Jurnal of Applied Business and Banking (JABB) Vol 7 No 2 November 2026
E-ISSN 2723-634X P-ISSN 2775-622X
Jl. KH. Ahmad Dahlan No.1, Pagesangan, Kec. Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat

Effect of Psychological Capital on Career Readiness via Career Planning and Career Adaptability in Undergraduates

Muhammad Hanif Rasyid Nata[1*], M Halim[2]

[1,2]Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, Yogyakarta, 55283, Indonesia
E-mail: hanifrasyid25@gmail.com[1], m.halim@upnyk.ac.id[2]

ABSTRACT

This study examines the relationship between psychological capital and career readiness among university students in the context of the transition from higher education to employment, focusing on the mediating roles of career planning and career adaptability, both individually and sequentially. A quantitative cross-sectional survey involving 202 university students was conducted using self-report questionnaires, and the data were analyzed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). The findings indicate that psychological capital has no significant direct effect on career readiness (β = 0.066; p = 0.562). However, significant indirect effects were found through career planning (β = 0.223; p = 0.005), career adaptability (β = 0.270; p = 0.007), and their sequential mediation (β = 0.093; p = 0.009). These findings clarify the roles of career planning and adaptability as mechanisms linking psychological resources to students' career readiness. Practically, the study provides a basis for universities to integrate psychological capital development, career planning, and career adaptability into programs supporting the transition to employment.

Keywords: Psychological Capital, Career Planning, Career Adaptability, Career Readiness, University Students

---

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Career Readiness*: Peran Mediasi *Career Planning* dan *Career Adaptability* pada Mahasiswa

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis hubungan modal psikologis dengan kesiapan karier mahasiswa dalam konteks persiapan transisi dari pendidikan tinggi menuju dunia kerja, melalui peran mediasi perencanaan karier dan adaptabilitas karier, baik secara individual maupun berurutan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional* terhadap 202 mahasiswa melalui kuesioner *self-report*. Data dianalisis menggunakan *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM). Hasil menunjukkan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kesiapan karier (β = 0,066; p = 0,562). Namun, ditemukan efek tidak langsung yang signifikan melalui perencanaan karier (β = 0,223; p = 0,005), adaptabilitas karier (β = 0,270; p = 0,007), serta mediasi berurutan keduanya (β = 0,093; p = 0,009). Temuan ini memperjelas peran perencanaan dan adaptabilitas karier sebagai mekanisme yang menghubungkan sumber daya psikologis dengan kesiapan karier mahasiswa. Secara praktis, penelitian ini memberikan dasar bagi perguruan tinggi untuk mengintegrasikan pengembangan modal psikologis, perencanaan karier, dan adaptabilitas karier dalam program persiapan transisi menuju dunia kerja.

Kata kunci: Psychological Capital, Career Planning, Career Adaptability, Career Readiness, Mahasiswa

PENDAHULUAN

Persiapan memasuki dunia kerja merupakan salah satu tantangan yang dihadapi mahasiswa menjelang penyelesaian pendidikan tinggi. Selain menguasai kompetensi akademik, mahasiswa perlu menentukan arah karier, memahami langkah yang akan ditempuh, serta mengantisipasi perubahan peluang dan tuntutan pekerjaan. Literatur mengenai karier kontemporer menekankan pentingnya kemampuan individu mengelola perkembangan kariernya, sementara pendidikan tinggi memiliki peran dalam menyediakan pengalaman pembelajaran dan kegiatan yang mendukung persiapan tersebut (Akkermans et al., 2024; Fish et al., 2026; Healy, 2023; Jackson et al., 2024; Seibert et al., 2024). Oleh karena itu, kesiapan karier perlu dipahami tidak hanya dari kemampuan yang dimiliki mahasiswa, tetapi juga dari proses mereka mempersiapkan keputusan dan langkah karier.

Dalam penelitian ini, *Career Readiness* difokuskan pada kesiapan mahasiswa mengambil keputusan mengenai masa depan kariernya. Kesiapan tersebut tercermin melalui kejelasan arah, keyakinan dan kepuasan terhadap pilihan, serta pemahaman tentang langkah setelah lulus, dengan merujuk pada konsep *career decision state* (Leierer et al., 2022). Fokus ini berbeda dari *employability* yang mencakup kemampuan dan sumber daya lebih luas untuk memperoleh serta mempertahankan pekerjaan. Penelitian sebelumnya telah menghubungkan adaptabilitas karier dengan kepastian keputusan, intensi pencarian kerja, dan persepsi kemampuan memasuki dunia kerja (Al-Waqfi et al., 2023; Lee et al., 2025). Namun, pemahaman mengenai faktor yang membentuk kesiapan pengambilan keputusan karier mahasiswa masih perlu dikembangkan.

Salah satu faktor yang berpotensi mendukung kesiapan tersebut adalah *Psychological Capital*, yaitu sumber daya psikologis positif yang meliputi *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Keempat aspek ini dapat membantu mahasiswa mempertahankan motivasi dan menghadapi ketidakpastian karier. Penelitian terdahulu menunjukkan keterkaitan modal psikologis dengan adaptabilitas dan perkembangan karier (Huang et al., 2023; Zhou et al., 2024). Meskipun demikian, kepemilikan sumber daya psikologis tidak serta-merta menunjukkan bahwa mahasiswa telah menetapkan pilihan dan menyusun langkah karier secara konkret.

