



## Research Article

### Pengembangan *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* versi pendek

Fadhila Aureliya Putri Samsudin, Nadhif Ardine Pradana,  
Sindi Tri Yuliyanti, Shaka Musyaffa Christiofik

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta  
[fadhilaureliyaputrisamsudin@gmail.com](mailto:fadhilaureliyaputrisamsudin@gmail.com)

#### Article Information

Submitted: 28- 03-2026

Accepted : 27- 04- 2026

Published : 19- 07-2026

#### ABSTRAK

Perubahan dunia kerja yang dinamis menuntut individu memiliki adaptabilitas karir untuk bisa bertahan di dunia kerja. Namun, instrumen ukur adaptabilitas yang ada yaitu *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* dengan 24 item versi Indonesia tergolong panjang. Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan memvalidasi *CAAS* versi pendek. Penelitian ini dilakukan melalui tiga studi: (1) pengujian *CAAS* versi panjang untuk mengembangkan *CAAS* versi pendek berdasarkan item dengan *factor loading* tertinggi di tiap dimensi; (2) pengujian struktur faktor *CAAS* versi pendek; dan (3) pengumpulan bukti validitas berdasar korelasi dengan instrumen lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *CAAS* versi pendek memiliki model empat faktor yang fit dan reliabilitas internal yang memadai. *CAAS* versi pendek juga ditemukan berkorelasi secara positif dan signifikan dengan instrumen pengukuran adaptabilitas karir lainnya yaitu CFI-R. Namun begitu, reliabilitas *test-retest* dengan mengkorelasikan antar dimensi di dua pengukuran ditemukan tidak signifikan. *CAAS* versi pendek dinilai efektif, efisien, dan layak digunakan dalam asesmen maupun penelitian terkait adaptabilitas karir pada mahasiswa. Penelitian ini membuka peluang untuk pengujian lebih lanjut pada populasi dan konteks yang lebih beragam.

**Kata kunci:** adaptabilitas karir; *CAAS*; mahasiswa; versi pendek

#### ABSTRACT

The dynamic changes in the world of work require individuals to possess career adaptability in order to thrive in the workforce. However, the existing instrument for measuring adaptability—the 24-item Indonesian version of the *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*—is relatively long. This study aims to develop and validate a short version of the *CAAS*. This study was conducted through three phases: (1) testing the long version of the *CAAS* to develop a short version based on items with the highest factor loadings in each dimension; (2) testing the factor structure of the short version of the *CAAS*; and (3) gathering validity evidence based on correlations with other instruments. The results indicate that the short-form *CAAS* has a well-fitting four-factor model and adequate internal reliability. The short-form *CAAS* was also found to be positively and significantly correlated with another career adaptability measurement instrument, the CFI-R. However, test-retest reliability, as measured by correlations across dimensions in two administrations, was found to be non-significant. The short version of the *CAAS* is considered effective, efficient, and suitable for use in assessments and research related to career adaptability among college students. This study opens opportunities for further testing in more diverse populations and contexts.

**Keywords:** career adapt-ability; *CAAS*; undergraduate student; short-form

## PENDAHULUAN

Perubahan dunia kerja yang sangat cepat, terutama sejak era digital menyebabkan ketidakpastian dalam karier. Adaptabilitas karir (*career adaptability*) menjadi semakin penting untuk menghadapi perubahan karier (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas karir merupakan bentuk kesiapan dan sumber daya psikologis penting untuk menghadapi transisi dan tantangan karier di masa depan (Johnston, 2016). Beberapa penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa mahasiswa mengalami kesulitan dalam merencanakan karier di masa pandemi dan transisi ke dunia kerja (Hidayat et al., 2021). Selain itu, optimisme mahasiswa juga berhubungan dengan adaptabilitas karir di era *new normal* (Anggraini et al., 2022). Studi lain menunjukkan hubungan adaptabilitas karir dengan efikasi diri dan dukungan sosial (Handayani & Kurniawati, 2023). Semua temuan ini menegaskan urgensi mengukur adaptabilitas karir mahasiswa Indonesia. Urgensi ini juga didukung dengan bukti bahwa adaptabilitas karir tidak hanya relevan pada masa transisi, melainkan juga relevan pada *outcome* kerja jangka panjang. Pada meta-analisis terhadap 90 studi, menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, komitmen kerja, *employability*, performa kerja, dan *work engagement*, serta berkorelasi negatif dengan *job stress* dan *turnover intention* (Rudolph et al., 2017). Dalam konteks lingkungan kerja di Indonesia, adaptabilitas karir dan kepuasan kerja saling berkaitan untuk membuktikan bahwa kedua hal tersebut berperan dalam menekan kecenderungan karyawan untuk *job hopping* (Maharani & Rahman, 2024). Temuan-temuan ini menegaskan bahwa kesiapan adaptif yang terbentuk sejak masa perkuliahan berpotensi memengaruhi kualitas kerja dan kepuasan performa setelah memasuki dunia kerja.

