



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI CAREER ADAPTABILITY : PERSONALITY, EMOTIONAL INTELEGENCE DAN WORK VALUE (SUATU KAJIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Dewi Wisfar Agustini

Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, dewisfargusti@gmail.com

Korespondensi Penulis: Dewi Wisfar Asgustini¹

Abstrak: Penelitian ini membahas tentang bagaimana para lulusan baru (*fresh graduate*) dapat melewati masa transisi dengan baik dari sekolah ke dunia kerja yaitu melakukan adaptasi karir (*career adaptability*). Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, ada beberapa variabel yang mempengaruhi adaptasi karir yaitu kepribadian seseorang, kecerdasan emosinya (*emotional intelegence*) dan *work value*. Tujuan penulisan artikel ini untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel agar dapat digunakan pada penelitian berikutnya. Hasil artikel *literature review* ini adalah 1) Tipe-tipe kepribadian berpengaruh terhadap adaptasi karir; 2) Tingkat kecerdasan emosi berpengaruh terhadap adaptasi karir; 3) *Intrinsic Work value* berpengaruh terhadap Adaptasi karir; 4) *Extrinsic Work value* berpengaruh terhadap Adaptasi karir.

Kata Kunci: Adaptasi Karir, Kepribadian, Kecerdasan Emosi, *Work value*

PENDAHULUAN

Para pelajar Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat selanjutnya disebut sebagai SMA, yang telah menyelesaikan pendidikannya dan dinyatakan lulus kebanyakan dari mereka memiliki semangat yang tinggi untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi terbukti dengan banyaknya perguruan tinggi baik negeri dan swasta yang ada di Indonesia hal ini dikarenakan biasanya para lulusan perguruan tinggi cenderung mendapat pekerjaan dan pendapatan yang lebih baik dari pada para lulusan SMA.

Walaupun nantinya para lulusan perguruan tinggi memiliki kemungkinan mendapat pekerjaan dan pendapatan yang lebih baik dari pada para lulusan SMA ketika mereka memasuki dunia kerja akan tetapi mereka tetap harus berjuang untuk mempelajari tugas-tugasnya, memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat dimana mereka bekerja dan harus menunjukkan prestasinya di tempat kerja. Dan ketika mereka tidak menunjukkan pencapaian sesuai target bisa jadi hubungan kerja tidak dilanjutkan oleh pemberi kerja.

Beberapa organisasi pemberi kerja memilih untuk mempekerjakan para lulusan baru dengan berbagai alasan diantaranya adalah karena mereka masih muda, tidak terlalu menuntut terkait dengan besaran gaji dan fasilitas perusahaan, mudah dibentuk agar sesuai

dengan nilai-nilai perusahaan, dan ada juga yang berpendapat bahwa para lulusan baru lebih kreatif, memiliki kemampuan untuk bekerja dengan teknologi modern serta memiliki kemauan belajar yang tinggi (Dušek, Hrubá1, Brodská1, Skálová. 2021).

Sebagai seorang lulusan baru penting untuk memiliki adaptasi karir (*career adaptability*) agar mereka dapat menyesuaikan dan berperan dalam pekerjaan dan tugas-tugas yang dapat diprediksi maupun yang tidak dapat diduga sehingga mereka dapat berkontribusi sesuai dengan harapan organisasi tempat mereka bekerja. Dengan mengetahui factor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi adaptasi karir tentunya akan memudahkan ketika akan meningkatkan kemampuan adaptasi karir tersebut.

Sharma, Sunny & Parmar (2017) menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif antara *work value* pada mahasiswa dengan adaptasi karir mereka. *Work value* bukanlah satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh atas adaptasi karir karena menurut penelitian Dursun & Argan (2017) diketahui bahwa kemampuan beradaptasi karir siswa berbeda-beda sesuai dengan ciri kepribadian mereka baik ciri-ciri kepribadian positif maupun dan negatif. Selain itu Coetzee & Harry (2013) dalam penelitiannya lebih menekankan kepada pentingnya mengembangkan kecerdasan emosional individu dalam rangka memperkuat adaptasi karir mereka.