Career Planning diperkirakan menjadi salah satu proses yang menghubungkan kedua hal tersebut. Melalui perencanaan, mahasiswa dapat mengubah aspirasi menjadi tujuan, mengenali kebutuhan pengembangan diri, dan menentukan tindakan untuk mencapai pilihan karier. Proses ini sejalan dengan *Social Cognitive Career Theory* serta literatur regulasi diri yang menempatkan tujuan dan perencanaan sebagai bagian dari pengelolaan karier (Hirschi & Wilhelm, 2025; Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2013; Talluri et al., 2024). Di samping itu, rencana karier memerlukan kemampuan untuk disesuaikan ketika individu menghadapi informasi, hambatan, atau kesempatan baru. Kemampuan tersebut berkaitan dengan *Career Adaptability*, yang mencakup orientasi terhadap masa depan, tanggung jawab atas pilihan, eksplorasi alternatif, dan keyakinan menghadapi tantangan karier (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012).

Perencanaan dan adaptabilitas karier dapat dipahami sebagai dua proses yang saling melengkapi. Perencanaan membantu mahasiswa menentukan tujuan dan langkah, sedangkan adaptabilitas mendukung evaluasi serta penyesuaian langkah ketika keadaan berubah. Keterkaitan keduanya memperoleh dasar konseptual dari literatur *career self-management*, regulasi diri, dan pengembangan kompetensi karier (Hirschi & Wilhelm, 2025; van der Baan et al., 2024; Wilhelm et al., 2024). Namun, penelitian yang secara khusus menguji *Career Planning* dan *Career Adaptability* sebagai mediator individual sekaligus berurutan dalam hubungan *Psychological Capital* dengan *Career Readiness* masih perlu dikembangkan. Oleh

karena itu, penelitian ini menguji hubungan tersebut pada mahasiswa dengan mengintegrasikan perspektif sumber daya psikologis, pengelolaan tujuan, dan adaptasi karier.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan tiga perspektif teoretis untuk menjelaskan keterkaitan antara sumber daya psikologis, pengelolaan karier, dan kesiapan pengambilan keputusan. *Conservation of Resources Theory* memandang individu sebagai pihak yang berupaya memperoleh, menjaga, serta mengembangkan sumber daya yang dianggap penting (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018). Dalam kerangka tersebut, *Psychological Capital* diposisikan sebagai sumber daya personal yang dapat mendukung mahasiswa ketika menghadapi ketidakpastian karier (Luthans et al., 2007). Selanjutnya, *Social Cognitive Career Theory* menjelaskan bahwa keyakinan individu, ekspektasi terhadap hasil, dan tujuan berperan dalam pembentukan perilaku karier. Perspektif ini mendasari penempatan *Career Planning* sebagai proses untuk mengarahkan sumber daya psikologis menjadi tujuan serta tindakan (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2013).

Sementara itu, *Career Construction Theory* menjelaskan pentingnya sumber daya adaptif dalam menghadapi tugas perkembangan dan perubahan karier (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012). Melalui *Career Adaptability*, mahasiswa diperkirakan lebih mampu meninjau kembali pilihan dan menyesuaikan strategi kariernya. Ketiga perspektif tersebut digunakan secara saling melengkapi: modal psikologis menyediakan sumber daya personal, perencanaan mengarahkan penggunaannya, dan adaptabilitas memungkinkan penyesuaian tindakan. Dalam pendidikan tinggi, keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas pengembangan *employability* juga dapat mendukung persiapan menuju dunia kerja (Jackson et al., 2024). Dengan demikian, penelitian ini menempatkan pengelolaan tujuan dan kemampuan beradaptasi sebagai proses yang relevan dalam pembentukan kesiapan karier.

Psychological Capital dan Career Readiness

Psychological Capital diperkirakan berkaitan dengan kesiapan mahasiswa dalam menentukan pilihan karier karena mencakup sumber daya yang membantu individu menghadapi tantangan. *Hope* berkaitan dengan kemampuan mengarahkan usaha menuju tujuan, *self-efficacy* mencerminkan keyakinan terhadap kemampuan diri, *resilience* membantu individu menghadapi hambatan, dan *optimism* berkaitan dengan harapan positif terhadap hasil yang akan dicapai (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Dalam perspektif *Conservation of Resources Theory*, sumber daya tersebut dapat membantu mahasiswa mempertahankan upaya ketika menghadapi ketidakpastian pilihan karier (Hobfoll et al., 2018).

Bukti penelitian sebelumnya mengaitkan modal psikologis dengan adaptabilitas dan pertumbuhan karier, meskipun belum secara langsung menguji kesiapan keputusan karier sebagaimana dioperasionalisasikan dalam penelitian ini (Huang et al., 2023; Zhou et al., 2024). Berdasarkan argumentasi tersebut, mahasiswa dengan modal psikologis lebih kuat diperkirakan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menentukan arah karier.

H1: Psychological Capital berpengaruh positif terhadap Career Readiness.

Peran Mediasi Career Planning

Modal psikologis diperkirakan mendukung perencanaan karier melalui keyakinan dalam menetapkan tujuan, kemampuan mencari alternatif tindakan, dan ketekunan menghadapi hambatan. Dalam *Social Cognitive Career Theory*, tujuan menjadi penghubung penting antara keyakinan individu dan tindakan yang dilakukan untuk mengelola karier (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2013). Oleh karena itu, mahasiswa dengan sumber daya

psikologis yang lebih kuat diperkirakan lebih mampu mengembangkan rencana yang sesuai dengan aspirasi kariernya.

Perencanaan karier selanjutnya memberikan arah bagi mahasiswa untuk mengidentifikasi pilihan dan mempersiapkan tindakan setelah lulus. Literatur mengenai pengelolaan karier juga menempatkan penetapan tujuan, penyusunan rencana, dan pemantauan perkembangan sebagai bagian dari regulasi diri (Hirschi & Wilhelm, 2025; Talluri et al., 2024; Wilhelm et al., 2024). Dengan demikian, *Career Planning* diperkirakan menjadi mekanisme yang menghubungkan *Psychological Capital* dengan *Career Readiness*.