Adaptabilitas karir didefinisikan dalam *Career Construction Theory* sebagai konstruk multidimensional yang terdiri dari empat dimensi yakni *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Dimensi *concern* mencerminkan kepedulian individu terhadap masa depan karier dan perencanaan jangka panjang. Dimensi *control* menggambarkan kemampuan untuk mengarahkan jalur karier melalui tindakan proaktif dan rasa tanggung jawab. *Curiosity* berkaitan dengan eksplorasi peluang karier, belajar, dan mencari pengalaman baru, sedangkan *confidence* melibatkan keyakinan diri dalam mengatasi hambatan karier (Savickas & Porfeli, 2012). Penelitian adaptasi dan validasi konstruk CAAS di Indonesia turut mengonfirmasi bahwa keempat dimensi tersebut secara empiris merepresentasikan struktur adaptabilitas karir pada populasi mahasiswa Indonesia (Nurfitriana et al., 2021). Selain itu, kajian teoretis mengenai perspektif teori perkembangan karier Mark L. Savickas juga menegaskan bahwa keempat dimensi tersebut konsisten mencerminkan struktur adaptabilitas karir sebagaimana dirumuskan dalam teori aslinya (Ramadani et al., 2020).

*Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi 24 item telah digunakan secara luas di berbagai konteks budaya dan terbukti memiliki konsistensi psikometrik yang baik di Swiss (Maggiori et al., 2013), Jerman (Johnston et al., 2013), serta pada penelitian lintas-budaya di 13 negara (Savickas & Porfeli, 2012). Argumen tambahan untuk memilih CAAS-SV berasal dari penelitian internasional, yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karir menyediakan sumber daya psikologis lebih komprehensif dibandingkan alat-alat tes kesiapan kerja lainnya seperti *Career Decision Self-Efficacy* (CDSE) dan *Career Futures Inventory-Revised* (CFI-R). CAAS dinilai lebih mempresentasikan kesiapan individu dalam menghadapi transisi karier serta ketidakpastian dalam dunia kerja (Savickas &

Porfeli, 2012) dibandingkan CDSE yang fokus utamanya hanya mengukur efikasi keputusan karier (Taylor & Betz, 1983; Xin et al., 2020). CAAS juga memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait kapasitas adaptif individu dalam konteks karier dibandingkan CFI-R yang lebih menekankan pada orientasi masa depan karier dari seorang individu (Rottinghaus et al., 2012).

Namun jumlah item CAAS yang cukup banyak yaitu 24 item dinilai kurang efisien untuk survei mahasiswa. Versi pendek CAAS yang divalidasi di Indonesia masih jarang ditemukan (Rostiawan & Saputra, 2024) sehingga pengembangan versi pendek dari CAAS perlu dilakukan.

