membuat orang tersebut lebih tahan banting dan tangguh dalam pekerjaan.

#### 4. Pengaruh *Work Social Support* (X2) Terhadap *Career Adaptability* (Z)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.5, diperoleh nilai original sample sebesar 0,226 dengan t-statistic sebesar 2,965, yang berada di atas nilai kritis t sebesar 1,96. Nilai P-Values tercatat sebesar 0,003, yang lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk bersifat positif dan memiliki kebermaknaan statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work social support* berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability*, sehingga hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil ini menegaskan bahwa dukungan yang bersumber dari atasan, rekan kerja, serta lingkungan organisasi memiliki peran strategis dalam memperkuat kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap dinamika dan tuntutan perkembangan karier.

Hasil penelitian ini di perkuat oleh Yoshua et al. (2020) menyatakan bahwa *Work social support* berpengaruh positif terhadap *Career adaptability* pada karyawan di kantor pusat BPJS kesehatan baik laki-laki maupun perempuan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan menerima dukungan sosial yang baik, mereka

cenderung memiliki kesiapan psikologis dan sumber daya adaptif yang lebih baik dalam mengelola transisi karier, yang merupakan bagian dari *career adaptability*.

#### 5. Pengaruh *Career Adaptability* (Z) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 4.5, nilai original sample diperoleh sebesar  $-0,005$  dengan nilai P-Values sebesar  $0,458$ , yang berada di atas tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar  $0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan yang terbentuk bersifat negatif, namun tidak didukung oleh kebermaknaan statistik yang memadai. Dengan demikian, pengaruh *career adaptability* terhadap *turnover intention* tidak dapat dinyatakan signifikan secara empiris, sehingga hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Secara arah hubungan, temuan ini sejalan dengan penelitian Melyane et al. (2025) dan Andini et al. (2025) yang menyatakan bahwa *career adaptability* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu dengan *career adaptability* yang tinggi memiliki kemampuan untuk merencanakan karier, mengendalikan keputusan karier, mengeksplorasi peluang, serta memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah. Namun, perbedaan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada karyawan baru di industri perhotelan, *career adaptability* bukan merupakan faktor yang paling kuat dalam menentukan keputusan karyawan untuk bertahan.

Tabel 6 *Indirect Effect*

	Hipotesis	Original sample (O)	T Statistics ( O/STD EV)	P-Values	Arah Hubungan dan Signifikansi	Keputusan
H6	<i>Proactive personality-&gt;Career adaptability-&gt;Turnover Intention</i>	-0.113	0.723	0.470	Tidak memediasi	Ditolak
H7	<i>Work social support-&gt;Career adaptability-&gt;Turnover intention</i>	-0.035	0.696	0.486	Tidak memediasi	Ditolak

Sumber: Olah Data Primer (2026)

Untuk hasil uji hipotesis *indirect effect* pada tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 6. Pengaruh *Proactive Personality* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui *Career Adaptability* (Z)

Merujuk pada hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 4.6, nilai t statistic untuk jalur pengaruh proactive personality tercatat sebesar 0,723, yang berada di bawah nilai kritis t sebesar 1,96. Selain itu, nilai P-Values diperoleh sebesar 0,470, yang melebihi tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif tidak didukung secara empiris. Dengan demikian, tidak terdapat pengaruh tidak langsung proactive personality terhadap turnover intention melalui career adaptability. Nilai koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar  $-0,113$  mengindikasikan bahwa peningkatan proactive personality cenderung diikuti oleh penurunan turnover intention melalui mekanisme penyesuaian karier, namun hubungan tersebut tidak memiliki kekuatan statistik yang memadai. Oleh karena itu, career adaptability tidak dapat dinyatakan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara proactive personality dan turnover intention, sehingga hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Tidak signifikannya peran mediasi *career adaptability* dalam penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui *situational strength theory*, yang menyatakan bahwa dalam konteks kerja dengan tekanan situasional yang tinggi dan aturan organisasi yang ketat, pengaruh karakteristik individu terhadap perilaku kerja cenderung berkurang karena perilaku karyawan lebih banyak ditentukan oleh kondisi organisasi (Isabel & Ram, 2021). Industri perhotelan memiliki karakteristik lingkungan kerja yang sangat terstruktur, ditandai dengan penerapan standar operasional prosedur yang ketat, tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi, serta sistem jam kerja yang tidak teratur (Ko, 2020). Kondisi tersebut menyebabkan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor situasional dan kondisi organisasi dibandingkan oleh sumber daya individu seperti *career adaptability*.