H2: Career Planning memediasi hubungan antara Psychological Capital dan Career Readiness.

Peran Mediasi Career Adaptability

Selain mendukung penyusunan rencana, modal psikologis diperkirakan membantu mahasiswa menyesuaikan diri terhadap perkembangan karier. Dalam *Career Construction Theory*, kemampuan tersebut direpresentasikan oleh *Career Adaptability* melalui empat aspek, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). Sumber daya psikologis seperti harapan, optimisme, keyakinan diri, dan resiliensi diperkirakan mendukung kesiapan individu menghadapi perubahan serta mengeksplorasi alternatif karier. Hubungan antara modal psikologis dan adaptabilitas karier juga ditemukan dalam penelitian sebelumnya (Huang et al., 2023).

Adaptabilitas karier berpotensi mendukung kesiapan pengambilan keputusan karena membantu mahasiswa mempertimbangkan pilihan, menghadapi ketidakpastian, dan menyesuaikan langkah sesuai situasi. Penelitian terdahulu mengaitkan adaptabilitas dengan kepastian keputusan karier, intensi pencarian kerja, dan persiapan transisi menuju pekerjaan (Al-Waqfi et al., 2023; Lee et al., 2025). Berdasarkan hubungan tersebut, *Career Adaptability* diperkirakan menjadi mediator antara *Psychological Capital* dan *Career Readiness*.

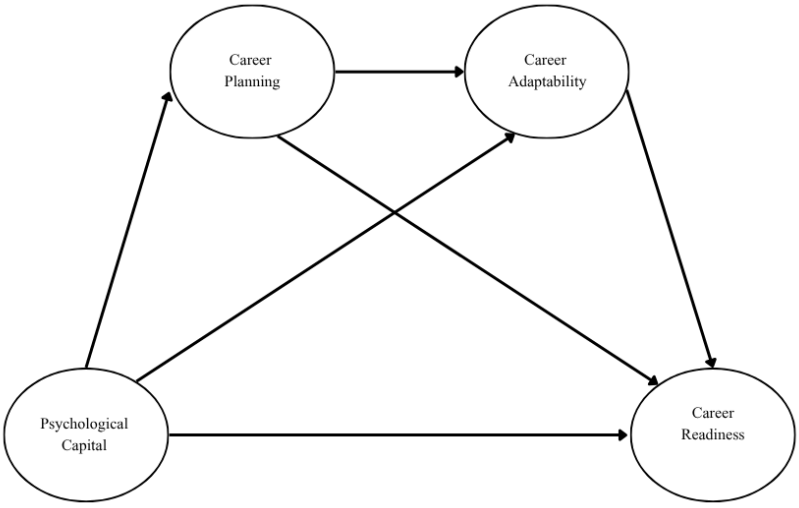
H3: Career Adaptability memediasi hubungan antara Psychological Capital dan Career Readiness.

Peran Mediasi Berurutan Career Planning dan Career Adaptability

Perencanaan dan adaptabilitas karier diperkirakan membentuk proses yang berurutan dalam mendukung kesiapan mahasiswa. *Career Planning* membantu individu menentukan tujuan dan merancang langkah, sedangkan *Career Adaptability* menyediakan kapasitas untuk meninjau dan menyesuaikan rencana ketika menghadapi perubahan. Dalam perspektif regulasi diri, penetapan tujuan dan penyusunan rencana berkaitan dengan pemantauan perkembangan serta penyesuaian tindakan (Hirschi & Wilhelm, 2025; Talluri et al., 2024).

Literatur *career self-management* turut menekankan pentingnya perilaku pengelolaan tujuan dan tindakan karier (Wilhelm et al., 2024). Dengan mengacu pada kerangka tersebut, penelitian ini mengajukan bahwa *Psychological Capital* berkaitan dengan pembentukan *Career Planning*, yang selanjutnya mendukung *Career Adaptability* dan berhubungan dengan *Career Readiness*. Hubungan berurutan ini diajukan sebagai hipotesis yang diuji secara empiris, bukan sebagai urutan sebab-akibat yang telah dipastikan.

H4: Career Planning dan Career Adaptability secara berurutan memediasi hubungan antara Psychological Capital dan Career Readiness.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Sampel dan Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui survei *cross-sectional* untuk menguji hubungan antara *Psychological Capital, Career Planning, Career Adaptability*, dan *Career Readiness* berdasarkan data yang dikumpulkan pada satu periode pengamatan (Maier et al., 2023). Partisipan penelitian merupakan mahasiswa aktif dari sejumlah perguruan tinggi, dengan sebagian besar responden sedang menempuh pendidikan di Indonesia dan sebagian lainnya di luar negeri. Pemilihan mahasiswa didasarkan pada relevansi masa pendidikan tinggi sebagai periode pembentukan arah karier dan persiapan memasuki dunia kerja (Shen et al., 2024). Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria mahasiswa berstatus aktif. Kuesioner disebarkan secara daring melalui media sosial pada April–Mei 2026. Setelah jawaban diperiksa berdasarkan kelengkapan dan kesesuaian kriteria responden, sebanyak 202 respons dinyatakan layak untuk dianalisis. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Ukuran sampel dievaluasi dengan memperhatikan jumlah prediktor dalam model struktural dan kebutuhan *statistical power*, sebagaimana dianjurkan dalam penerapan PLS-SEM (Guenther et al., 2023). Konstruk endogen dengan jumlah prediktor terbanyak adalah *Career Readiness*, yang menerima tiga jalur prediktor. Dengan asumsi ukuran efek $f^2 = 0{,}10$, tingkat signifikansi 5%, dan *statistical power* 80%, perhitungan *power analysis* regresi berganda dengan tiga prediktor menghasilkan estimasi kebutuhan minimum 114 responden. Jumlah 202 responden yang digunakan dalam penelitian ini melampaui kebutuhan tersebut berdasarkan asumsi perhitungan yang ditetapkan.