Riset ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor kepribadian, kecerdasan emosi (EI) dan *work value* yang akan mempengaruhi adaptasi karir. Ketiga faktor tersebut menjadi variabel yang akan diteliti untuk mencapai adaptasi karir.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas dan menjadi landasan untuk menyusun kajian literature serta menuliskan pembahasan. Rumusan masalah pada kajian ini adalah :

- 1) Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap Adaptasi karir?
- 2) Apakah Kecerdasan Emosi berpengaruh terhadap Adaptasi karir?
- 3) Apakah *Intrinsic Work value* berpengaruh terhadap Adaptasi karir?
- 4) Apakah *Extrinsic Work value* berpengaruh terhadap Adaptasi karir?

KAJIAN PUSTAKA

Adaptasi karir (*Career adaptability*)

Koen, Klehe & Vianen, 2012 menjelaskan bahwa lulusan atau tamatan baru adalah individu yang akan menjalani transisi dari sekolah ke dunia kerja (*school to work transition*). Bagi para lulusan baru ternyata bukan hanya kebutuhan peningkatan teknis yang mereka butuhkan karena masa transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja merupakan fase penting bagi para lulusan baru, meninggalkan kehidupan sebagai seorang siswa dan memulai kehidupan baru sebagai karyawan ternyata membutuhkan upaya-upaya tertentu. Menerima pekerjaan berkualitas rendah adalah sama buruknya dengan pengangguran sebab akan mengganggu kepuasan karir, oleh karena itu menemukan pekerjaan berkualitas tinggi sangat penting bagi orang yang sedang mengalami transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja, alasannya adalah pekerjaan pertama seseorang dapat menentukan masa depan dan kesuksesan karirnya sebagaimana dijelaskan oleh Ng & Feldman, 2007; Richards, 1984a, 1984b (dalam Koen, Klehe & Vianen, 2012).

Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumberdaya individu untuk menangani transisi kerja, tugas-tugas perkembangan karier serta trauma pribadi yang berkenaan dengan peran karier atau pekerjaan. Diantara para lulusan baru tersebut ternyata memiliki tingkat penyesuaian dengan transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja yang berbeda-beda, karena diantara mereka ada yang mampu beradaptasi dengan baik dan ada juga yang kurang memenuhi.

Selain dari kemampuan menyelesaikan dan mengembangkan tugas yang berbeda-beda, ditemukan juga bahwa cara mereka menyikapi permasalahan atau cara mereka menyesuaikan diri juga berbeda-beda. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Savickas (2012) bahwa individu yang adaptif terhadap karirnya akan melakukan semua hal terkait karirnya, mereka akan mengatur dan mengontrol hal apa saja untuk masa depannya, melakukan eksplorasi diri dan memiliki keingintahuan yang digunakan untuk awal merencanakan peta masa depannya, memiliki rasa percaya diri yang kuat untuk menentukan karirnya.

Kesiapan individu guna menghadapi hambatan atau rintangan saat transisi karier disebut sebagai adaptasi karir (Savickas & Porfeli, 2012 dalam Astri & Cholichul. 2019) dan indikator dari adaptasi karir, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*.

Kepribadian (*Personality*)

Nilforooshan & Salimi (2016) merujuk kepada model FFM (McCrae & Costa, 1999) dalam, bahwa ciri-ciri kepribadian terutama mempengaruhi adaptasi karakteristik individu, dan variabel proses ini mengatur ekspresi perilaku (Rossier, Zecca et al., 2012) demikian juga dengan Rottinghaus dan Miller (2013) yang memperkenalkan model kepribadian teoritis integratif yang dapat diterapkan untuk menjelaskan perilaku karir. Berdasarkan model ini, adaptasi karakteristik, seperti kemampuan beradaptasi karir, adalah mekanisme dinamis yang diperlukan untuk menghubungkan sifat dan keadaan disposisional (pengaruh dan suasana hati) dengan narasi karir.

The big five personality adalah pendekatan dalam Psikologi yang dipergunakan untuk mengetahui dan mengukur kepribadian, dengan membagi kepribadian berdasarkan lima tipe yaitu *ekstraversi*, *agreeableness*, *openness to experience*, *conscientiousness* serta *neurotism*.

Teori tentang “*the big five model personality*” oleh Digman dan Inouye (1986) di dalam Robert & Paul (1999) membagi *personality*, kedalam 5 faktor kuat yaitu *Neuroticism (N)*, *Extraversion (E)*, *Openness(O)*, *Agreeableness (A)* dan *Conscientiousness (C)*.