#### 7. Pengaruh *Work Social Support* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui *Career Adaptability* (Z)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada Tabel 4.6, nilai t statistic untuk jalur pengaruh work social support tercatat sebesar 0,696, yang masih berada di bawah nilai kritis t sebesar 1,96. Nilai P-Values diperoleh sebesar 0,486, yang lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif tidak memperoleh dukungan empiris. Dengan demikian, tidak ditemukan pengaruh tidak langsung work social support terhadap turnover intention melalui career adaptability. Koefisien jalur yang bernilai negatif sebesar  $-0,035$  mengindikasikan bahwa peningkatan work social support cenderung diikuti

oleh penurunan turnover intention melalui mekanisme penyesuaian karier, namun hubungan tersebut tidak memiliki kekuatan statistik yang memadai. Oleh karena itu, career adaptability tidak dapat dinyatakan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work social support dan turnover intention, sehingga hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini dinyatakan ditolak. Penelitian Peng & Zeng (2016), dukungan baik dari atasan maupun rekan kerja, membantu karyawan mencapai tujuan di dalam kariernya dan membantu dalam menghadapi berbagai hambatan sehingga memiliki *career adaptability* yang baik yang membantu menjembatani untuk terus berhana di organisasi saat ini. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *work social support* cenderung berkontribusi terhadap peningkatan *career adaptability*, mekanisme tersebut belum cukup kuat untuk menjelaskan keputusan karyawan dalam bertahan atau meninggalkan organisasi. *Career adaptability* berfungsi sebagai sumber daya psikososial yang membantu individu mengelola perkembangan karier, tetapi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, terutama dalam lingkungan industri perhotelan yang memiliki tekanan kerja yang tinggi dan aturan yang kuat. Oleh karena itu, *career adaptability* tidak berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam penelitian ini.

## CONCLUSION

Berdasarkan rangkaian analisis empiris dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menegaskan bahwa kecenderungan kepribadian yang proaktif serta dukungan sosial yang diperoleh di lingkungan kerja berkontribusi secara positif dan bermakna terhadap pembentukan kemampuan adaptasi karier pada karyawan baru. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas personal individu dan dukungan kontekstual organisasi berperan sebagai sumber daya penting dalam membantu karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan peran dan dinamika awal karier. Namun demikian, kedua faktor tersebut tidak menunjukkan keterkaitan yang signifikan dengan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, kemampuan adaptasi karier memiliki arah hubungan yang berlawanan tetapi tidak signifikan terhadap niat berpindah kerja, serta tidak berfungsi sebagai mekanisme perantara dalam menjelaskan hubungan antara karakter personal maupun dukungan sosial kerja dengan niat tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa pada kelompok karyawan baru di sektor perhotelan, keputusan untuk bertahan atau keluar dari organisasi belum sepenuhnya ditentukan oleh kapasitas adaptasi karier, sehingga terdapat kemungkinan bahwa faktor lain di luar cakupan model penelitian ini memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk niat berpindah kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku karier, khususnya dalam perspektif *Career Construction Theory* (CCT). Temuan penelitian menunjukkan bahwa *proactive personality* dan *work social support* berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability*, yang menegaskan bahwa karakteristik individu serta kondisi lingkungan kerja merupakan sumber daya penting dalam membentuk proses adaptasi karier. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *career adaptability* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan tidak berperan sebagai variabel mediasi, yang mengindikasikan bahwa adaptabilitas karier tidak selalu menjadi mekanisme utama dalam menjelaskan keputusan individu untuk keluar dari organisasi, terutama pada karyawan baru di industri perhotelan. Temuan ini memperluas pemahaman teoretis dengan menegaskan bahwa hubungan antara sumber daya karier dan *outcome karier* bersifat kontekstual dan situasional, sehingga variabel lain seperti *job embeddedness*, *psychological contract*, dan *job satisfaction* perlu dipertimbangkan dalam pengembangan model konseptual pada penelitian selanjutnya.

Implikasi manajerial Secara manajerial, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa pihak manajemen perhotelan perlu memberikan perhatian pada pengembangan *proactive personality* dan *work social support* sebagai upaya untuk meningkatkan *career adaptability* karyawan baru. Organisasi dapat mengimplementasikan program pelatihan pengembangan diri, *coaching*, serta *mentoring* guna menstimulasi perilaku proaktif, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui gaya kepemimpinan yang suportif dan budaya kerja yang kolaboratif. Walaupun *career adaptability* belum terbukti secara signifikan menurunkan *turnover intention*, penguatan kemampuan adaptasi tetap krusial untuk membantu karyawan baru dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan dinamika industri jasa yang kompleks. Selain itu, mengingat adaptabilitas karier belum sepenuhnya menjelaskan niat keluar karyawan, manajemen perlu mengombinasikan strategi retensi lainnya, seperti penyempurnaan sistem kompensasi, perumusan jalur karier yang jelas, pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja, serta peningkatan kepuasan kerja, guna meminimalkan tingkat turnover pada tahap awal masa kerja.