## METODE

### *Jenis dan prosedur penelitian*

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan skala versi pendek. CAAS-24 dari Savickas dan Porfeli (2012) yang telah diadaptasi ke Indonesia (Nurfitriana et al., 2021) diperpendek menjadi 12 item. Pengembangan CAAS-12 versi pendek dilakukan melalui tiga tahapan. Pada tahap pertama, CAAS-24 versi panjang berbahasa Indonesia diujikan untuk dilakukan pemilihan item berdasarkan hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Pada tahap kedua, CAAS versi pendek diujikan untuk dievaluasi struktur faktornya. Pada tahap ketiga, CAAS-12 versi pendek dikorelasikan dengan skala *Career Futures Inventory-Revised* (CFI-R) (Rottinghaus, 2016) untuk pengujian bukti validitas berdasar korelasi dengan variabel lain. Korelasi yang didapat menjadi indikator bahwa CAAS-SV mampu mengukur konstruk *career adaptability* secara konsisten. Selain itu juga dilakukan evaluasi reliabilitas berdasarkan pengujian CAAS-12 pada studi 2 dan 3. Selain itu juga dilakukan korelasi antara CAAS-12 pada studi 2 dan 3 untuk *test-retest reliability*.

### *Partisipan penelitian*

Partisipan dalam penelitian ini yaitu 107 mahasiswa S1 berusia 19-21 tahun. Rincian data demografi partisipan disajikan pada Tabel 1. Partisipan dipilih melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria bersedia berpartisipasi dalam seluruh tahapan penelitian yaitu pengambilan data secara berulang sebanyak 3 kali. Sejumlah 107 responden terlibat dalam studi 1 berupa pengisian CAAS versi panjang yang bertujuan untuk analisis awal faktor dan seleksi item; studi 2 berupa pengisian CAAS versi yang sudah dipendekkan yang ditujukan untuk melihat validitas konstruk dan reliabilitas; dan study 3 berupa pengisian CAAS versi pendek untuk kedua kalinya beserta dengan CFI-R yang digunakan sebagai bentuk *test-retest* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen.

**Tabel 1.** Data Demografi Partisipan

| Karakteristik |           | n  | %      |
|---------------|-----------|----|--------|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 41 | 37,96% |
|               | Perempuan | 67 | 62,04% |
| Rumpun        | Soshum    | 86 | 79,63% |
|               | Saintek   | 23 | 21,30% |
| Instansi      | Negeri    | 98 | 90,74% |
|               | Swasta    | 9  | 8,33%  |

*Prosedur dan instrumen*

Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner *online* melalui Google Forms. Pemberian instrumen dilakukan secara *online*, namun diberikan arahan mengenai hal yang dilakukan terhadap instrumen. Instrumen CAAS versi pendek dikembangkan dari CAAS versi panjang dengan 24 item yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. CAAS bersifat multidimensional yang terdiri dari empat dimensi utama yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. CAAS versi panjang terdiri dari enam butir per dimensi sebagaimana informasi pada Tabel 2. CAAS berbentuk skala Likert lima poin dengan rentang jawaban dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Informasi *blueprint* CAAS versi panjang disajikan di Tabel 2.

**Tabel 2.** *Blueprint* CAAS versi panjang

| No | Dimensi           | Nomor item             | Jumlah |
|----|-------------------|------------------------|--------|
| 1. | <i>Concern</i>    | 1, 2, 3, 4, 5, 6       | 6      |
| 2. | <i>Control</i>    | 7, 8, 9, 10, 11, 12    | 6      |
| 3. | <i>Curiosity</i>  | 13, 14, 15, 16, 17, 18 | 6      |
| 4. | <i>Confidence</i> | 19, 20, 21, 22, 23, 24 | 6      |

*Teknik analisis*

Analisis dilakukan dengan bantuan *software* analisis Jamovi. Sebelum dilakukan uji CFA, dilakukan pengecekan normalitas pada data dengan uji Shapiro-Wilk. Pengujian struktur internal CAAS dilakukan dengan CFA dengan estimator *Maximum Likelihood (ML)* dengan indeks fit meliputi *Comparative Fit Index* (CFI)  $\geq 0,90$ ; Tucker Lewis Index (TLI)  $\geq 0,90$ ; *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)  $\leq 0,08$ ; dan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR)  $\leq 0,08$  (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2016; Hair et al., 2019). Pemilihan item versi pendek dilakukan dengan memilih tiga item dengan *factor loading* tertinggi di setiap dimensi agar butir yang terpilih tetap representatif terhadap konstruk yang diukur (Schaufeli, De Witte, & Desart, 2020). Pada tahap kedua, data pengujian dianalisis menggunakan CFA disertai uji reliabilitas dengan penerimaan  $\geq 0,70$ . Selain itu diestimasi korelasi skor CAAS-12 pada studi 1 dan 2 untuk pengujian reliabilitas tes ulang. Tahapan selanjutnya, CAAS-12 dikorelasikan dengan *Career Futures Inventory-Revised* (CFI-R) dengan  $r \geq 0,30$  menunjukkan hubungan yang memadai atau cukup,  $\geq 0,50$  menunjukkan hubungan yang kuat, dan  $\geq 0,70$  hubungan yang sangat kuat (Cohen, 1988).

