



**META ANALISIS KORELASI KEMAMPUAN
ADAPTABILITAS DAN KEPUASAN KARIR**

***A META-ANALYSIS OF CAREER SATISFACTION
RELATIONSHIP WITH CAREER ADAPTABILITY***

Daniel Yoga Pratama, Ananta Yudianto

Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Surabaya Indonesia

Email: ananta@staff.ubaya.ac.id

**KATA KUNCI
KEYWORDS**

*Adaptabilitas karir; kepuasan karir; kesuksesan karir
Career adaptability; career satisfaction; career success*

ABSTRAK

Penelitian ini akan membahas mengenai studi meta-analisis pada 17 studi literatur yang menguji hubungan kemampuan adaptabilitas dan kepuasan karir. Kepuasan karir merupakan perasaan seseorang akan kepuasan dengan apa yang sudah ia capai. Kemampuan adaptabilitas adalah kemampuan seseorang untuk beradaptasi pada lingkungan, tugas, dan stress kerja. Total jumlah partisipan yang digunakan pada 17 studi literatur sebanyak 10.596, hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas dan kepuasan karir memiliki effect size correlation yang medium to large sebesar $r=0.422$ (95% CI 0.351 - 0.493). Variabel moderator benua tempat dilakukan penelitian dengan skor 0.3957 (95% CI -0.178 – 0.207), benua merepresentasikan budaya terhadap 17 penelitian yang dilakukan dari berbagai negara. Jenis alat ukur short/long form dengan skor 0.4704 (95% CI -0.070 – 0.023) tidak memiliki efek terhadap hubungan antara kedua variabel. Tidak ditemukannya bias publikasi pada penelitian ini dengan nilai Egger's Regression sebesar 0.902. Implikasi penting dalam studi meta-analisis ini perlu mereplikasi penelitian hubungan langsung antara kemampuan adaptabilitas dan kepuasan karir untuk meningkatkan validitas eksternal kedua hubungan variabel.

ABSTRACT

This study discussed the meta-analysis of 17 literature studies that examined the relationship between career adaptability (CA) and career satisfaction (CS). Career satisfaction is a person's feeling of satisfaction that has achieved. Career adaptability is a person's ability to adapt to the environment, tasks, and work stress. The total number of participants in these 17 literature studies was 10,596. The analysis found career adaptability and career satisfaction had a medium to large effect size correlation of $r = 0.422$ (95% CI 0.351 - 0.493). The moderator variable of a continent variable where the study was conducted included, the effect size correlation yielded 0.3957 (95% CI -0.178 – 0.207). The continent represents the cultural

diversity across the 17 studies conducted in various countries. The analysis involved the type of measuring instrument short/long-form found effect size correlation 0.4704 (95% CI - 0.070 – 0.023). The Moderator variables did not affect the relationship between the two variables. This study has no publication bias with an Egger's Regression value of 0.902. The Moderator variables did not affect the relationship between the two variables. This study has no publication bias with an Egger's Regression value of 0.902. The significant implications in this meta-analysis emphasize the importance of replicating research on the direct relationship between career adaptability and career satisfaction. Replicating the study is crucial to enhance the external validity of the relationships between both variables.

PENDAHULUAN

Kepuasan karir merupakan tujuan utama semua orang ketika mulai berkarir. Kepuasan karir dapat menjadi indikator seseorang yang merasa puas terhadap hidupnya (Shockley dkk., 2016). Selain itu, kepuasan karir juga merupakan indikator yang sangat penting untuk menggambarkan kesuksesan karir yang dimaknai secara subjektif (Ng & Feldman, 2014; Seibert dkk., 1999). Kepuasan karir juga dapat menjadi indikator seseorang untuk mencapai *well-being* (Maggiori dkk., 2013; Smale dkk., 2019).