Tabel 1. Profil Responden

Respondent Profile	Category	Frequency	Percentage (%)
Gender	Male	104	51.5
	Female	98	48.5
Age	18–19 years	22	10.9
	20–21 years	141	69.8
	22–23 years	26	12.9
	≥ 24 years	13	6.4
Current Semester	Semester 1–2	11	5.4

	Semester 3–4	32	15.8
	Semester 5–6	123	60.9
	Semester 7–8	21	10.4
	≥ Semester 9	15	7.4
Internship Experience	Yes	136	67.3
	No	66	32.7
Employment Status	Not Employed	133	65.8
	Intern/Part-time	55	27.2
	Employed	14	6.9
Career Planning	Yes	186	92.1
	No	16	7.9

Sumber: Data diolah SPSS 27.

Pengukuran Variabel

Pengumpulan data menggunakan kuesioner *self-report* dengan pilihan jawaban berskala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). *Psychological Capital* diukur melalui 16 item *Psychological Capital Inventory* (PSI-16) yang diadaptasi dari Lorenz (2025). Instrumen tersebut mencakup empat komponen, yakni *hope, self-efficacy, resilience,* dan *optimism*. Untuk mengukur *Career Planning*, penelitian ini menggunakan enam item yang diadaptasi dari Gould (1979), dengan tiga pernyataan negatif yang skornya dibalik sebelum analisis. Pengukuran *Career Adaptability* mengacu pada 12 item *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) dari Maggiori et al. (2017), yang merepresentasikan *concern, control, curiosity,* dan *confidence*. Struktur empat komponen tersebut juga memperoleh dukungan dari penelitian pada populasi mahasiswa (Soares et al., 2023).

Berbeda dari ketiga instrumen sebelumnya, lima item awal *Career Readiness* disusun dalam penelitian ini dengan merujuk pada konseptualisasi *career decision state* dalam *Career State Inventory* (CSI) (Leierer et al., 2022). Item yang dikembangkan mencakup kejelasan arah karier, kepuasan dan keyakinan terhadap pilihan, serta pemahaman mengenai tindakan yang perlu dipersiapkan setelah menyelesaikan pendidikan. *Career Readiness* diperlakukan sebagai konstruk reflektif unidimensi karena indikator-indikatornya diarahkan untuk merepresentasikan kesiapan pengambilan keputusan karier secara keseluruhan, bukan untuk mengukur sejumlah dimensi yang dianalisis secara terpisah. Satu item dengan pernyataan negatif dikodekan secara terbalik sebelum pengolahan data.

Pengujian model dilakukan menggunakan *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS. Analisis mencakup evaluasi model pengukuran untuk menilai kualitas indikator serta reliabilitas dan validitas konstruk. Selanjutnya, evaluasi model struktural digunakan untuk menguji hubungan antarkonstruk, termasuk pengaruh langsung dan efek mediasi. Signifikansi parameter diuji melalui prosedur *bootstrapping* dengan mempertimbangkan koefisien jalur, nilai statistik pengujian, serta interval kepercayaan (Guenther et al., 2023; Sarstedt & Moisescu, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Statistik Deskriptif dan Korelasi Antarvariabel

Variable	Min	Max	Mean	SD	1	2	3	4
1. PC	1,50	5,00	4,13	0,63	1			
2. CP	1,75	5,00	3,87	0,73	0,672	1		

3. CA	1,67	5,00	4,19	0,67	0,768	0,677	1	
4. CR	1,00	5,00	3,95	0,74	0,652	0,696	0,747	1

Catatan: M = mean; SD = standard deviation; PC = Psychological Capital; CP = Career Planning; CA = Career Adaptability; CR = Career Readiness. Statistik deskriptif dihitung berdasarkan indikator yang dipertahankan, sedangkan korelasi antarkonstruk diperoleh dari hasil estimasi model pengukuran akhir menggunakan SmartPLS.
Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai rata-rata di atas titik tengah skala. *Career Adaptability* memiliki rata-rata tertinggi (M = 4,19; SD = 0,67), sedangkan *Career Planning* terendah (M = 3,87; SD = 0,73). Seluruh korelasi antarkonstruk menunjukkan hubungan positif, dengan koefisien antara r = 0,652 dan r = 0,768. Korelasi tertinggi terdapat antara *Psychological Capital* dan *Career Adaptability* (r = 0,768), sehingga keterbedaan kedua konstruk perlu dikonfirmasi melalui pengujian validitas diskriminan, bukan hanya berdasarkan korelasi antarkonstruk (Cheung et al., 2024).

Model Pengukuran

Penilaian model pengukuran reflektif dilakukan dengan memeriksa reliabilitas masing-masing indikator, konsistensi internal konstruk, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Besarnya *outer loading* digunakan untuk mengevaluasi kontribusi indikator dalam merepresentasikan konstruk, sedangkan Cronbach's alpha (α) dan rho_A (ρA) digunakan untuk menilai konsistensi internal. Validitas konvergen dievaluasi melalui *average variance extracted* (AVE). Sebagai pedoman, *outer loading* minimal 0,708, koefisien reliabilitas di atas 0,70, dan AVE melebihi 0,50 digunakan sebagai acuan kualitas pengukuran (Guenther et al., 2023; Hair et al., 2022).

