

Career Adaptability dan Self Perceived Employability pada Mahasiswa Magang

Aziza Rahma¹

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
azizahutapea@gmail.com

Aditya Nanda Priyatama²

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
aditya_npriyatama@staff.uns.ac.id

Rafika Nur Kusumawati³

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
rafika.nurk@staff.uns.ac.id

Abstract

Academic ability is not enough, self perceived employability is also needed for students to be able to have sustainable jobs in accordance with the level of qualifications possessed. In achieving a dream job, an ability to understand self-competence is strongly needed in order to adapt to the world of work, it is called career adaptability. This study aims to find out the relationship between career adaptability and self perceived employability among internship students. The participants of this research are 83 internship students. This research instrument uses a career adaptability scale consisting of 30 items and a self-perceived employability scale consisting of 20 items. Based on the results of data analysis using the product-moment correlation method from Pearson, the value of the correlation coefficient (r) obtained is 0.663 with a significance level (p) <0.05, which is 0.000. The research hypothesis is accepted, which shows that there is a correlation between career adaptability and self-perceived employability among internship students.

Keywords: *career adaptability, internship students, self perceived employability*

Abstrak

Kemampuan akademik yang diperoleh dari perguruan tinggi saja tidak cukup, dibutuhkan pula *self perceived employability* dalam diri mahasiswa untuk mampu memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi yang dimiliki. Dalam mencapai pekerjaan tersebut dibutuhkan suatu kemampuan untuk memahami kompetensi diri supaya bisa beradaptasi dengan dunia kerja yaitu *career adaptability*. Ketika mahasiswa siap dengan tugas dalam pekerjaannya, maka mahasiswa akan siap menghadapi segala tuntutan peran. Ketika mahasiswa siap menghadapi segala tuntutan pekerjaan, maka mahasiswa tersebut juga akan lebih mampu untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan nantinya. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career adaptability* dengan *self perceived employability* pada mahasiswa magang di *Startup X*. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 83 mahasiswa magang di *Startup X*. Penelitian ini menggunakan skala *career adaptability* terdiri dari 30 aitem dan *self perceived employability* terdiri dari 20 aitem. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode korelasi *product-moment* dari Pearson, nilai koefisien korelasi (r) yang didapatkan yaitu 0,663 dengan taraf signifikansi (p) < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat hubungan antara *career adaptability* dengan *self perceived employability* pada mahasiswa magang.

Kata kunci: *career adaptability*, mahasiswa magang, *self perceived employability*.

PENDAHULUAN

Pengangguran di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat sejak bulan Februari 2021 sebanyak 6,26 persen atau lebih tepatnya sebanyak 8,75 juta orang. Angka ini terdiri dari pengangguran terdidik yaitu lulusan yang berasal dari universitas. Jumlah pengangguran terbuka (TPT) yang berasal dari lulusan universitas terhitung sebanyak 6,90 persen dari keseluruhan jumlah angkatan kerja di Indonesia (BPS, 2021). Angka pengangguran lulusan universitas ini masih berada diatas tingkat pengangguran nasional Indonesia yaitu sebanyak 6,26 persen sehingga memberikan tantangan pada dunia pendidikan secara terus menerus untuk dapat menghasilkan lulusan sarjana yang siap kerja dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Tantangan terbesar dalam bidang pendidikan ini adalah melahirkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademik (*academic*), kemampuan penguasaan keterampilan (*technical*), dan kemampuan keahlian dalam bekerja (*employability*) yang seimbang (Bennett, 2006). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan akademik yang diperoleh dari perguruan tinggi saja tidak cukup, dibutuhkan pula keterampilan dan keahlian dalam bekerja agar mahasiswa mampu menyesuaikan diri, memiliki keyakinan, serta kesiapan untuk bekerja. Dengan keterampilan dan keahlian, mahasiswa akan yang memiliki modal dasar untuk dapat langsung dipekerjakan ketika mahasiswa lulus. Penting bagi mahasiswa untuk menyiapkan diri semaksimal mungkin sehingga dapat bersaing dalam dunia kerja dan memiliki kemampuan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jika mahasiswa ingin mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, maka mahasiswa tersebut membutuhkan *self perceived employability* di dalam dirinya.