Definisi konseptual mengenai kepuasan karir yang cukup terkenal adalah definisi milik (Greenhaus dkk., 1990). Menurut Greenhaus et al (1990) Kepuasan karir merupakan penilaian seseorang terhadap apa saja yang sudah ia capai selama berkarir termasuk (prestasi, pendapatan) dan pencapaian subyektif. Definisi ini dikembangkan oleh (Judge dkk., 1995) kepuasan karir merupakan faktor internal yang mengukur sejauh mana seseorang dapat merasa puas terhadap pengalaman karir mereka. Definisi mengenai kepuasan karir terus berkembang hingga tahun 2019. Kepuasan karir merupakan perasaan seseorang terhadap capaian karir seperti jabatan dan penghasilan, hingga pencapaian yang dimaknai secara subyektif, seperti

persepsi dan makna dari kesuksesan karir (Vrontis dkk., 2019).

Konsep mengenai kepuasan karir termasuk kedalam Career Construction Theory (CCT). Konsep CCT berfokus pada pengalaman subjektif mengenai karir mereka, pengalaman ini dijadikan dasar untuk berkembang dan proses membentuk diri (Savickas. M. L, 2005). CCT yang dibentuk oleh Savickas (2005) memiliki konsep dasar yaitu seseorang akan beradaptasi secara terus menerus terhadap lingkungan sosial, sehingga akan mampu menyesuaikan diri. Didalam konstruk CCT kepuasan karir merupakan indikator dari seseorang yang mampu beradaptasi (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan beradaptasi merupakan sumber daya pribadi yang digunakan untuk mengantisipasi tugas, perubahan, dan trauma yang ada saat ini (Xie dkk., 2016).

Kemampuan adaptasi karir merupakan sumber daya psikososial yang mendukung seseorang untuk menghadapi tantangan dalam proses pengembangan karir mereka (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan adaptasi karir ditemukan dapat menjadi prediktor yang penting untuk outcomes karir yang positif seperti naiknya penghasilan, dipromosikan dan mencapai kesuksesan karir (Johnston, 2018). Selain itu kemampuan beradaptasi karir juga dapat meningkatkan performa

seseorang ketika bekerja (Ohme & Zacher, 2015) dan memunculkan pekerja yang memunculkan perilaku yang proaktif (Douglass & Duffy, 2015). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besaran *effect size correlation* terhadap penelitian sebelumnya yang membahas mengenai hubungan antara kepuasan karir dan kemampuan adaptabilitas karir. Terdapat dua alasan penting dalam melakukan studi meta analisis ini. Alasan yang pertama dalam melakukan studi meta-analisis ini adalah banyak studi yang menghubungkan secara langsung (*direct effect*) sementara dalam CCT menempatkan *career adaptability* sebagai moderatorvariabel. Sehingga perlu untuk menghitung *effect size* dari seluruh studi yang sudah dilakukan, sehingga akan mendapatkan kesimpulan yang lebih general. Moderator variabel merupakan variabel yang dapat memengaruhi kuat dan lemahnya suatu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2012). Kedua, sudah banyak penelitian yang menghitung secara langsung namun belum ada yang menghitung *effect size correlation* hubungan kedua variabel tersebut. Ketiga, belum terdapat meta-analisis yang mengevaluasi hubungan antara kedua variabel. Meta-analisis termasuk kedalam studi kuantitatif, didalam meta-analisis, akan melibatkan perhitungan statistik untuk mengolah data dari berbagai hasil studi (Hedges & Olkin, 1985). Penelitian meta memiliki beberapa keuntungan salah satunya yaitu dapat memperkuat hasil statistik, dalam meta-analysis akan menggabungkan data hasil terhadap berbagai penelitian serupa, penggabungan data dapat membantu peneliti untuk mendeteksi dampak yang mungkin dilewatkan oleh beberapa penelitian. Sehingga meta-analysis sangat cocok digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara kedua variabel.

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah, seberapa besar *effect size* dari penelitian yang menghubungkan *career adaptability* *career satisfaction*.

