**VALIDASI *CAREER ADAPT-ABILITIES – SHORT FORM* (CAAS-SF)**

***VALIDATION OF THE CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE–SHORT***

**Yoko Jimmy Panjaitan1, Alimatus Sahrah2**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1yjpanjaitan@gmail.com@gmail.com

1085268178303

Abstrak

Berdasarkan teori perkembangan karir, peneliti melakukan proses validasi liintas budaya secara psikometris pada alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) yang disusun oleh Maggiori, Rosier, dan Savickas pada dewasa awal ke dalam budaya Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis faktor dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil dari analis CFA menghasilkan ada empat faktor yang terbukti mampu mengukur adaptabilitas karir dewasa awal di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa CAAS-SF sudah *fit* berdasarkan standar *Goodness of Fit Indices*. Matriks *loading factor* digunakan untuk melihat korelasi antara indikator dengan konstruk latennya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CAAS-SF memiliki validitas yang dapat diterima secara psikometris dengan reliabilitas alpha cronbach sebesar α=0,82.

**Kata Kunci**: Validasi, Adaptabilitas Karir, Career Adapt-Abilities Scale–Short Form

Abstract

According to career construction theory, we conducted a cross-cultural validation study of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) proposed by Maggiori, Rossier, and Savickas of emerging and early adulthood in Indonesia Context . The method used in this research is Confirmatory Factor Analysis. Validation consisted by Goodness of Fit Indices. Results of the principal component analyses and confirmatory factor analyses suggested a four-factor solution and confirmed the hierarchical structure of the Indonesa version of the CAAS-SF. Loading factor matrix findings support the corelation between variabels and laten variables. The results show that CAAS-SF reliable measure to assess career adaptability in Indonesia with the reliability α=0,82. It was concluded that the Indonesian version of the CAAS-SF appears to be a valid and reliable measure for assessing career adaptability.

**Keywords**: Validation, Career Adaptability, Career Adapt-Abilities Short Form

**PENDAHULUAN**

Menghadapi situasi pada abad ke- 21 ini, laju perubahan teknologi memaksa individu untuk beradaptasi dengan cepat terhadap cara baru dalam berkomunikasi, belajar, bekerja, dan hidup (Nuha et al., 2018). Ditambahkan lagi oleh Herring dalam (Ramdhani et al., 2019 yang mengatakan bahwa kemampuan beradaptasi dibutuhkan dalam menanggapi kondisi perubahan dalam padar dan ekonomi. Kemudian kemampuan dalam menguasai keterampilan baru dengan cepat termasuk dalam salah satu dari tiga kompetensi terbaik yang dibutuhkan angkatan kerja pada abad ke-21 ini. Melihat kondisi sekarang para pencari kerja saat ini adalah mereka yang tergolong pada rentang usia dewasa awal. Menurut (del Corso, 2017) kelompok individu yang masuk dalam kategori dewasa awal seringkali dihadapkan dengan tantangan dari lingkungan sehingga muncul

ketidakstabilan dan ketidakpastian dari individu itu sendiri, yang nantinya akan dapat memengaruhi bagaimana individu melihat dan menanggapi perubahan itu sendiri.

Hal ini yang juga akan memengaruhi kemampuannya dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja atau tugas-tugas yang akan dihadapi (Paul J. & Cadaret, 2017). Jika mengacu kepada kondisi pekerja, kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi dan keadaan yang berhubungan dengan karir dan memprediksi kemajuan dalam pengembangan karirnya disebut juga sebagai adaptabilitas karir (Bocciardi et al., 2017). Savickas (2005) menambahkan hal yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karir saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja, dan trauma kerja disebut juga dengan istilah Adaptabilitas karir. *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) merupakan instrumen pengukuran adaptabilitas karir yang sering digunakan yang disusun oleh Savickas & Porfeli, 2012. CAAS telah banyak diadaptasi ke berbagai bahasa dan budaya. *Career Adapt-Abilities Scale* – Short Form (CAAS-SF) terdiri dari 12 aitem pernyataan yang disusun berdasarkan empat dimensi Adaptabilitas karir yaitu *concern, control, curiosity, and confidence.* Menurut Savickas & Porfeli (2012) mempelajari adaptabilitas karir menjadi penting untuk melihat perbedaan faktor penmbentuk kemampuan beradaptasi karir dan bagaimana cara mengembangkannya sesuai dengan budaya tertentu.