Self perceived employability merupakan kemampuan yang dirasa dimiliki oleh individu untuk mendapatkan lapangan kerja yang berkelanjutan sesuai dengan tingkat kualifikasinya (Rothwell & Herbert, 2008). Mahasiswa yang memiliki *self perceived employability* yang tinggi akan mampu memperoleh pekerjaan berkelanjutan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi yang dimiliki. *Employability* mungkin tidak dapat memberikan individu jaminan bahwa individu akan mendapatkan pekerjaan secara nyata, namun dengan *employability* yang tinggi dalam diri individu maka akan meningkatkan kesempatan yang lebih besar terhadap individu untuk mendapatkan suatu pekerjaan (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). *Employability* menunjang mahasiswa untuk menjalani transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Self perceived employability merupakan penilaian individu mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memperoleh pekerjaan yang tepat dan sesuai (Rothwell et al., 2008). Dalam mencapai pemahaman akan kemampuan diri mengenai pekerjaan yang diinginkan secara berkelanjutan tersebut dibutuhkan suatu pemahaman mengenai kompetensi diri serta menentukan pemilihan karier dan melakukan persiapan karier untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan diri individu. Kemampuan untuk memahami kompetensi diri ini supaya bisa beradaptasi dengan dunia kerja ini mengacu pada definisi *career adaptability*. Menurut Savickas dan Porfeli (2012) *career adaptability* merupakan kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi dengan mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja dengan menyesuaikan yang tidak dapat diprediksi dapat ditimbulkan oleh suatu perubahan dalam kondisi kerja. Menurut Savickas dan Porfeli (2012) *career adaptability* terdiri dari empat aspek yaitu kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*). *Career concern* mengacu pada kesiapan individu dalam mempersiapkan masa depannya. *Career control* mengacu pada kedisiplinan individu dan tanggung jawab individu dalam mengambil sebuah keputusan. *Career curiosity* mengacu pada bagaimana individu mencari dan menggali informasi mengenai karier yang diinginkan. *Career confidence* mengacu pada tingkat kepercayaan dan keyakinan individu dalam mengambil sebuah keputusan maupun mengatasi rintangan yang terjadi.

Mahasiswa dengan *career adaptability* akan menunjukkan kepeduliannya terhadap pekerjaan dan karier saat ini dan yang akan datang, sehingga memiliki perencanaan yang matang untuk kariernya. Mahasiswa akan mengendalikan karier yang ditunjukkan dalam

pengambilan keputusan dan tanggung jawab atas pekerjaan dan kariernya, serta secara aktif mengeksplorasi dan memenuhi rasa ingin tahu tentang aspek-aspek pekerjaan dan peran kariernya. Selain itu, dengan *career adaptability* akan memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam mencapai tujuan dan kesuksesan kariernya. Individu dengan *career adaptability* yang tinggi memiliki kesempatan yang lebih kecil menjadi pengangguran yang berkepanjangan karena individu memperhatikan karier yang membawa individu tersebut mengetahui kemampuan yang dimilikinya. Lebih lanjut, *career adaptability* memiliki hubungan positif dengan kemampuan kerja (*employability*) (McArdle et al., 2007).

Penelitian ini berfokus pada lingkup kerja dunia *startup* dimana mahasiswa akan terbiasa dengan transisi dunia kerja dan budaya kerja *startup* yang terus berkembang sehingga setiap transisi tersebut dibutuhkan penyesuaian yang baik agar didapatkan pertahanan yang baik pula, seperti halnya dalam karier proses penyesuaian karier ini disebut *career adaptability*. *Career adaptability* yang baik akan membantu mahasiswa dalam perencanaan karier dalam beberapa cara dengan perencanaan akademik mahasiswa sehingga mahasiswa dua kali lebih percaya diri tentang kemampuan kerja yang dimilikinya atau bisa disebut dengan *self-perceived employability* (Qenani et al., 2014).