METODE PENELITIAN

Tahap pertama dalam proses penyusunan meta-analisis ini adalah dengan mencari jurnal yang mendukung mengenai kemampuan adaptabilitas karir dan kepuasan karir. Pencarian jurnal diawali dengan memasukan kata kunci '*career adaptability*' dan '*career satisfaction*'. Pencarian dilakukan melalui *web search engine* yaitu Google Scholar. Pencarian jurnal dilanjutkan dengan menerapkan 4 tahapan untuk menyeleksi penelitian yang ditemukan dengan cara menerapkan filter terhadap hasil pencarian yang ditemukan. Filter dilakukan berdasarkan kriteria antara lain: 1) Penelitian yang melibatkan dua variabel yaitu "career satisfaction" dan "career adaptability", 2) Tahun penelitian paling lama dilakukan di tahun 2012, 3) Melakukan pengecekan kembali terhadap variabel penelitian yang digunakan pada tiap penelitian 4) Melakukan filter dengan cara melihat data statistik seperti nilai r, dan mencantumkan jumlah partisipan. Pencarian pertama pada Google Scholar dengan menggunakan *keyword* '*career adaptability*' dan '*career satisfaction*' ditemukan 2160 penelitian. Setelah proses pencarian, peneliti menyeleksi tahun pelaksanaan penelitian menjadi paling lama dilakukan pada tahun 2012, setelah menerapkan filter tersebut peneliti menemukan 1960 penelitian. Namun dari 1960 penelitian yang betul melibatkan "*Career adaptability*" dan "Career Satisfaction" terdapat hanya 25 penelitian. Seleksi terakhir dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada 25 jurnal yang memiliki nilai r, dan juga mencantumkan jumlah partisipan dalam penelitiannya, pada seleksi terakhir peneliti menemukan 17 penelitian.

ANALISIS & HASIL

Proses analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan meta-analisis korelasi bantuan software Jamovi version 2.2.5.0 for windows dengan menggunakan modul MAJOR yang terdapat didalamnya. Modul major digunakan untuk mengolah

meta analisis. *Rule of thumb* yang digunakan dalam studi meta-analisis ini adalah batas nilai *effect size correlations*; $0.1 = small$, $0.3 = medium$, $0.5 = large effect size$ (Sawilowsky, 2009). Panduan penggunaan teknik penelusuran studi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kaidah (PRISMA, 2020) (Page dkk., 2021)

Hasil penelusuran dapat digambarkan dalam bagan yang ditampilkan dalam Gambar 1.

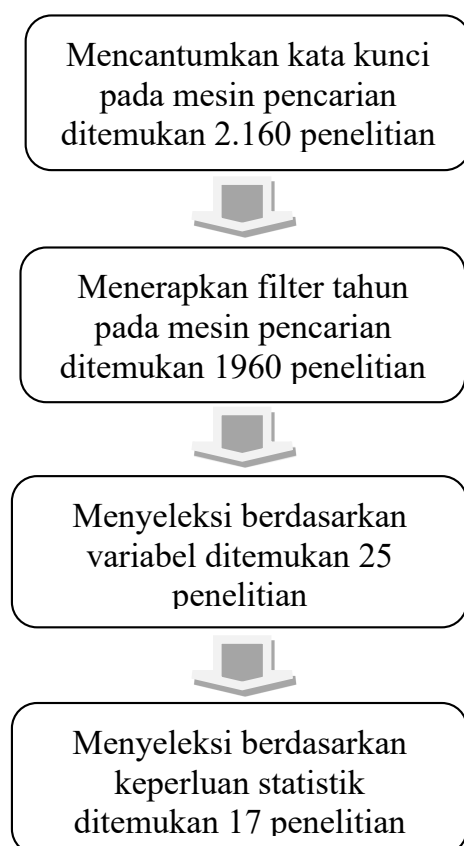
Hasil seleksi penelitian terdahulu ditemukan 17 penelitian yang sudah memenuhi kriteria, sehingga dapat digunakan dalam penelitian meta-analisis. Daftar literatur yang ditemukan berasal dari berbagai negara dan benua, diantaranya benua Asia, Australia, Eropa, Afrika, Amerika, dan Australia. Jumlah sampel gabungan sebanyak 11.180 partisipan. Daftar literatur dapat dilihat pada Tabel 1. Hasil uji statistik *effect size correlation* antara kemampuan adaptabilitas karir dan