Faktor kepribadian, juga berasosiasi dengan dimensi *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) dan Van Vianen dkk. (2012) menyatakan bahwa dimensi the big five personality berasosiasi dengan adaptabilitas karier. Indikator dari Kepribadian merujuk kepada *teori the big five personality* yaitu *ekstraversi*, *agreeableness*, *openness to experience*, *conscientiousness* dan *neurotism*

Kecerdasan Emosi (*Emotional Intelligence*)

Konsep Kecerdasan Emosional (EI) adalah istilah umum dari sekumpulan keterampilan dan disposisi individu, biasanya disebut sebagai *soft skills* atau keterampilan inter-intra pribadi, dimana ketrampilan ini tidak termasuk di dalam kecerdasan umum dan keterampilan teknis atau profesional. Untuk menjadi anggota masyarakat yang berfungsi dengan baik dan berfungsi penuh baik itu di dalam keluarga, bersama pasangan ataupun sebagai karyawan seseorang harus memiliki IQ (intelligence quotient) dan kecerdasan emosional atau EQ (Thoti, 2016). Menurut Goleman (1998) di dalam Thoti (2016) EI didefinisikan sebagai kapasitas untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, untuk memotivasi diri kita sendiri, dan untuk mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan dalam hubungan kita dengan demikian EI meningkatkan kompetensi emosional dan sosial yang merupakan faktor dasar untuk sukses.

Kecerdasan emosional dipandang sebagai kemampuan karakteristik untuk memahami dan mengekspresikan emosi secara akurat dan adaptif, kemampuan memahami emosi dan emosi pengetahuan, kemampuan menggunakan perasaan untuk memfasilitasi pemikiran, pertumbuhan intelektual dan pemecahan masalah, dan kemampuan mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain (Salovey & Mayer, 1990) dalam Coetzee & Harry (2013).

Mayer, Caruso, dan Salovey (2000) dalam Coetsee & Harry (2013) mengkonseptualisasikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan yang mirip dengan kecerdasan kognitif. Menurut Caruso, Mayer, dan Salovey (2002), fungsi emosional merupakan bagian integral dari pemikiran dan perilaku individu. penalaran (kognitif) fungsi dan kecerdasan.

Namun, berbeda dengan kecerdasan kognitif dan sosial, Schutte et al. (2008) berpendapat bahwa kecerdasan emosional dapat dilihat sebagai sifat laten, kompetensi atau keterampilan dalam individu yang mungkin atau mungkin tidak ditampilkan dalam fungsi individu sehari-hari. Asumsi yang mendasarinya adalah bahwa kecerdasan emosional memberikan potensi kinerja, bukan kinerja itu sendiri; bagaimana individu akan menggunakan potensi terpendam ini adalah masalah pribadi pilihan (Jain, 2012).

Di dalam Parmentier, Pirsoul & Nils (2019) dijelaskan bahwa kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu untuk mengidentifikasi, memahami, mengekspresikan, mengelola, dan menggunakan emosi (Mayer & Salovey, 1997; Petrides & Furnham, 2003). Sedangkan Thoti (2016) dalam penelitiannya untuk variabel kecerdasan emosional dibantu dengan enam parameter meliputi: Kesadaran diri Emosional, Percaya Diri, Pengendalian Diri Emosional, Prestasi, Mengembangkan Orang Lain dan Manajemen Konflik.

Beberapa peneliti yang telah dilakukan sebagaimana dijelaskan oleh Coetsee & Harry (2013) menekankan pada pentingnya emosi dan kecerdasan emosional dalam menjelaskan dan memahami karir perilaku. Kidd (1998) menekankan peran pengalaman emosional, ekspresi dan komunikasi ketika membahas keputusan karir membuat. Emosi dianggap memberi energi, mengontrol dan mengatur tindakan (Young, Paseluikho, & Valach, 1997) dan oleh karena itu perlu dipertimbangkan dalam manajemen diri karir dan proses pengambilan keputusan (Brown et al., 2003; Schutte et al., 2009).

Terdapat empat kemampuan yang berkontribusi pada kecerdasan emosional menurut Mayer & Salovey (1997) dalam Thoti (2016) yaitu : Persepsi: meliputi ekspresi verbal dan non-verbal serta penilaian emosi; Asimilasi: melibatkan pembangkitan emosi untuk membantu dalam pemecahan masalah; Pemahaman: melibatkan perolehan pengetahuan emosi yang dirancang untuk mendorong pertumbuhan intelektual dan emosional; Manajemen emosi: melibatkan pengaturan emosi dalam diri sendiri dan orang lain.