Penelitian berkaitan dengan *self perceived employability* penting untuk dilakukan pada mahasiswa karena masa menempuh pendidikan merupakan masa untuk mahasiswa menggali keterampilan dan kemampuan untuk memperbesar peluang mencari, memperoleh, dan mempertahankan suatu pekerjaan ketika lulus nanti. Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada mahasiswa yang melakukan magang karena program magang merupakan salah satu program yang dibentuk untuk menyiapkan lulusan terdidik yang profesional dan menghasilkan peluang kerja yang lebih baik setelah lulus. Program magang dapat membantu transisi dari dunia perkuliahan ke dunia pekerjaan untuk lulusan perguruan tinggi (Nunley et al., 2016). Mahasiswa yang sedang menyelesaikan gelar sarjananya dengan memiliki pengalaman magang memiliki tingkat keberhasilan diwawancara lowongan pekerjaan sekitar 14% lebih tinggi daripada mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang (Nunley et al., 2016).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *career adaptability* dengan *self perceived employability* mahasiswa magang di *Startup X*. Hal ini didasari oleh kurikulum khusus yang dibuat oleh perusahaan untuk mahasiswa magang sehingga perusahaan berperan menjadi media dalam melihat mahasiswa gambaran dunia kerja yang sesungguhnya dengan lingkungan yang menuntut mahasiswa untuk dapat cepat beradaptasi dan

fleksibel dengan setiap kondisi. Pada akhirnya hal ini mengasah *self perceived employability* mahasiswa sehingga mahasiswa akan yakin dengan kemampuan kerjanya. Mahasiswa yang memiliki *self-perceived employability* tinggi dapat memperoleh suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki. Dengan kata lain, mahasiswa sudah lebih siap untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang diinginkan (*self perceived employability*).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. *Career adaptability* merupakan variabel bebas dan *self perceived employability* merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Subjek penelitian dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi dengan cara undian. Subjek penelitian ini sejumlah 83 mahasiswa dari total populasi sejumlah 104 mahasiswa. Penelitian ini menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data dengan skala Likert pada *self perceived employability* berjumlah 20 aitem dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,814 dan *career adaptability* berjumlah 30 aitem dengan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,892. Pilihan jawaban yang digunakan terdiri dari aitem pernyataan *favorable* dan *unfavourable*. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *product moment* dari Pearson untuk mengetahui hubungan antara variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi dilakukan sebagai syarat untuk uji hipotesis menggunakan *product moment* dari Pearson. Uji normalitas yang mengacu pada nilai Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai *Asymp. Sig (2- tailed)* sebesar 0,200 ($p > 0,05$) sehingga data penelitian tergolong berdistribusi normal. Sementara untuk uji linearitas diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,874 ($p > 0,05$), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa antara variabel *career adaptability* dan *self perceived employability* terdapat hubungan yang linear. Analisis korelasi dengan *product moment* dari Pearson ini digunakan mengingat data yang didapatkan pada penelitian ini berada pada level interval sehingga hubungan linear antara keduanya dapat dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi r_{xy} yang besarnya dapat dihitung dengan persamaan korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 2018). Hasil dari uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Career Adaptability</i>	<i>Self Perceived Employability</i>
<i>Career Adaptability</i>	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
<i>Self Perceived Employability</i>	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil dari taraf signifikansi (p) yaitu 0,000 dimana $p < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sangat signifikan. Berdasarkan tabel 1 nilai koefisien korelasi (r) yang didapatkan yaitu 0,663. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan antara *career adaptability* dengan *self perceived employability* dengan hubungan searah karena angka koefisien korelasi bersifat positif. Selanjutnya, kekuatan hubungan yang terjadi antara *career adaptability* dengan *self perceived employability* didapatkan memiliki hubungan yang kuat. Penelitian ini juga melihat terkait koefisien determinasi yang ada untuk melihat besarnya peran *career adaptability* terhadap *self perceived employability*. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.433	4.928