**HASIL DAN PEMBAHASAN***Studi 1: Hasil CFA CAAS-24 dan penyusunan CAAS-12 versi pendek*

Hasil analisis awal, skor dimensi dan skor total CAAS tidak memenuhi distribusi normal. Berdasarkan indeks fit hasil CFA dengan estimator *ML* pada Tabel 4, model empat faktor dari CAAS versi panjang pada Studi 1 ditemukan mendekati fit (CFI = 0,863; TLI = 0,846; SRMR = 0,066; RMSEA = 0,081). Seperti yang disajikan pada Tabel 3, item dengan loading terendah sebesar 0,493 ditemukan pada item 12 dimensi *Concern* yang berbunyi “Memperhatikan mengenai karier saya”. Adapun loading tertinggi sebesar 0,857 ditemukan di item 3 dimensi *Control* berbunyi “Bertanggung jawab atas tindakan saya”. Tiga item dengan *factor loading* tertinggi di setiap dimensi dipilih untuk menjadi item versi pendek. CAAS-12 versi pendek ditemukan memiliki model empat

faktor yang lebih fit dibanding CAAS-24 versi panjang (CFI = 0,949; TLI = 0,929; SRMR = 0,079; RMSEA = 0,051). Item CAAS-12 memiliki muatan faktor berkisar dari 0,634-0,857. CAAS-12 versi pendek memiliki reliabilitas konsistensi internal pada empat dimensi yang memadai, yaitu berkisar 0,748-0,806. Adapun reliabilitas di level skor total juga ditemukan sangat memuaskan yaitu 0,908.

**Tabel 3.** *Factor loading* CAAS pada studi 1 dan 2 (n=107)

| Dimensi    | Item                                                                                  | <i>Factor loading</i> |              |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------|
|            |                                                                                       | Studi 1               | Studi 2      |
| Control    | 1 <b>Tetap optimis*</b>                                                               | <b>0,741</b>          | <b>0,659</b> |
|            | 2 Membuat kepurusan saya sendiri                                                      | 0,682                 |              |
|            | 3 <b>Bertanggung jawab atas tindakan saya*</b>                                        | <b>0,857</b>          | <b>0,830</b> |
|            | 4 Mempertahankan kepercayaan saya                                                     | 0,527                 |              |
|            | 5 <b>Mempercayai diri sendiri*</b>                                                    | <b>0,715</b>          | <b>0,837</b> |
| Concern    | 6 Melakukan apa yang baik menurut saya                                                | 0,712                 |              |
|            | 7 <b>Memikirkan seperti apa masa depan saya kelak*</b>                                | <b>0,736</b>          | <b>0,784</b> |
|            | 8 Menyadari bahwa pilihan di hari ini menentukan masa depan saya                      | 0,605                 |              |
|            | 9 Menyiapkan masa depan saya                                                          | 0,627                 |              |
|            | 10 <b>Menjadi peduli pada pilihan pendidikan dan kejuruan yang harus saya tempuh*</b> | <b>0,671</b>          | <b>0,858</b> |
| Curiosity  | 11 <b>Merencanakan bagaimana cara mencapai tujuan saya*</b>                           | <b>0,696</b>          | <b>0,819</b> |
|            | 12 Memperhatikan mengenai karier saya                                                 | 0,493                 |              |
|            | 13 <b>Mengeksplorasi lingkungan sekitar*</b>                                          | <b>0,662</b>          | <b>0,700</b> |
|            | 14 <b>Mencari kesempatan untuk berkembang sebagai seorang individu*</b>               | <b>0,808</b>          | <b>0,873</b> |
|            | 15 Mencari tahu alternatif sebelum menentukan pilihan                                 | 0,622                 |              |
| Confidence | 16 Mengamati cara-cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu                           | 0,623                 |              |
|            | 17 <b>Menggali lebih dalam pertanyaan yang saya miliki*</b>                           | <b>0,634</b>          | <b>0,611</b> |
|            | 18 Ingin tahu tentang peluang-peluang baru                                            | 0,621                 |              |
|            | 19 Mengerjakan tugas secara efisien                                                   | 0,665                 |              |
|            | 20 <b>Berhati-hati dalam melakukan sesuatu dengan baik*</b>                           | <b>0,730</b>          | <b>0,780</b> |
|            | 21 <b>Mempelajari keterampilan baru*</b>                                              | <b>0,784</b>          | <b>0,662</b> |
|            | 22 Bekerja hingga batas kemampuan saya                                                | 0,655                 |              |
|            | 23 Menaklukkan rintangan                                                              | 0,669                 |              |
|            | 24 <b>Menyelesaikan masalah*</b>                                                      | <b>0,739</b>          | <b>0,891</b> |