**ADAPTABILITAS KARIR**

Adaptabilitas karir adalah kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas dalam rangka persiapan dan partisipasi dalam dunia kerja, serta kesiapan dalam menghadapi penyesuaian yang diakibatkan olehperubahan kondisi di pekerjaan dan dunia kerja, baik yang terprediksi maupun tidak terprediksi (Savickas dalam Maggiori & Savickas, 2015). Menurut Spurk et al. (2015) Adaptabilitas karier ditunjukkan dengan adanya berbagai aktifitas yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan tugas secara efektif di berbagai kondisi dan penemuan tantangan baru. Individu yang memiliki adaptabilitas karier tinggi akan dapat merasa dirinya lebih berharga dalam lingkungan sosial. Savickas (2005) menjelaskan terdapat empat dimensi adaptabilitas karir,yaitu perhatian terhadap karir di masa depan (*career concern*), rasa tanggung jawab terhadap karir yang mendorong regulasi diri (*career control*), rasa ingin tahu terhadap dunia kerja (*career curiosity*), dan keyakinan diri untuk bertindak sesuai minat (*career confidence*).

**TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Mendapatkan kesesuaian antara *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) yang berbahasa inggris sesuai dengan *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia; (2) Memperoleh *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia memiliki validitas secara psikometris

**METODE**

**Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah dewasa awal yang berada pada kelompok dewasa awal dengan kriteria usia 18 – 40 tahun. Menurut Hurlock Feldman (dalam Yendi et al., 2014), masa dewasa awal berada pada rentang usia 18 hingga 25 tahun pada kelompok *Emerging adulthood* dan hingga 40 tahun untuk kelompok *early adulthood*. Pada masa ini individu akan mungkin dihadapkan dengan hambatan dan tantangan untuk mencapai tugas perkmbangannya, individu diharapkan mampu mengatasi hambatan dan tantangan dalam mempersiapkan karier yang mereka inginkan (Arnett, 2005). Selain itu menurut del Corso, (2017) kelompok individu yang masuk dalam kategori dewasa awal seringkali dihadapkan dengan tantangan dari lingkungan sehingga muncul ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam memutusskan sesuatu. Hal ini yang nantinya akan dapat mempengaruhi terhadap pengembangan dan adaptabilitas karirnya.Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling,* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Pada pengambilan data, ada bagian data demografi yang perlu diisi oleh para responden, yakni usia, status pekerjaan, dan jenis kelamin, asal daerah pada tabel 1.

Tabel 1.

Demografi Responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Demografi** | **Interval** | **Jumlah Responden** | **Persentase** |
| Status pekerjaan | Mahasiswa | 155 | 60.08 |
| Bekerja | 62 | 24.03 |
| Mahasiswa sambil bekerja | 41 | 15.89 |
| Jenis Kelamin | Wanita | 185 | 71.70 |
| Pria | 73 | 28.30 |
| Asal Pulau daerah | Sumatra | 88 | 34.11 |
| Jawa/bali | 130 | 50.39 |
| Kalimantan | 25 | 9.69 |
| Sulawesi | 7 | 2.71 |
| Indonesia timur | 8 | 3.10 |

Pada pengambilan data, ada bagian data demografi yang perlu diisi oleh para responden, yakni status pekerjaan, jenis kelamin dan asal domisili. Pada tabel 1, dapat dilihat bahwa pada demografi status pekerjaan, ditemukan 155 berstatus sebagai mahasiswa (60.08%), 62 bekerja (24,03 %), dan 41 orang mahasiswa sambil bekerja (15,89 %). Pada demografi jenis kelamin, ditemukan bahwa ada 185 responden berjenis kelamin wanita (71,70%) dan 73 responden berjenis kelamin pria (28,30%). Dan asal daerah setelah dikelompokkan menjadi per pulau ditemukan data responden 88 orang berasal dari Sumatera (34,11%), 130 orang dar Jawa/bali (50,39%), 25 orang dari Kalimantan (9,69%), 7 orang dari Sulawesi (2,71%), dan 8 orang dari Indonesia timur (3,10%).

Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan validitas konstruk. Validitas konstruk merupakan tipe validitas yang tujuannya menguji konstruk secara teoretis dengan data lapangan. Validitas ini akan dianalisis secara statistik (Azwar, 2011). Penelitian ini akan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) untuk menguji validitas konstruk dengan melihat indeks model fit yang diperoleh. Analisis CFA dilakukan dengan bantuan *software JASP*. Mîndrilă (2010), menyebutkan bahwa nilai signifikansi *chi square*  sangat dipengaruhi oleh jumlah responden yang terlibat, sehingga tidak perlu terlalu berfokus kepada P *chi Square* dan dapat memperhatikan komponen lain dari *Goodness of Fit.* Hal ini juga diperkuat oleh (Sari et al., 2013) yang menyatakan bahwa data dengan jumlah sampel di atas 150 dapat menggunakan uji CFA dengan model *Diagonally Weighted Least Square (DWLS)* dimana untuk model ini, jumlah variabel harus sedikit (kurang dari 20 variabel) dan jumlah subjek yang tergolong banya (di atas 150). Hal ini sesuai dengan penelitian ini dimana subjek yang terlibat adalah sebanyak 258 dengan 4 Variabel (Faktor).

Untuk mengestimasi reliabilitas, digunakan *internal consistency* untuk mengestimasi reliabilitas skala motivasi berprestasi, dengan Cronbach's alpha sebagai koefisien *internal consistency reliability*. Nilai koefisien alpha dianggap reliabel adalah jika memenuhi nilai minimal 0,60 (Ghozali, 2009). Mengingat MNQ merupakan alat ukur multidimensional, maka pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien alpha berstrata. Uji daya diskriminasi aitem, uji validitas, dan estimasi reliabilitas ini dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Adapun hasil pengujian model fit didasarkan pada standar *Goodness of Fit* menurut Hair, dkk (2010) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.

Parameter Ketepatan Model CAAS-SF

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Goodness of Fit Measures* | *Cut of Value* | Hasil | Keterangan |
| *Absolute Fit Indices*  *Chi Squares*  *P (Chi Squares)*  *GFI*  *SRMR*  *RMSEA* | <106.365  > 0.05  > 0.8  < 0.08  < 0.08 | 41.18  0.747  0.987  0.050  0.000 | *Fit*  *Fit*  *Fit*  *Fit*  *Fit* |
| *Incrimental Fit Indices*  *GFI*  *NFI*  *CFI*  *IFI* | > 0.8  > 0.8  > 0.8  > 0.8 | 0.987  0.974  1.000  1.004 | *Fit*  *Fit*  *Fit*  *Fit* |
| *Parsintony Fit Indices*  *PNFI* | 0.60 – 0.90 | 0.708 | *Fit* |

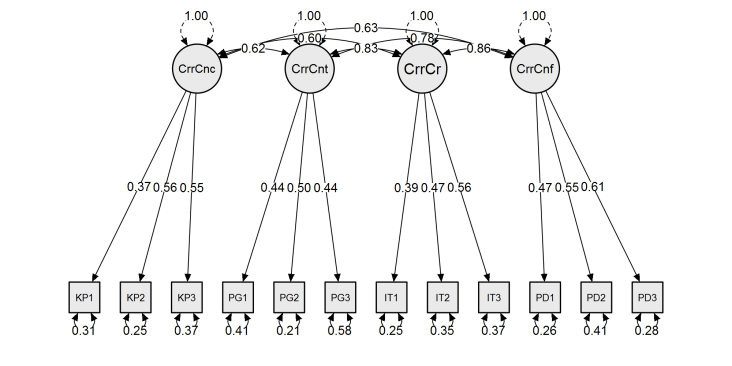
Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari semua kriteria *goodness of fit,* hasil analisis CFA termasuk dalam kategori yang Fit. Data signifikansi *chi-square (P-Value)* adalah 0.747 termasuk kategori fit (P>0,05). Uji CFA menghasilkan indeks model fit didasarkan pada standar *Goodness of Fit* menurut Hair, dkk (2010). *Absolute Fit Indices* melihat nilai *chi-square (P-Value*) sebesar 0.747 (P>0,05). Nilai GFI = 0.987 (> 0.8), SRMR = 0.050 (< 0.08), RMSEA = 0.000 (< 0.08). Kemudian aspek *Incrimental Fit Indices* dengan melihas skor GFI = 0.987 (> 0.8), NFI = 0.974 (> 0.8), CFI = 1.000 (> 0.8), dan IFI = 1.004 (> 0.8). Peneliti juga menambahkan *Parsintony Fit Indices* dengan melihat skor PNFI = 0.708 (0.60 – 0.90). Dari seluruh aspek *goodness of fit,* CAAS-SF sudah memenuhi semua kriteria. Artinya CAAS-SF versi indonesi sudah fit untuk mengukur variabel latennya yaitu Adaptabilitas karir, yang disusun berdasarkan empat dimensi (faktor) yaitu *career concern, career control, career curiosity,* dan *career confidence.*