Evaluasi awal mengidentifikasi CP_1, CP_6, dan CR_4 sebagai indikator yang tidak memenuhi kriteria reliabilitas indikator sehingga dikeluarkan dari model akhir. Setelah proses tersebut, konstruk *Career Planning* dan *Career Readiness* masing-masing diwakili oleh empat indikator. Meskipun memiliki *outer loading* sebesar 0,580, CP_5 tetap dipertahankan berdasarkan pertimbangan kualitas pengukuran konstruk dan kesesuaiannya dengan konsep yang diteliti. Berdasarkan Tabel 3, *Career Planning* memperoleh Cronbach's alpha sebesar 0,781, rho_A sebesar 0,831, dan AVE sebesar 0,610. Nilai-nilai ini mendukung reliabilitas serta validitas konvergen pada tingkat konstruk, walaupun kontribusi individual CP_5 masih berada di bawah ambang *outer loading* yang direkomendasikan. Hair et al. (2022) menjelaskan bahwa indikator dengan *outer loading* antara 0,40 dan 0,708 dapat dievaluasi lebih lanjut dengan mempertimbangkan kualitas pengukuran dan relevansi substantifnya.

Dari sisi konseptual, CP_5 memuat pernyataan negatif mengenai ketidakjelasan tujuan karier yang telah melalui proses *reverse coding*. Dengan demikian, skor yang lebih tinggi setelah pembalikan menunjukkan kejelasan tujuan karier yang lebih baik. Indikator ini dipertahankan karena kejelasan tujuan merupakan aspek yang relevan dalam *Career Planning*. Dalam *Social Cognitive Career Theory*, tujuan menjadi salah satu komponen yang mengarahkan perilaku individu ketika mengambil keputusan dan mengelola perkembangan karier (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2013). Pertimbangan tersebut memberikan dasar substantif bagi retensi CP_5, dengan tetap memperhatikan keterbatasan reliabilitas indikator secara individual.

Pertimbangan serupa diterapkan pada Hope_1 dan Cont_3, yang masing-masing memiliki *outer loading* sebesar 0,679 dan 0,680. Secara keseluruhan, konstruk penelitian menunjukkan Cronbach's alpha antara 0,781–0,960, rho_A antara 0,831–0,961, dan AVE yang seluruhnya melebihi 0,50. Hasil ini mendukung konsistensi internal dan validitas konvergen pada tingkat konstruk. Namun, penilaian kualitas model tetap perlu

mempertimbangkan hasil evaluasi setiap indikator serta bukti validitas lainnya, bukan hanya mengandalkan satu ukuran statistik (Cheung et al., 2024).

Tabel 3. Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Items	λi	α	ρA	AVE
Psychological Capital	Hope_1	0,679	0,960	0,961	0,624
	Hope_2	0,809			
	Hope_3	0,811			
	Hope_4	0,833			
	Opt_1	0,776			
	Opt_2	0,810			
	Opt_3	0,737			
	Opt_4	0,810			
	Res_1	0,753			
	Res_2	0,813			
	Res_3	0,806			
	Res_4	0,779			
	SE_1	0,743			
	SE_2	0,857			
	SE_3	0,802			
	SE_4	0,804			
Career Planning	CP_2	0,752	0,781	0,831	0,610
	CP_3	0,880			
	CP_4	0,874			
	CP_5	0,580			
Career Adaptability	Conc_1	0,833	0,952	0,955	0,658
	Conc_2	0,802			
	Conc_3	0,827			
	Conf_1	0,858			
	Conf_2	0,867			
	Conf_3	0,831			
	Cont_1	0,733			
	Cont_2	0,796			
	Cont_3	0,680			
	Cur_1	0,866			
	Cur_2	0,774			
	Cur_3	0,847			
Career Readiness	CR_1	0,848	0,877	0,881	0,730
	CR_2	0,834			
	CR_3	0,887			
	CR_5	0,848			

Catatan: λ = outer loading; α = Cronbach's alpha; ρA = koefisien reliabilitas rho_A; AVE = average variance extracted. CP_1, CP_6, dan CR_4 dikeluarkan dari model akhir karena tidak memenuhi kriteria reliabilitas indikator.

Pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell–Larcker dan *heterotrait–monotrait ratio* (HTMT) (Fornell & Larcker, 1981; Henseler et al., 2015). Berdasarkan hasil pada Tabel 4, akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Nilai HTMT berkisar antara 0,707–0,811, sehingga seluruh pasangan konstruk berada di bawah batas konservatif 0,85. Nilai tertinggi, yaitu 0,811, ditemukan pada hubungan *Career Planning* dengan *Career Readiness*. Berdasarkan kedua

kriteria tersebut, hasil pengujian mendukung keterbedaan konstruk dalam model penelitian (Guenther et al., 2023; Henseler et al., 2015).

Tabel 4. Validitas Diskriminan

Panel A. Fornell–Larcker Criterion

	Konstruk	1	2	3	4
1.	Career Adaptability	**0,811**			
2.	Career Planning	0,677	**0,781**		
3.	Career Readiness	0,747	0,696	**0,855**	
4.	Psychological Capital	0,768	0,672	0,652	**0,790**

Panel B. Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT)

	Konstruk	1	2	3	4
1.	Career Adaptability	■			
2.	Career Planning	0,763	■		
3.	Career Readiness	0,810	0,811	■	
4.	Psychological Capital	0,803	0,749	0,707	■

Catatan: Pada Panel A, nilai diagonal yang dicetak tebal merupakan akar kuadrat AVE, sedangkan nilai di luar diagonal menunjukkan korelasi antarkonstruk. Panel B menyajikan nilai HTMT.

Secara keseluruhan, evaluasi model pengukuran memberikan dukungan terhadap reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan berdasarkan kriteria yang digunakan. Dengan demikian, model dapat dilanjutkan ke tahap evaluasi hubungan struktural antarkonstruk.

Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Evaluasi model struktural dilakukan dengan menelaah kemampuan model menjelaskan variasi konstruk endogen melalui *adjusted R²* serta menguji signifikansi hubungan yang dihipotesiskan (Guenther et al., 2023). Hasil analisis menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,449 pada *Career Planning*, 0,634 pada *Career Adaptability*, dan 0,621 pada *Career Readiness*. Dengan demikian, model menjelaskan masing-masing 44,9%, 63,4%, dan 62,1% variasi ketiga konstruk tersebut. Pengujian hubungan langsung dan efek mediasi dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping*. Evaluasi didasarkan pada koefisien jalur, statistik t, nilai p, dan interval kepercayaan 95%, dengan signifikansi efek tidak langsung ditentukan berdasarkan interval kepercayaan yang tidak mencakup nol (Sarstedt & Moisescu, 2024).

Tabel 5. Hasil Model Struktural dan Pengujian Efek Mediasi

Hypotheses	β	T Statistics	P Values	BC 95% CI Lower	BC 95% CI Upper	Hasil
H1. PsyCap → CR	0,066	0,580	0,562	-	-	NS
H2. PsyCap → CP → CR	0,223	2,839	0,005	0,079	0,379	Sig
H3. PsyCap → CA → CR	0,270	2,702	0,007	0,114	0,518	Sig
H4. PsyCap → CP → CA → CR	0,093	2,596	0,009	0,041	0,196	Sig
PsyCap → CP	0,672	11,609	< 0,001	-	-	Sig
PsyCap → CA	0,572	5,814	< 0,001	-	-	Sig
CP → CA	0,292	2,774	0,006	-	-	Sig
CP → CR	0,332	3,103	0,002	-	-	Sig
CA → CR	0,472	3,409	0,001	-	-	Sig

Adj. R² of CP = 0,449; Adj. R² of CA = 0,634; Adj. R² of CR = 0,621.

Catatan: β = koefisien jalur; BC 95% CI = bias-corrected 95% confidence interval; NS = Not Significant; Sig = Significant; PsyCap = Psychological Capital; CP = Career Planning; CA = Career Adaptability; CR = Career Readiness.

Sebagaimana disajikan pada Tabel 5, hubungan langsung *Psychological Capital* dengan *Career Readiness* tidak signifikan (β = 0,066; p = 0,562), sehingga H1 tidak didukung. Sementara itu, hubungan *Psychological Capital* dengan *Career Planning* (β = 0,672) dan *Career Adaptability* (β = 0,572) menunjukkan koefisien positif yang signifikan. Hubungan *Career Planning* dengan *Career Adaptability* (β = 0,292) dan *Career Readiness* (β = 0,332), serta hubungan *Career Adaptability* dengan *Career Readiness* (β = 0,472), juga signifikan.

Pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa *Career Planning* memediasi hubungan *Psychological Capital* dengan *Career Readiness* (β = 0,223; p = 0,005; 95% BC CI [0,079; 0,379]). Efek mediasi melalui *Career Adaptability* juga signifikan (β = 0,270; p = 0,007; 95% BC CI [0,114; 0,518]). Demikian pula, jalur berurutan melalui *Career Planning* dan *Career Adaptability* menunjukkan efek tidak langsung yang signifikan (β = 0,093; p = 0,009; 95% BC CI [0,041; 0,196]). Seluruh interval kepercayaan tersebut berada di atas nol, sehingga H2, H3, dan H4 didukung. Temuan ini menunjukkan bahwa keterkaitan *Psychological Capital* dengan *Career Readiness* dalam model penelitian lebih jelas terlihat melalui jalur mediasi daripada melalui hubungan langsung.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Capital* tidak memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan *Career Readiness* setelah *Career Planning* dan *Career Adaptability* diperhitungkan dalam model (β = 0,066; p = 0,562). Hasil ini mengindikasikan bahwa sumber daya psikologis berupa harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme belum cukup untuk menjelaskan kesiapan pengambilan keputusan karier mahasiswa melalui jalur langsung. Dalam perspektif *Conservation of Resources Theory*, manfaat sumber daya personal dapat bergantung pada bagaimana individu memanfaatkan dan mengembangkannya ketika menghadapi tuntutan lingkungan (Hobfoll et al., 2018). Oleh sebab itu, modal psikologis dapat dipahami sebagai sumber daya yang mendukung proses pengelolaan karier, bukan sebagai jaminan bahwa mahasiswa telah memiliki tujuan dan langkah karier yang jelas. Penafsiran ini sejalan dengan penelitian yang menghubungkan modal psikologis dengan adaptabilitas dan perkembangan karier (Huang et al., 2023; Zhou et al., 2024). Dalam model yang diuji, keberadaan efek mediasi yang signifikan memberikan penjelasan mengenai pentingnya proses perencanaan dan adaptasi karier dalam hubungan tersebut.

Peran *Career Planning* sebagai mediator menunjukkan bahwa mahasiswa dengan modal psikologis yang lebih kuat cenderung memiliki kapasitas perencanaan karier yang lebih baik, yang selanjutnya berkaitan dengan kesiapan menentukan pilihan dan langkah setelah lulus. Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Career Theory*, yang menempatkan keyakinan diri dan tujuan sebagai komponen penting dalam perilaku pengelolaan karier (Lent & Brown, 2013). Modal psikologis dapat mendukung mahasiswa dalam merumuskan aspirasi, sedangkan perencanaan membantu mengarahkan aspirasi tersebut menjadi tujuan dan tindakan yang lebih terstruktur. Literatur *career self-management* dan regulasi diri juga menekankan peran penetapan tujuan, perencanaan, serta pemantauan perkembangan dalam mengelola perjalanan karier (Hirschi & Wilhelm, 2025; Talluri et al., 2024; Wilhelm et al., 2024). Dengan demikian, hasil mediasi ini memperlihatkan relevansi proses perencanaan dalam menghubungkan sumber daya psikologis dengan kesiapan pengambilan keputusan karier.