Dalam membangun karir, individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi mungkin lebih baik dalam merencanakan tujuan dan sasaran profesional mereka, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang berbeda, membangun dan memelihara hubungan sosial serta mengantisipasi konsekuensi emosional dari tugas karir, perubahan, dan transisi (Potgieter, 2014) dalam Parmentier, Pirsoul & Nils (2019).

Work value

Work value menurut Sharma, Sunny & Parmar (2017) *work value* memegang peranan penting dalam karir seorang individu dan membentuk pengembangan karir individu. *Work value* didefinisikan sebagai adanya tujuan utama dari individu yang ingin diraih dalam pekerjaan mereka dan digunakan sebagai pengaruh langsung dalam pilihan-pilihan dan kemampuan karir mereka (Super, 1970) dalam (Ye, 2015)

Work value adalah tujuan yang memotivasi individu untuk bekerja (Sharma, Sunny, & Parmar, 2017). Pada penelitian sebelumnya didapatkan bahwa ekstrinsik dan instrinsik *work value* dapat memprediksi adaptabilitas karir individu (Sharma, Sunny, Parmar, 2017). *Work value* dapat menjadi prediksi awal pada individu untuk menentukan langkah karir mereka ke depannya (Ye, 2015) *Work value* dapat dijadikan motivasi awal individu dalam usaha pengembangan kemampuan *career adaptability* mereka (Ye, 2015) di dalam Astri & Cholichul (2019).

Di dalam Sharma, Sunny, & Parmar, 2017 dijelaskan bahwa intrinsic work value berasal dari internal individu atau biasa disebut aktualisasi diri yang diperoleh dari bekerja, memberikan kontribusi kepada masyarakat dan memiliki pekerjaan yang berarti (Parboteeah, Paik, & Cullen, 2009). Extrinsic work value berhubungan dengan imbalan materialistik terkait pekerjaan seperti pendapatan, keamanan, dan kondisi kerja (Ye, 2015).

Beberapa kajian peneliti terdahulu terkait topik yang dibahas ialah sebagai berikut;

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Artikel Ini	Perbedaan dengan Artikel Ini
1	Sharma, Sunny & Parmar (2017)	Variabel Work value untuk memprediksi Adaptasi karir	Variabelnya sama-sama Work value dan Adaptasi karir	Hubungan kedua variable adalah hubungan sedangkan artikel ini adalah pengaruh
2	Dursun & Argan (2017)	Kepribadian berpengaruh terhadap Adaptasi karir	Variabelnya sama-sama Work value dan Adaptasi karir	Variabel lain yaitu Kecerdasan Emosi dan Work value
3	Coetzee & Harry (2013)	Variabel Kecerdasan Emosi untuk memprediksi Adaptasi karir	Variabelnya sama-sama Work value dan Adaptasi karir	Hubungan kedua variable adalah hubungan sedangkan artikel ini adalah pengaruh
4	Widarianti & Hadi (2019)	Variabel Work value untuk memprediksi Adaptasi karir	Variabelnya sama-sama Work value dan Adaptasi karir	Hubungan kedua variable adalah hubungan sedangkan artikel ini adalah pengaruh
5	Parmentier, Pirsoul & Nils (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosi pada Adaptasi karir	Variabelnya sama yaitu Kecerdasan Emosi dan Adaptasi karir	Variabel lain yaitu Kepribadian dan Work value
6	Thoti (2016)	Kecerdasan Emosi pada generasi X & Y	Variabelnya sama-sama Kecerdasan Emosi	Meneliti perbedaan lintas generasi
7	Nilforooshan & Salimi (2016)	Adaptasi karir sebagai mediator antara variabel Kepribadian dan career engagement	Variabelnya sama-sama Adaptasi karir dan Kepribadian	Adaptasi karir sebagai variabel mediator
8	Ye (2015)	Hubungan antara Work value dan Adaptasi karir	Kedua variabelnya sama yaitu Work value dan Penyesuaian Diri	Hubungan antar variabel adalah pengaruh
9	Guan, DKK (2017)	Hubungan antara Kepribadian dan Adaptasi karir	Kedua variabelnya sama yaitu Kepribadian dan Penyesuaian Diri	Hubungan antar variabel adalah pengaruh
10.	Koen, Klehe, Vianen (2012)	Melatih kemampuan adaptasi karir untuk memfasilitasi transisi sekolah-ke-kerja yang berhasil	Variabelnya sama-sama Adaptasi karir	Adaptasi karir sebagai variabel pengaruh

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literatur atau library research. Mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas khususnya di lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Di samping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi.

Artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari berbagai sumber antara lain Elsevier, Gifre, IJSTM, dan lain lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Riset ini akan membahas mengenai adaptasi karir. Berdasarkan referensi buku yang ada serta penelitian terdahulu diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi adaptasi karir, diantara yaitu berpengaruh terhadap adaptasi karir adalah kepribadian, kecerdasan emosi, dan *work value*.

Pengaruh Kepribadian terhadap Adaptasi karir

Kemampuan beradaptasi karir terdiri dari faktor *concern, control, curiosity*, dan *confidence* dan ciri-ciri kepribadian terdiri dari *ekstraversion, agreeableness, openness to experience, conscientiousness serta neurotism*. Pada penelitian dari Dursun & Argan (2017) ditemukan bahwa kemampuan adaptasi karir menunjukkan perbedaan sesuai dengan ciri kepribadian mereka. Perbedaan-perbedaan ini diidentifikasi antara ciri-ciri kepribadian positif dan negatif dari ciri-ciri kepribadian lima faktor. Tingkat *confidence, control, curiosity* dan *concern* pada individu yang ekstrovert, menyenangkan, bertanggung jawab, dan progresif lebih tinggi daripada individu yang introvert, tidak menyenangkan, tidak bertanggung jawab, dan konservatif

Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Adaptasi karir

Hasil penelitian Coetzee & Harry (2013) meberikan gagasan bahwa pentingnya mengembangkan kecerdasan emosional untuk memperkuat kemampuan beradaptasi karir. Demikian juga dengan penelitian Parmentier, Pirsoul & Nils (2019) yang mendukung bahwa kecerdasan emosional memprediksi kemampuan beradaptasi karir, yang konsisten dengan model konstruksi karir dari Savickas (2005). Hubungan ini dianggap searah, karena baik kausalitas terbalik maupun model kausalitas timbal balik tidak meningkatkan kecocokan model, hal ini memberikan dukungan tambahan untuk hubungan kausal antara kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi karier.

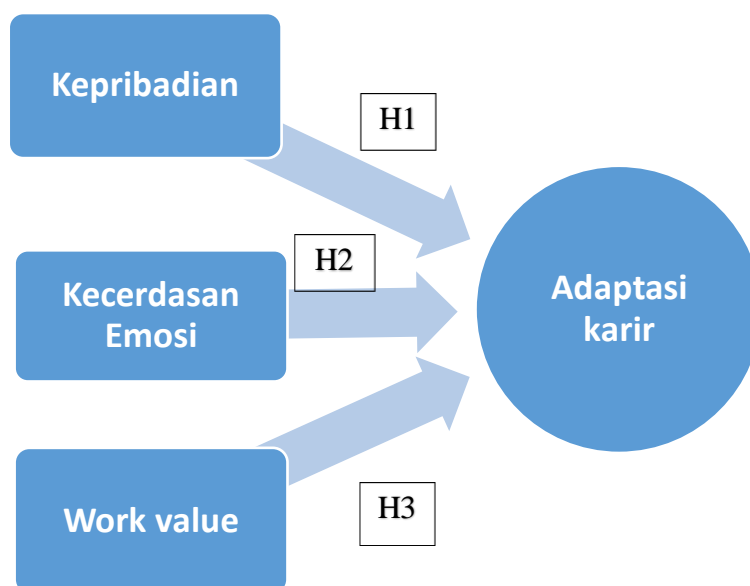
Pengaruh Work value terhadap Adaptasi karir

Hasil penelitian Sharma, Sunny & Parmar (2017) menunjukkan bahwa nilai intrinsik dan ekstrinsik dapat memprediksi kemampuan beradaptasi karir. Faktor-faktor seperti kreativitas, prestise, kemandirian, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekanan, pendapatan, tunjangan-tunjangan kesejahteraan dan faktor ekstrinsik lainnya dianggap sebagai faktor penting saat memilih pekerjaan. Hasil penelitian Ye (2015) juga melaporkan korelasi positif antara *work value* dan kemampuan beradaptasi karir, dan dari hasil penelitian nilai-nilai intrinsik ditemukan lebih berpengaruh dalam memprediksi kemampuan beradaptasi karir dibandingkan dengan nilai-nilai ekstrinsik.