Tabel 3.

*Factor Loadings*

| **Factor** | **Indicator** | | **Factor loadings** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Estimate** | | **Std. Est. (all)** | |
| Concern |  | KP1 |  | 0.37 |  | 0.55 |  |
|  |  | KP2 |  | 0.56 |  | 0.74 |  |
|  |  | KP3 |  | 0.55 |  | 0.67 |  |
| Control |  | PG1 |  | 0.44 |  | 0.57 |  |
|  |  | PG2 |  | 0.49 |  | 0.73 |  |
|  |  | PG3 |  | 0.44 |  | 0.50 |  |
| Curiousity |  | IT1 |  | 0.39 |  | 0.61 |  |
|  |  | IT2 |  | 0.47 |  | 0.62 |  |
|  |  | IT3 |  | 0.56 |  | 0.68 |  |
| Confidence |  | PD1 |  | 0.47 |  | 0.68 |  |
|  |  | PD2 |  | 0.55 |  | 0.65 |  |
|  |  | PD3 |  | 0.61 |  | 0.76 |  |

Tahapan selanjutnya selanjutnya peneliti melihat apakah signifikan item disetiap faktor mengukur faktor yang hendak diukur, dilakukan pengujian tentang koefisien *loading factor*  dari item. *loading factor* adalah besar korelasi antara indikator dengan konstruk latennya. Pada banyak penelitian sosial, pengukuran suatu konstruk sangat sering dilakukan secara tidak langsung melalui indikator-indikatornya. Indikator dengan *loading factor* yang tinggi memiliki konstribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya. Sebaliknya pada indikator dengan *loading factor* rendah memiliki konstribusi yang lemah untuk menjelaskan konstruk latennya. Pada sebagian besar referensi bobot faktor sebesar 0,50 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Hair et al., 2010). Pengujiannya dilakukan dengan melihat nilai *Standardize estimate (Std. Est)* bagi setiap koefisien muatan faktor, jika *Std. Est* > 0.50 , maka item tersebut dinyatakan valid atau mampu mengukur faktor yang akan diukur. Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa semua nilai *Std. Est* > 0.50. Berdasarkan analisis dapati dilihat bahwa semua nilai *Std. Est* > 0.5 yang bergerak dari 0.55 hingga 0,74 untuk faktor *career concern,*0,50 – 0.73 untuk faktor *career control,* 0,61 – 0.68 untuk faktor *career curiosity,* dan 0.65 – 0.76 untuk faktor *career confidence.*  Artinya seluruh model sudah dapat dikatakan mampu untuk mengukur setiap faktor. Hasil ini didukung oleh penelitian Maggiori et al., (2017), Işık et al., (2018) , dan Yu et al., (2020) yang menemukan bahwa CAAS-SF merupakan alat ukur Adaptabilitas karir. Adapun bagan hasil CFA adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Diagram CFA

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan JASP dengan kriteria koefisien cronbarch alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa CAAS-SF memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,849 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Dikarenakan CAAS-SF disusun dengan multidimensional, maka dalam mengukur reliabilitas akan menggunakan koefisien alpha berstrata yaitu mengukur konsistensi internal dengan melibatkan komponen-komponen tes. Koefisien alpha berstrata ini akan tepat digunakan pada kasus skor komposit multidimensi yang diukur manual dengan rumus seperti di bawah ini (Widhiarso, 2009):

CR=

Keterangan:

= *Factor Loading* terstandar

*Error = Residual variances* terstandar

Adapun reliabilitas komposit (CR) setiap faktor setelah dihitung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.