Selain perencanaan, *Career Adaptability* juga terbukti menjadi mediator yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan modal psikologis dengan kesiapan karier dapat dijelaskan melalui kemampuan mahasiswa menghadapi perubahan dan

menyesuaikan pilihan kariernya. Dalam *Career Construction Theory*, adaptabilitas dipandang sebagai sumber daya psikososial yang mendukung individu ketika menghadapi tugas perkembangan, transisi, dan ketidakpastian karier (Savickas, 2013). Mahasiswa tidak hanya perlu mengetahui tujuan yang ingin dicapai, tetapi juga mampu mengevaluasi alternatif dan merespons perubahan kondisi. Penelitian sebelumnya mengidentifikasi hubungan antara modal psikologis dan adaptabilitas, serta keterkaitan adaptabilitas dengan kepastian pilihan karier, *employability*, dan persiapan transisi menuju pekerjaan (Al-Waqfi et al., 2023; Huang et al., 2023; Lee et al., 2025). Hasil penelitian ini memperluas pembahasan tersebut dengan menunjukkan peran adaptabilitas dalam menjelaskan kesiapan pengambilan keputusan karier sebagaimana dioperasionalisasikan pada mahasiswa yang diteliti.

Signifikansi mediasi berurutan memberikan gambaran tambahan mengenai keterkaitan *Career Planning* dan *Career Adaptability*. Dalam jalur ini, modal psikologis berkaitan dengan perencanaan karier, perencanaan berkaitan dengan adaptabilitas, dan adaptabilitas selanjutnya berkaitan dengan kesiapan karier. Secara konseptual, perencanaan menyediakan arah dan kerangka tindakan, sedangkan adaptabilitas memungkinkan mahasiswa menilai kembali rencana tersebut ketika menghadapi informasi atau peluang baru. Hubungan ini selaras dengan perspektif regulasi diri yang mencakup penetapan tujuan, pelaksanaan, pemantauan, dan penyesuaian tindakan (Hirschi & Wilhelm, 2025; Talluri et al., 2024). Literatur mengenai *career coaching* juga menempatkan refleksi dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari proses pengelolaan karier mahasiswa (van der Baan et al., 2024). Meskipun model menunjukkan jalur mediasi berurutan yang signifikan, desain *cross-sectional* penelitian ini belum memungkinkan penetapan urutan sebab-akibat secara pasti.

Dari sisi teoretis, penelitian ini menghubungkan tiga perspektif yang menjelaskan aspek berbeda dalam pembentukan kesiapan karier. *Conservation of Resources Theory* memberikan dasar untuk memahami modal psikologis sebagai sumber daya personal, *Social Cognitive Career Theory* menjelaskan peran tujuan dan perencanaan dalam pengelolaan karier, sedangkan *Career Construction Theory* menempatkan adaptabilitas sebagai kapasitas menghadapi perubahan (Hobfoll et al., 2018; Lent & Brown, 2013; Savickas, 2013). Kontribusi penelitian terletak pada pengujian kedua mediator tersebut secara individual dan berurutan dalam satu model yang berfokus pada kesiapan pengambilan keputusan karier mahasiswa. Fokus ini perlu dibedakan dari *employability*, yang memiliki cakupan kompetensi dan sumber daya terkait pekerjaan secara lebih luas (Akkermans et al., 2024; Eimer & Bohndick, 2023; Leierer et al., 2022).

Secara praktis, temuan penelitian menunjukkan pentingnya menghubungkan penguatan modal psikologis dengan kegiatan pengelolaan karier yang lebih konkret. Perguruan tinggi dapat menyediakan layanan konseling, lokakarya perencanaan karier, pendampingan, kegiatan eksplorasi pekerjaan, serta pengalaman magang untuk membantu mahasiswa mengidentifikasi tujuan dan mengevaluasi pilihan kariernya (Healy, 2023; Jackson et al., 2024; van der Baan et al., 2024). Program pengembangan karier juga perlu memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk meninjau perkembangan rencana dan menyesuaikannya dengan informasi serta pengalaman baru. Pelaksanaannya sebaiknya mempertimbangkan hambatan partisipasi, termasuk faktor afektif dan perilaku yang dapat membatasi keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan pengembangan *employability* (Fish et al., 2026). Dengan pendekatan tersebut, pengembangan modal psikologis dapat diintegrasikan dengan perencanaan dan adaptabilitas karier, tanpa mengasumsikan bahwa peningkatan salah satu komponen saja sudah cukup untuk menghasilkan kesiapan karier.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* tidak memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan *Career Readiness* setelah *Career Planning* dan *Career Adaptability* diperhitungkan. Sebaliknya, ketiga jalur mediasi yang diuji, yaitu melalui perencanaan karier, adaptabilitas karier, serta keduanya secara berurutan, menunjukkan efek tidak langsung yang signifikan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa keterkaitan sumber daya psikologis dengan kesiapan pengambilan keputusan karier mahasiswa dalam model ini lebih jelas dijelaskan melalui proses perencanaan dan adaptasi. Secara praktis, temuan ini mendukung pentingnya mengintegrasikan penguatan modal psikologis dengan pengembangan kemampuan merencanakan, mengeksplorasi, dan menyesuaikan pilihan karier dalam layanan perguruan tinggi.