kepuasan karir. Menunjukkan *effect size medium to large*. Nilai *effect size* yang diperoleh berdasarkan *random effect* menunjukkan *effect size medium to large*, sebesar 0.422 (95% CI dari .351 – .493). Selain *effect size* juga ditemukan dalam penelitian terdahulu, bahwa penelitian yang ditemukan termasuk kedalam jenis yang heterogen, hal ini ditunjukkan melalui nilai I^2 (*inconsistency*) sebesar 91,86%, dan tidak ditemukan adanya bias dalam publikasi penelitian terdahulu dengan nilai *Egger's Regression* sebesar 0.377.

Jenis alat ukur yang digunakan dan kategori benua dalam penelitian terdahulu diuji sebagai moderator. Benua dijadikan sebagai moderator dengan alasan bahwa benua merupakan representasi budaya yang dapat memengaruhi hasil *effect size*. Budaya memiliki pengaruh terhadap kesesuaian yang menggambarkan “Tingkat kepuasan” yang dimiliki seseorang (Tsabari dkk., 2005). Setiap budaya memiliki tingkat atau kadar kepuasannya masing-masing. Jenis alat ukur digunakan sebagai moderator dalam penelitian ini guna untuk menganalisis seberapa jauh bentuk pengukuran dapat berpengaruh terhadap *effect size*. Sehingga Benua, dan jenis alat ukur dilibatkan dalam uji moderator untuk mengetahui pengaruh yang diberikan. Jenis alat ukur baik *short* maupun *long form* menunjukkan nilai moderator sebesar 0.0145 (95% CI -0.178 – 0.207). Kategori benua menunjukkan nilai moderator -0.0236 (95% CI -0.070 – 0.023). Jenis alat ukur dan benua tidak menunjukkan peranannya sebagai moderator terhadap kemampuan adaptabilitas dan kepuasan kerja.

DISKUSI

Berdasarkan hasil review yang telah dilakukan pada 17 penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa kemampuan adaptabilitas memiliki korelasi terhadap kepuasan karir. Kepuasan karir dalam konstruk CCT merupakan indikator seseorang dapat beradaptasi (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan adaptabilitas merupakan sumber daya pribadi yang dimanfaatkan



Gambar 1. Skema Alur Pengumpulan Penelitian

seseorang untuk mengantisipasi perubahan kondisi di masa depan (Xie dkk., 2016).

Pada penelitian yang dilakukan pada pekerja level bawah di Macau, menunjukkan bahwa seseorang yang dapat memanfaatkan kemampuan adaptasinya dengan baik dapat mencapai kepuasan karir (Chan & Mai, 2015; Zacher, 2014). Kemampuan adaptabilitas merupakan kompetensi yang dibutuhkan untuk berkontribusi pada karir yang sedang dijalani (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan adaptabilitas berkaitan dengan kemampuan untuk mengatur diri sehingga dapat mencapai tujuan dan melakukan penyesuaian diri yang fleksibel (Tolentino dkk., 2014).

Hasil uji *effect size correlation* menunjukkan hasil *medium to large* sebesar 0.422 (95% CI dari .351 – .493). Pada beberapa penelitian memiliki model yang meletakkan kemampuan adaptabilitas sebagai moderator, dan yang menjadi variabel prediktornya adalah *negative career shocks* (Nauman dkk., 2021) dan *perceived organizational career management* (POCM) (Guan dkk., 2015). Selain itu terdapat beberapa studi yang memiliki *large effect size*, seperti penelitian yang dilakukan oleh Zacher (2015) menunjukkan bahwa kemampuan adaptabilitas karir yang diukur setiap hari menunjukkan *large effect size* terhadap kepuasan karir. Penelitian yang dilakukan oleh (Guan dkk., 2015) juga memiliki nilai *large effect size*, model penelitian yang digunakan adalah memposisikan kemampuan adaptabilitas sebagai moderator dalam hubungan antara *perceived career organizational management* dengan kepuasan karir, kemampuan adaptabilitas mampu menjadi penguat hubungan POCM dan kepuasan karir.