Reliabilitas CAAS-SF

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Item** |  | ***Error*** | **CR** | **Kaegori** |
| Career Concern | KP1 | 0.55 | 0.69 | 0,69 | Kuat |
| KP2 | 0.74 | 0.45 |
| KP3 | 0.67 | 0.55 |
| **TOTAL** | | **1,96** | **1,69** |
| Career Control | PG1 | 0.57 | 0.68 | 0,63 | Kuat |
| PG2 | 0.73 | 0.46 |
| PG3 | 0.50 | 0.75 |
| **TOTAL** | | **1,8** | **1,89** |
| Career Curiosity | IT1 | 0.61 | 0.62 | 0,67 | Kuat |
| IT2 | 0.62 | 0.61 |
| IT3 | 0.68 | 0.54 |
| **TOTAL** | | **1,91** | **1,77** |
| Career Confidence | PD1 | 0.68 | 0.54 | 0,74 | Kuat |
| PD2 | 0.65 | 0.57 |
| PD3 | 0.76 | 0.43 |
| **TOTAL** | | **2,09** | **1,54** |

Dari tabel 7. diatas dilihat bahwa semua faktor yang digunakan sebagai dimensi mengukur career adaptabilities memiliki reliabilitas dengan kategori kuat. Dan *Reliabilitas Career Adaptabilities* secara keseluruhan dengan kategori sangat kuat (84,9 %). Dimensi pertama *career concern* yang memiliki *α* sebesar0.69 yang termasuk kategori reliabilitas kuat. Nilai α tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai α komponen *career concern* pada penelitian Işık et al., (2018) (α = 0,66). Namun, α pada penelitian ini lebih kecil nilainya jika dibandingkan dengan penelitian Yu et al., (2020) (α = 0,77). Dimensi kedua yaitu dimensi *career control* yang memilik *α* sebesar 0.63 yang termasuk kategori kuat. Nilai α tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai α komponen *career control* pada penelitian Yu et al., (2020) (α = 0,79) pada subjek taiwan. Namun, α pada penelitian sedikit lebih besar jika dibandingkan dengan penelitian Işık et al., (2018) (α = 0,62) di Turki. Selanjutnya dimensi yang ketiga, yaitu dimensi *career curiosity* dengan *α* sebesar 0.67 yang termasuk kategori kuat. Nilai α tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai α komponen *career curiosity* pada penelitian Yu et al., (2020) (α = 0,77) di Taiwan dan penelititan Işık et al., (2018) (α = 0,68) pada subjek Turkish. Serta dimensi keempat, yaitu dimensi *career confidence* dengan *α* sebesar 0,74 yang termasuk kategori kuat. Nilai α tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai α komponen *career confidence* pada penelitian Yu et al., (2020) (α = 0,78). Namun, α pada penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian Işık et al., (2018) (α = 0,64).

Selanjutnya, untuk mengestimasi reliabilitas CAAS-SF secara keseluruhan, digunakan rumus alpha berstrata (Widhiarso, 2009) Koefisien reliabilitas CAAS-SF sebesar 0,849 yang termasuk dalam kategori reliabilitas yang sangat kuat (Ghozali, 2009). Nilai α tersebut lebih inggi jika dibandingkan dengan nilai α secara keseluruhan pada penelitian Yu et al., (2020) (α = 0,91). Namun, α pada penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian Işık et al., (2018) (α = 0,82). Gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya(Azwar, 2013). Hasil ini menunjukkan bahwa CAAS-SF reliabel dan memiliki taraf kepercayan yang tinggi padahasil pengukurannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa CAAS-SF merupakan alat ukur yang memenuhi kriteria validitas konstruk. Dengan kata lain, CAAS-SF adalah alat ukur untuk mengukur Adaptabilitas Karir. CAAS-SF juga merupakan alat ukur yang reliabel danmemiliki taraf kepercayaan yang tinggi pada hasil pengukurannya.