Penafsiran hasil perlu mempertimbangkan beberapa keterbatasan, yaitu desain *cross-sectional*, penggunaan kuesioner *self-report*, teknik *purposive sampling* dengan 202 responden yang mayoritas menempuh pendidikan di Indonesia, serta pengukuran *Career Readiness* sebagai konstruk unidimensi. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal, melibatkan responden dengan karakteristik lebih beragam, dan menguji kembali kualitas pengukuran kesiapan karier. Pendekatan tersebut diperlukan untuk memperkuat pemahaman mengenai hubungan antarkonstruk dan keberlakuan temuan pada konteks mahasiswa yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Akkermans, J., da Motta Veiga, S. P., Hirschi, A., & Marciniak, J. (2024). Career transitions across the lifespan: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, *148*, 103957. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103957

Al-Waqfi, M. A., Tlaiss, H., & Ghoudi, K. (2023). Career adaptability as a predictor of job search intentions and career readiness of young adults in the United Arab Emirates. *Journal of Career Development*, *50*(5), 1076–1096. https://doi.org/10.1177/08948453231157759

Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, *41*(2), 745–783. https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y

Eimer, A., & Bohndick, C. (2023). Employability models for higher education: A systematic literature review and analysis. *Social Sciences & Humanities Open*, *8*, 100588. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100588

Fish, N., Bertone, S., & van Gramberg, B. (2026). Improving student engagement in employability development: Recognising and reducing affective and behavioural barriers. *Studies in Higher Education*, *51*(1), 181–196. https://doi.org/10.1080/03075079.2025.2461271

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1), 39–50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, *22*(3), 539–550. https://doi.org/10.5465/255743

Guenther, P., Guenther, M., Ringle, C. M., Zaefarian, G., & Cartwright, S. (2023). Improving PLS-SEM use for business marketing research. *Industrial Marketing Management*, *111*, 127–142. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2023.03.010

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Healy, M. (2023). Careers and employability learning: Pedagogical principles for higher education. *Studies in Higher Education*, *48*(8), 1303–1314. https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2196997

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Hirschi, A., & Wilhelm, F. (2025). Career self-management competencies: Conceptualization and measurement based on a career self-regulation framework. *Journal of Career Assessment*. https://doi.org/10.1177/10690727251391209

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*, 103–128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Huang, Y.-C., Chen, C.-C., Lin, S.-C., Tang, H.-F., & Cheng, J.-S. (2023). Psychological capital as a source of career adaptability, job satisfaction, and life satisfaction among tour operators and guides during a global crisis. *Tourism Management Perspectives*, *49*, 101188. https://doi.org/10.1016/j.tmp.2023.101188

Jackson, D., Lambert, C., Sibson, R., Bridgstock, R., & Tofa, M. (2024). Student employability-building activities: Participation and contribution to graduate outcomes. *Higher Education Research & Development*, *43*(6), 1308–1324. https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2325154

Lee, P. C., Chuang, N.-K., Lee, M. J., Singh, N., & Mao, Z. (2025). From cap and gown to career crown: Unlocking employability with career adaptability and regulatory focus for a successful transition. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *37*, 100568. https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2025.100568

Leierer, S. J., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Osborn, D. S. (2022). *The Career State Inventory (CSI) as a measure of the career decision state and readiness for career decision-making: A manual for assessment, administration, and intervention* (3rd ed.). Florida State University.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, *60*(4), 557–568. https://doi.org/10.1037/a0033446

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*(1), 79–122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Lorenz, T. (2025). Assessing psychological capital: Construction and validation of the Psychological Capital Inventory (PSI-16) using automated item selection. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie*, *56*, 203–215. https://doi.org/10.1007/s11612-025-00789-1

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*, 339–366. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324

Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment, 25*(2), 312–325. https://doi.org/10.1177/1069072714565856

Maier, C., Thatcher, J. B., Grover, V., & Dwivedi, Y. K. (2023). Cross-sectional research: A critical perspective, use cases, and recommendations for IS research. *International Journal of Information Management, 70*, 102625. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102625

Sarstedt, M., & Moisescu, O.-I. (2024). Quantifying uncertainty in PLS-SEM-based mediation analyses. *Journal of Marketing Analytics*, *12*(1), 87–96. https://doi.org/10.1057/s41270-023-00231-9

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Wiley.

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., Akkermans, J., & Liu, C.-H. (2024). Understanding contemporary career success: A critical review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 509–534. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543

Shen, P., Wu, Y., Liu, Y., & Lian, R. (2024). Linking undergraduates' future orientation and their employability confidence: The role of vocational identity clarity and internship effectiveness. *Acta Psychologica, 248*, 104360. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104360

Soares, J., Taveira, M. C., Barroso, P., & Silva, A. D. (2023). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form: Validation among Portuguese university students and workers. *Journal of Career Assessment, 31*(3), 571–587. https://doi.org/10.1177/10690727221129281

Talluri, S. B., Uppal, N., Akkermans, J., & Newman, A. (2024). Towards a self-regulation model of career competencies: A systematic review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 149*, 103969. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103969

van der Baan, N., Nuis, W., Beausaert, S., Gijselaers, W., & Gast, I. (2024). Developing employability competences through career coaching in higher education: Supporting students' learning process. *Studies in Higher Education, 49*(12), 2455–2474. https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2307976

Wilhelm, F., Hirschi, A., & Schläpfer, D. (2024). The multidimensional nature of career self-management behaviours and their relation to facets of employability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 97*(1), 342–375. https://doi.org/10.1111/joop.12474

Zhou, W., Feng, Y., & Jin, Q. (2024). How psychological capital impacts career growth of university students? The role of academic major choice. *Journal of Career Development, 51*(4), 431–446. https://doi.org/10.1177/08948453241253594