Di sisi lain, terdapat beberapa studi yang memiliki *low effect size*, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Yen dkk., 2019), model dalam penelitian ini adalah menempatkan *person job fit* sebagai

moderator dalam hubungan antara kemampuan adaptabilitas dan kepuasan karir, namun *effect size* posisi PJF sebagai moderator cenderung *low effect size*. Selain itu terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh (Haibo dkk., 2018), model penelitian yang digunakan adalah memposisikan *career identity* sebagai moderator dalam hubungan antara kemampuan adaptabilitas dan kepuasan karir, hasil *effect size* yang ditunjukkan cenderung *low effect size*.

Kebaruan dari hasil penelitian ini adalah *effect size correlation* yang *medium to large*. Sehingga implikasi utama dalam penelitian ini adalah hubungan langsung antara *career adaptability* dan *career satisfaction* dapat ditinjau kembali. Perlu diadakan replikasi dari korelasi penelitian kedua variabel tersebut.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa jika penelitian hanya menggunakan uji hipotesis tanpa menggunakan perbandingan *effect size* dengan penelitian serupa berpotensi *mislead* (menyesatkan). Pada penelitian ini jelas menemukan *effect size medium to large* yang menggambarkan momentum kekuatan korelasi antar kedua variabel terhadap 17 studi.

Temuan *effect size* yang didapatkan dari melalui *direct correlation* antara *career adaptability* dan *career satisfaction* mendukung posisi *career adaptability* sebagai variabel intervening sehingga perlu replikasi uji model yang melibatkan korelasi antara *career adaptability* dan *career satisfaction* dalam satu model dengan *career adaptability* sebagai variabel mediator. Pada penelitian ini juga menguji peran moderator terhadap jenis alat ukur yang digunakan dan kategori benua. Hasil dari penelitian ini tidak menunjukkan adanya fungsi moderator pada jenis alat ukur (*short/long form*) dan kategori benua lokasi penelitian terhadap kemampuan adaptabilitas dan kepuasan karir. Meskipun *effect size* moderator tergolong *small*, penelitian ini diambil dari berbagai macam negara dan benua.

Tabel 1.
Data literatur

	Nama Penulis	Alat Ukur CA	Alat Ukur CS	Negara
1	(McKenna dkk., 2016)	CAAS(Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	Iran (Asia)
2	(Tahiry & Ekmekcioglu, 2022)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	Turkey (Perbatasan Asia & Eropa)
3	(van Nguyen dkk., 2021)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	Vietnam (Asia)
4	(Nauman dkk., 2021)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	China (Asia)
5	(Zhu dkk., 2019)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	China (Asia)
6	(Chan dkk., 2016)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	Macau (Asia)
7	(Haibo dkk., 2018)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	China (Asia)
8	(Chan & Mai, 2015)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	Macau (Asia)
9	(Guan dkk., 2015)	Career Adapt-Abilities Scale (Hou, Leung, Li, Li, & Xu, 2012) Based on (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	China (Asia)
10	(Ohme & Zacher, 2015)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CSS Combined Greenhaus et al. (1990) & Durham, and Kluger (1998)	Belanda (Eropa)
11	(Zacher, 2014)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	Australia
12	(Stauffer dkk., 2019)	(CAAS-SF; Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017)	CS Greenhaus et al. (1990)	Texas (Amerika)

13	(Takawira, 2020)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	Africa
14	(Yen dkk., 2019)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	Taiwan (Asia)
15	(Spurk dkk., 2020)	(CAAS-SF; Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017)	CS Greenhaus et al. (1990) In this research use (Spurk, Abele, & Volmer, 2011) german version of Greenhaus dkk., 1990.	German (Eropa)
16	(Kundi dkk., 2022)	CA using a shortened version (Maggiori dkk., 2017) of the 24-item The Career Adapt-Ability Scale (Savickas and Porfeli, 2012) comprised of four subscales	CS Greenhaus, 1990.	Prancis (Eropa)
17	(Kim & Kim, 2022)	CAAS (Savickas & Porfeli, 2012)	CS Greenhaus et al. (1990)	Korea (Asia)