## REFERENCES

Andini, S. N., Islam, U., Raden, N., & Said, M. (2025). HUBUNGAN ANTARA CAREER ADAPTABILITY DENGAN INTENSI TURNOVER PADA

- KARYAWAN LEVEL STAF GENERASI MILENIAL DI PT XYZ. *Jurnal*, 1(1).
- Efrial, A. S., Satrya, A., & Ilmu, P. S. D. M. (2023). THE MEDIATING EFFECT OF CAREER ADAPTABILITY BETWEEN WORK SOCIAL SUPPORT, STRESS, SATISFACTION, AND TURNOVER INTENTION ON PRIVATE SECTOR EMPLOYEES. *Jurnal*, 9, 196–207.
- Erdfelder, E. (2009). STATISTICAL POWER ANALYSES USING G\*POWER 3.1: TESTS FOR CORRELATION AND REGRESSION ANALYSES. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM) USING R. Springer.
- Ilyas, A., Khan, A. H., Zaid, F., Ali, M., Razzaq, A., & Khan, W. A. (2020). TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES, SUPERVISOR SUPPORT, AND OPEN INNOVATION: THE ROLE OF ILLEGITIMATE TASKS. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1–12. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040128>
- Isabel, C., & Ram, A. (2021). UNDERSTANDING THE RELATIONSHIP BETWEEN SITUATIONAL STRENGTH AND BURNOUT: A MULTI-SAMPLE ANALYSIS. *Jurnal*.
- Ko, C. (2020). EXPLORING HOTEL EMPLOYEES' WORK STRESS BY INDIVIDUAL CHARACTERISTICS. *Open Access Library Journal*, 7, 1–16. <https://doi.org/10.4236/oalib.1106023>
- Lesyanti, D., Maulana, M. P., & Yohansyah, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) PAHOMAN BANDAR LAMPUNG. *Ecological Economics*, 1(1), 1–7.
- Li, H., Xu, Z., Song, S., & Jin, H. (2024). HOW AND WHEN DOES PROACTIVE PERSONALITY PREDICT CAREER ADAPTABILITY? A STUDY OF THE MODERATED MEDIATION MODEL. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1333829>
- Melyane, D., Maolana, T., & Suwanto, F. X. (2025). PENGARUH PROACTIVE PERSONALITY DAN MENTORING FUNCTION TERHADAP CAREER

- ADAPTABILITY DAN TURNOVER INTENTION. *JIS: Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1).
- Palupiningtyas, D., Octafian, R., Mistriani, N., Ayunda, K. N. D., & Putra, M. A. (2025). THE EFFECT OF GHRM ON YOUNG EMPLOYEE RETENTION AND PERFORMANCE: EVIDENCE FROM INDONESIA. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2886>
- Peng, A. N. N. C., & Zeng, W. (2016). WORKPLACE OSTRACISM AND DEVIANT AND HELPING BEHAVIORS: THE MODERATING ROLE OF 360-DEGREE FEEDBACK. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2169>
- Savitri, C., Faddila, S. P., Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., Pujianto, A., Mulyati, A., Astuti, Y., Adinugroho, W. C., Imanuddin, R., Nuraini, A., Taufik, U., & Rohana, H. (2021). STATISTIK MULTIVARIAT DALAM RISET (D. Ahmaddien, Ed.; 1st ed.). Widina Bhakti Persada.
- Sihombing, P. R. (2024). APLIKASI SMARTPLS 4.0. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D (19th ed.). Alfabeta.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). JOB CRAFTING, PROACTIVE PERSONALITY, AND MEANINGFUL WORK: IMPLICATIONS FOR EMPLOYEE ENGAGEMENT AND TURNOVER INTENTION. *Jurnal*, 1–13.
- Wang, Q., Shang, Z., Zuo, C., Fan, H., Xu, C., Cai, Z., & Shi, W. (2024). PROACTIVE PERSONALITY AND TURNOVER INTENTION: THE MEDIATING ROLE OF CAREER ASPIRATION AND THE MODERATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL CAREER MANAGEMENT. *Behavioral Sciences*.
- Wijaya, G. G., & Khan, R. B. F. (2024). THE EFFECT OF COWORKER SUPPORT AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION THROUGH WORK MOTIVATION IN GEN Y AND Z WORKERS IN MALANG CITY. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1986>
- Yoshua, Arianto, Y., & Nugroho, B. (2020). PENGARUH WORK SOCIAL SUPPORT TERHADAP CAREER SATISFACTION DENGAN CAREER

ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
BPJS KESEHATAN. Jurnal Ilmiah Kreatif, 8(2), 82–91.