Widarianti & Hadi (2019) dari penelitiannya ditemukan bahwa *work value* yang dominan berhubungan secara positif dengan adaptabilitas karir yakni, *management, mental challenge* dan *lifestyle*. Sedangkan dimensi yang berhubungan tetapi cenderung bernilai rendah adalah dimensi *supervisory*.

Conceptual Framework

Berangkat dari rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, serta kajian literatur yang relevan, baik dari buku, jurnal maupun artikel, maka diperoleh *conceptual framework* sebagai berikut:



Gambar 1. Conceptual Framework

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel dan pembahasan ini maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya sebagai berikut: Kepribadian berpengaruh terhadap Adaptasi karir; Kecerdasan Emosi berpengaruh terhadap Adaptasi karir; *Intrinsic Work value* berpengaruh terhadap Adaptasi karir; *Extrinsic Work value* berpengaruh terhadap Adaptasi

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi adaptasi karir pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih diperlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memengaruhi adaptasi karir selain dari variabel yang telah diteliti pada artikel ini. Di antara faktor tersebut adalah *self efficacy*, dukungan sosial, pelatihan karir, dan faktor-faktor lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Dušek, Radim. Hrubá, Monika. Brodská, Karolína. Skálová, Petra. 2021. *Hiring Graduates for Marketing – Advantages, Disadvantages and Competency Requirements*. SHS Web of Conferences 90, 01004 (2021)
- Sharma, Dr. Sakshi. Sunny, Dr. Nita & Parmar, Dr. Jai Singh. 2017. *Role Of Work Values In Predicting Career Adaptability: A Study Of University Students of The State Of Himachal Pradesh*. G.J.C.M.P., Vol.6(6):14-18 (November-December, 2017)
- Dursun, Mehmet Tahir. Argan, Mehpare Tokay. 2017. Does Personality Affect Career Adaptability? *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)* Volume 4, Issue 10, October 2017, PP 107-115
- Coetzee, Melinde. Harry, Nisha. 2013. Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*.
- Widarianti, Astri. Hadi, Cholicul. 2019. Hubungan Work Value Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 2019, Vol. 8, pp. 11-19

- Parmentier, Michaël. Pirsoul, Thomas. Nils, Frédéric. 2019. Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences* Volume 151, 1 December 2019, 109446
- Saraswati, Sinta. Nugraheni, Edwindha Prafitra. Putra, Edwindhana Mareza. Wibowo, Mungin Eddy. Mulawarman. Soesanto. 2020. Career Adaptability As A Mediator Between Emotional Intelligence And Work Engagement. *International Journal Of Scientific & Technology Reasearch* Volume 9, Issue 02, February 2020.
- Nilforooshan, Parisa. Salimi, Samaneh. 2016. *Career Adaptability As A Mediator Between Personality And Career Engagement*. *Journal of Vocational Behavior* 94 (2016) 1–10
- Guan, Yanjun. Dai, Xiang. Gong, Qing. Deng, Yufan. Hou, Yuansi. Dong, Zhilin. Wang, Luhua. Huang, Zheng. Lai, Xin. 2017. *Understanding the trait basis of career adaptability: A two-wave mediation analysis among Chinese university students*. *Journal of Vocational Behavior* Volume 101, August 2017, Pages 32-42
- Creed, Peter A. Fallon, Tracy. Hood, Michelle. (2008). *The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults*. *Journal of Vocational Behavior* 74 (2009) 219–229
- Hirschi, Andreas & Freund, Philipp Alexander. (2014). *Career Engagement: Investigating Intraindividual Predictors of Weekly Fluctuations in Proactive Career Behaviors*. *The Career Development Quarterly* Vol. 62, March 2014
- Hirschi, Andreas. Freund, Philipp Alexander. Herrmann, Anne. (2013). *The Career Engagement Scale*. *Journal of Career Assesment*, 22(4), 575-594.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). *Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition*. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408.
- McCrae, Robert R and Costa, Paul T. Jr. 1999. *A Five-Factor Theory of Personality (Chapter 5) in Handbook of personality: Theory and research (2nd ed.)* by Pervin, L. A. & John, O. P (Eds.). *New York, Guilford*
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries*. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). *The Student Career Construction Inventory*. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138–152.
- Ye, L. (2015). *Work Values and Career Adaptability of Chinese University Students*. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(3), 411–421.