Pada penelitian meta-analisis ini, alat ukur yang digunakan berbasis *self report*, yang berarti penilaian adalah *perceived* atau penilaian diri sendiri terhadap kedua variabel. Kepuasan karir dapat dipahami karena yang merasakan kepuasan adalah individu tersebut, namun pada kemampuan adaptabilitas akan memiliki bias penilaian terhadap diri sendiri, sehingga perlu adanya variabel lain yang dapat mengontrol seperti *self efficacy* (Douglass & Duffy, 2015; Hamzah dkk., 2021), dan *self esteem* (Marcionetti & Rossier, 2021).

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan. Pertama, jumlah studi dalam jumlah yang terbatas yaitu 17 penelitian. Terbatasnya jumlah studi dapat

memengaruhi generalisasi hasil, pemilihan studi yang lebih luas dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *career adaptability* dan *career satisfaction*. Kedua, terbatas pada *heterogeneity* yang terletak pada berbagai macam negara dan benua, sehingga perlu menambah jumlah studi pada setiap negara. Ketidakseimbangan dalam distribusi geografis dapat membatasi aplikabilitas temuan secara global. Ketiga, penelitian ini hanya mengambil korelasi model dua variabel bukan mengambil model secara penuh. Pemilihan hanya mengambil dua variabel dapat mereduksi kompleksitas hubungan antara *career adaptability* dan *career satisfaction*.

Tabel 2.Hasil uji *effect size* korelasi dan moderator

	Intercept	Moderator	I ²	Egger's Regression	CI Lower	CI Upper
	0.422		91.86%	0.377	0.351	0.493
Alat Ukur Benua	0.3957	0.0145	91.91%	0.367	-0.178	0.207
Pelaksanaan Penelitian	0.4704	-0.0236	91.7%	0.392	-0.070	0.023

SIMPULAN

Hasil *effect size correlation* antara adaptabilitas dan kepuasan karir adalah *medium to large*. *Effect size correlation* tidak dipengaruhi oleh benua tempat penelitian dan jenis alat ukur. Heterogenitas sample dan alat ukur membuat studi yang dianalisis memiliki *effect size* yang besar dan kecil. Hasil korelasi *medium to large* dapat dijelaskan pengukuran *effect size correlation* bersifat *direct effect*, pada beberapa model menempatkan posisi adaptabilitas karir sebagai moderator yang membutuhkan variabel lain dalam satu model. Hal ini menyebabkan perlu tinjauan ulang untuk mereplikasi dan uji model terhadap kedua variabel, dengan melibatkan *career adaptability* sebagai variabel intervening.

SARAN

Implikasi penting dalam studi meta-analisis ini perlu mereplikasi penelitian hubungan langsung antara kemampuan adaptabilitas dan kepuasan karir untuk meningkatkan validitas eksternal kedua hubungan variabel. Perlu berhati-hati dalam memposisikan *career adaptability* dalam suatu penelitian. *Career adaptability* biasanya ditempatkan sebagai variabel intervening. Pada penelitian selanjutnya perlu melakukan uji model dengan cara mereplikasi penelitian yang melibatkan *career adaptability* sebagai mediator dan sebagai *independent variable*.