a. Predictors: (Constant), *Career Adaptability*

b. Dependent Variable: *Self Perceived Employability*

Berdasarkan pada tabel diatas didapatkan hasil *R square* yaitu 0,440. Oleh karena itu kontribusi variabel *career adaptability* terhadap *self perceived employability* sebesar 44%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self perceived employability* 44% ditentukan oleh *career adaptability* dan sisanya yaitu 66% (100% - 44%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti tingkat pengetahuan, pemahaman akan kemampuannya, pengalaman (pengalaman dunia kerja dan pengalaman hidup), *self confidence*, *self efficacy*, dan *self esteem* (Dacre & Sewell, 2007).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Atitsogbe et al. (2019) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan positif antara *career adaptability* dengan *self perceived employability*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan sejauh mana mahasiswa dan lulusan baru yang mencari pekerjaan yakin akan kesiapan untuk mengatasi transisi

universitas ke pekerjaan (*career adaptability*) dan/atau dengan berbagai tuntutan yang penuh tekanan atau tantangan berhubungan secara langsung dengan kemampuan untuk mencari pekerjaan (*self perceived employability*). *Career adaptability* dapat dijadikan sebagai intervensi karier untuk mahasiswa dan pencari kerja yang bertujuan untuk memperkuat *self perceived employability* mahasiswa dan pencari kerja. *Career adaptability* menyoroti pentingnya pengakuan individu terhadap hambatan lingkungan, pengembangan strategi koping melalui mobilisasi kemampuan beradaptasi (yaitu, perhatian, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri) untuk mengelola karier dan menghasilkan perubahan signifikan dalam hidup.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Udayar et al. (2018) bahwa *career adaptability* memiliki hubungan dengan *self perceived employability*. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi melalui aktivasi sumber daya adaptasi karier yang tinggi menunjukkan *self perceived employability* yang lebih baik sehingga meningkatkan kepercayaan diri dalam menemukan pekerjaan masa depan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rossier et al. (2017) didapatkan bahwa *career adaptability* mempengaruhi tingkat *self perceived employability* individu. Individu akan dapat terus menyesuaikan diri dengan adanya *career adaptability* yang merupakan sumber daya utama individu dalam merancang, menyusun kehidupan, dan mengelola karier. Sumber daya ini penting untuk menghubungkan dan menyusun cara yang bermakna dalam menjalankan peran yang berbeda (ruang hidup) maupun perjalanan waktu dalam kehidupan (rentang hidup) yang berbeda. Dalam situasi yang merugikan seperti tidak memiliki pekerjaan (pengangguran), individu akan mengaktifkan sumber daya ini untuk mempengaruhi lingkungan atau bahkan membantu diri dalam mengubah lingkungannya. Ketika situasi yang menyulitkan dalam bekerja terjadi, individu akan menunjukkan perilaku belajar dan mengupayakan banyak cara untuk beradaptasi sehingga kemampuan kerja (*self perceived employability*) individu tersebut meningkat dengan adanya tugas yang lebih beragam (De Cuyper et al., 2008). Selanjutnya, ketika kesulitan bertahan lama atau berkembang menjadi semakin sulit, maka akan adanya peningkatan *self perceived employability* yang menyebabkan individu mencari pekerjaan di organisasi lain dan mengundurkan diri dari pekerjaan yang dirasa tidak ada keselarasan lagi. Penting untuk memiliki *career adaptability* dan *self perceived employability* untuk mengatasi situasi kehidupan yang penuh tekanan dan merugikan, mengatasi hambatan karier yang mempengaruhi kehidupan kerja, dan mencapai kehidupan yang sukses (Direnzo et al., 2015). *Career adaptability* merupakan sumber daya yang menopang *self perceived employability*

individu yang pada akhirnya membuat kehidupan individu yang lebih sukses (Rossier et al., 2017)

Career adaptability merupakan konsep kunci dari teori pengembangan karier yang menjelaskan bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungan untuk menghasilkan perubahan penting dalam hidup (Lodi et al., 2020). *Career adaptability* merupakan sumber daya yang penting untuk mendukung kemampuan kerja (*self perceived employability*) di mana lulusan yang mampu beradaptasi akan lebih dinamis dalam pemilihan bidang pekerjaan (Savickas dan Porfeli, 2012). Mahasiswa yang selalu berusaha untuk mengembangkan kompetensinya akan lebih mampu melakukan tindakan adaptif sehingga mahasiswa akan lebih bisa mendapatkan pekerjaan yang diinginkan (Faadilah, 2019).