**KESIMPULAN**

Validasi menunjukkan bahwa CAAS-SF merupakan alat ukur yang memenuhi kriteria psikometris. Validasi CAAS-SF dilakukan melalui dua tahap. *Pertama,*uji validitas, dengan melihat *Goodness of Fit* dimana CAAS-SF menuhi kriteria *Goodness of Fit*. *Kedua,* estimasi reliabilitas, ditemukan bahwa CAAS-SF merupakan alat ukur yang reliabel.

**KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini melibatkan subjek yang terbatas, yaitu dewasa awal sebanyak 258 responden. Sehingga, untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan kategori subjek yang lebih luas karena sangat mungkin digunakan untuk rentang usia yang cukup luas, serta jumlah responden yang lebih banyak. Untuk peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan kategorisasi subjek berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, asal daerah dan membuat norma alat ukur ini. Penelitian ini menggunakan uji validitas diskriminan dan konvergen. Selanjutnya nilai koefisien *cronbrach’s alpha* dimensi dimensi adaptabilitas karir dalam penelitian ini masih tergolong kuat. Saran penelitian ini adalah untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan teknik uji validitas lain, seperti *Multitrait Multimethode* (MTMM), untuk mengungkap validitas diskriminan validitas konvergen CAAS-SF. Kemudian perlu juga memperoleh nilai koefisien *cronbrach’s alpha* dimensi-dimensi adaptabilitas karir yang termasuk pada kategori sangat kuat (>0.8).

**DAFTAR PUSTAKA**

Arnett, J. J. (2005). The Developmental Context of Substance use in Emerging Adulthood. *Journal of Drug Issues*, *35*(2), 235–254. https://doi.org/10.1177/002204260503500202

Azwar, S. (2011). Reliabilitas Dan Validitas. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.

Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, *41*(1), 67–82. https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049

del Corso, J. J. (2017). Counselling Young Adults to Become Career Adaptable and Career Resilient. In K. Maree (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 171–188). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0\_3

Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Multivariate dengan Menggunakan Program SPSS*. UNDIP.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*. https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202

Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *18*(3), 297–314. https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9

Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*. https://doi.org/10.1177/1069072714565856

Maggiori, C., & Savickas, M. L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale – Short Form ( CAAS-SF ): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 1–14. https://doi.org/10.1177/1069072714565856

Mîndrilă, D. (2010). Maximum Likelihood (ML) and Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) Estimation Procedures: A Comparison of Estimation Bias with Ordinal and Multivariate Non-Normal Data. *International Journal for Digital Society*. https://doi.org/10.20533/ijds.2040.2570.2010.0010

Nuha, M. Y., Ismara, K. I., & Yuniarti, N. (2018). VALIDITAS KONSTRAK INSTRUMEN ADAPTABILITAS KARIER BIDANG KELISTRIKAN. *Edukasi Elektro*, *02*(01), 24–34. https://doi.org/10.21831/jee.v2i1.19944

Paul J., H., & Cadaret, M. C. (2017). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. In K. Maree (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 15–28). SAGE Publications, Inc. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0

Sari, I. P., Setyawan, E., & Nusyirwan. (2013). Ketakbiasaan Dalam Model CFA (Confirmaory Factor Analysis) Pada Metode Estimasi DWLS (Diagonally Weighted Least Squares) Untuk Data Ordinal. *Semirata*, *1*(1), 283–290.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*.

Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A., & Ebner, K. (2015). Why Do Adaptable People Feel Less Insecure? Indirect Effects of Career Adaptability on Job and Career Insecurity via Two Types of Perceived Marketability. *Journal of Career Assessment*, *in press*, 1–18. https://doi.org/10.1177/1069072715580415

Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.

Widhiarso, W. (2009). Koefisien Reliabilitas Pada Pengukuran Kepribadian yang Bersifat Multidimensi. *Psikobuana*, *1*(1), 39–48.

Yendi, F. M., Ardi, Z., & Ifdil, I. (2014). Counseling Services for Women in Marriage Age. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, *2*(3), 31. https://doi.org/10.29210/110300

Yu, H., Dai, Y., Guan, X., & Wang, W. (2020). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Validation Across Three Different Samples in the Chinese Context. *Journal of Career Assessment*, *28*(2), 219–240. https://doi.org/10.1177/1069072719850575