DAFTAR PUSTAKA

Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to

satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>

Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167–175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>

Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). EFFECTS OF RACE ON ORGANIZATIONAL EXPERIENCE, JOB PERFORMANCE EVALUATIONS, AND CAREER OUTCOMES. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.2307/256352>

Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230–237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002>

Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., &

- Zhijin, H. (2018). Career Adaptability With or Without Career Identity: How Career Adaptability Leads to Organizational Success and Individual Career Success? *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717–731. <https://doi.org/10.1177/1069072717727454>
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Hedges, L. V., & Olkin, I. (1985). *Statistical methods for meta-analysis*. Academic Press.
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). AN EMPIRICAL INVESTIGATION OF THE PREDICTORS OF EXECUTIVE CAREER SUCCESS. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY*.
- Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2022). Older workers' career adaptability and career success. *Baltic Journal of Management*, 17(2), 192–205. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2021-0225>
- Kundi, Y. M., Hollet-Haudebert, S., & Peterson, J. (2022). Career adaptability, job crafting and subjective career success: the moderating roles of lone wolf personality and positive perfectionism. *Personnel Review*, 51(3), 945–965. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2020-0260>
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. Ô. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2021). A Longitudinal Study of Relations Among Adolescents' Self-Esteem, General Self-Efficacy, Career Adaptability, and Life Satisfaction. *Journal of Career Development*, 48(4), 475–490. <https://doi.org/10.1177/0894845319861691>
- McKenna, B., Zacher, H., Sattari Ardabili, F., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale-Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.004>
- Nauman, S., Zheng, C., & Ahmad, R. (2021). Employee Career Outlook and Turnover: Unleashing the Roles of Career Adaptability and Career Satisfaction in International Construction Projects. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(11), 04021150. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0002150](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0002150)
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow,

- C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. In *The BMJ* (Vol. 372). BMJ Publishing Group. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Savickas, M. L. (2005). *CAREER CONSTRUCTION THEORY*.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Seibert, S. E., Grant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). RESEARCH REPORTS Proactive Personality and Career Success. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 84, Nomor 3).
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., Gianecchini, M., Kaše, R., Lazarova, M., Reichel, A., Rozo, P., Verbruggen, M., Adeleye, I., Andresen, M., Apospori, E., Babalola, O., Briscoe, J. P., Cha, J. S., Chudzikowski, K., ... Unite, J. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105–122. <https://doi.org/10.1002/job.2316>
- Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Göritz, A. S. (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter- and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 158–186. <https://doi.org/10.1111/joop.12288>
- Stauffer, S. D., Abessolo, M., Zecca, G., & Rossier, J. (2019). French-Language Translation and Validation of the Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales: Relationships to Proactive Personality, Career Adaptability, and Career Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 337–357. <https://doi.org/10.1177/1069072717748962>
- Sugiyono. (2012). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Tahiry, M. A., & Ekmekcioglu, E. B. (2022). Supervisor support, career satisfaction, and career adaptability of healthcare sector employees. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/xjm-09-2021-0247>
- Takawira, N. (2020). Mediation effect of perceived organisational and social support in the relationship between career adaptability and career satisfaction among professional women. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 23–29. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1716550>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Tsabari, O., Tziner, A., & Meir, E. I. (2005). Updated meta-analysis on the

- relationship between congruence and satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 216–232. <https://doi.org/10.1177/1069072704273165>
- van Nguyen, P., Trieu, H. D. X., Ton, U. N. H., Dinh, C. Q., & Tran, H. Q. (2021). Impacts of career adaptability, life meaning, career satisfaction, and work volition on level of life satisfaction and job performance. In *Humanities and Social Sciences Letters* (Vol. 9, Nomor 1, hal. 96–110). Conscientia Beam. <https://doi.org/10.18488/JOURNAL.73.2021.91.96.110>
- Vrontis, D., Chaarani, H. El, Nemar, S. El, & Yamak, B. (2019). Determinants of job satisfaction in the lebanese construction sector. *Journal for Global Business Advancement*, 12(4), 516–541. <https://doi.org/10.1504/JGBA.2019.103318>
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70–78. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.011>
- Yen, H.-C., Cheng, J.-W., Hsu, C.-T., & Yen, K.-C. (2019). How career adaptability can enhance career satisfaction: Exploring the mediating role of person–job fit. *Journal of Management & Organization*, 1–18. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.75>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76–86. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.003>
- Zhu, F., Cai, Z., Buchtel, E. E., & Guan, Y. (2019). Career construction in social exchange: a dual-path model linking career adaptability to turnover intention. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 282–293. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.003>