Hasil penelitian ini difokuskan kepada magang yang belum lulus dari universitas dan melaksanakan kegiatan magang sehingga menjadi suatu kebaruan dalam penelitian mengenai *self perceived employability*. Hal ini ikut mendukung Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang didirikan oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan dengan dengan permendikbud No. 3 tahun 2020 mengenai standar nasional pendidikan tinggi dan menerbitkan keputusan Kemendikbud Nomor 754/P/020 tentang indikator kinerja utama perguruan tinggi negeri yaitu salah satunya adalah memberikan mahasiswa pengalaman di luar kampus dengan program magang yang diadakan oleh Kemendikbud. Mahasiswa dengan pengalaman magang akan mampu mempersiapkan dirinya lebih baik lagi dengan meningkatkan *career adaptability* sehingga ketika mahasiswa lulus mahasiswa akan memiliki kemampuan akademik (*academic*), kemampuan penguasaan keterampilan (*technical*), dan kemampuan keahlian dalam bekerja (*employability*) yang seimbang. Kemampuan ini dijadikan sebagai modal dasar mahasiswa untuk dapat langsung dipekerjakan ketika mahasiswa lulus.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan suatu simpulan yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *career adaptability* dengan *self perceived employability* pada mahasiswa magang di *Startup X* dengan tingkat hubungan yang kuat ($r = 0,663$). Sehingga, semakin tinggi *career adaptability* yang dimiliki oleh mahasiswa magang maka akan semakin tinggi pula *self perceived employability* yang dimiliki. Skala yang digunakan dalam penelitian ini mendapatkan hasil validitas dan reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan untuk penelitian lain dengan variabel yang serupa. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai

wawasan tambahan mengenai variabel *career adaptability* dan variabel *self perceived employability* khususnya pada mahasiswa magang dan karyawan perusahaan *startup*.

Terdapat beberapa implikasi yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai evaluasi yang bersifat positif bagi subjek penelitian mengenai hubungan *career adaptability* dengan *self perceived employability*. Peneliti menyarankan mahasiswa magang untuk terus meningkatkan *career adaptability* dengan cara berorientasi terhadap kemajuan karier, terlibat aktif dalam mengeksplorasi karier terkait prospek pekerjaan yang sesuai, bertanggung jawab dengan tugas dan peran kerjanya, menunjukkan sikap yang gigih dalam berjuang mencapai kesuksesan diri yang pada akhirnya akan meningkatkan *self perceived employability* mahasiswa dalam kata lain mahasiswa akan yakin dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Peneliti juga menyarankan instansi untuk dapat memberikan pelatihan dan intervensi yang berkaitan untuk meningkatkan *career adaptability* baik untuk mahasiswa magang maupun karyawan tetap. Saran bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian mengenai variabel *career adaptability* dan *self perceived employability* karena masih belum begitu banyak literatur dan penelitian terkait. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel terkait baik secara kuantitatif maupun kualitatif supaya dapat membahas lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bennett, T. M. (2006). Defining the importance of employability skills. *Auburn University*, 1–104.
- Dacre, P., & Sewell. (2007). *The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability*. Educ, 277-289.
- Dacre Pool, L. and Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: testing the association. *Australian Journal of Psychology*, 65(4). 214-223.

- De Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57, 488–509. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00332.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 538–560. doi:10.1002/job.1996.
- Faadhilah, A. M. (2019). The effect of learning goal orientation on self-perceived employability with career adaptability as a mediator. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 319–323. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.37>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Lodi, E., Zammitti, A., Magnano, P., Patrizi, P., & Santisi, G. (2020). Italian adaption of self-perceived employability scale: Psychometric properties and relations with the career adaptability and well-being. *Behavioral Sciences*, 10(5). <https://doi.org/10.3390/bs10050082>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. doi:10.1016/j.jvb.2007.06.003
- Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N., & Seals, R. A. (2016). College major, internship experience, and employment opportunities: Estimates from a résumé audit. *Labour Economics*, 38, 37–46. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.11.002>
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The importance of career adaptability, career resilience, and employability in designing a successful life. *In Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 65–82. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>

- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
<https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Herbert, I. and Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73(1), 1-12.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-973.
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7–12.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>