Catatan. \* Item CAAS-12 versi pendek, Studi 2 hanya mengujikan CAAS-12 versi pendek.

#### *Studi 2: Hasil CFA CAAS-12 versi pendek*

Berdasarkan hasil CFA pada tabel 4, CAAS-12 versi pendek memiliki model empat faktor yang fit (CFI = 0,964; TLI = 0,951; RMSEA = 0,068; SRMR = 0,052). Nilai SRMR dan RMSEA menunjukkan kecocokan model yang baik, sedangkan nilai CFI dan TLI menunjukkan bahwa model telah mendekati kategori fit. Item CAAS-12 juga memiliki *loading* yang tinggi yaitu berkisar dari 0,611-0,891. Hasil uji reliabilitas pada CAAS-12 versi pendek *Career Adaptability Scale* (CAAS) dengan 12 item menunjukkan bahwa setiap kelompok item memiliki konsistensi internal yang memadai. Hasil korelasi antar dimensi CAAS-24 dan CAAS-12 yang disajikan pada Tabel 6 menunjukkan dimensi *Control* ( $r=0,664$ ;  $p<0,001$ ) dan *Curiosity* ( $r=0,383$ ;  $p<0,001$ ) CAAS versi panjang dan versi pendek berkorelasi secara positif dan signifikan. Adapun dimensi *Curiosity* ( $r=0,118$ ;  $p>0,05$ ) dan *Confidence* ( $r=-0,095$ ;  $p>0,05$ ) versi panjang dan pendek tidak berkorelasi

secara signifikan. Dari skor total, CAAS-12 berkorelasi positif secara signifikan dengan skor total CAAS-24 ( $r=0,384$ ;  $p<0,001$ ).

**Tabel 4.** Indeks fit CAAS pada Studi 1 dan 2

|         |         | CFI   | TLI   | RMSEA | SRMR  |
|---------|---------|-------|-------|-------|-------|
| Studi 1 | CAAS-24 | 0,863 | 0,846 | 0,81  | 0,067 |
|         | CAAS-12 | 0,949 | 0,929 | 0,051 | 0,079 |
| Studi 2 | CAAS-12 | 0,964 | 0,951 | 0,068 | 0,052 |

Catatan. CAAS-24= CAAS versi panjang 24 item; CAAS-12= CAAS versi pendek 12 item

**Tabel 5.** Informasi reliabilitas CAAS-12 versi pendek pada Studi 2

| Dimension         | Item     | Reliabilitas |       |
|-------------------|----------|--------------|-------|
|                   |          | $\alpha$     | Omega |
| <i>Control</i>    | 1,3,5    | 0,812        | 0,822 |
| <i>Concern</i>    | 7,10,11  | 0,859        | 0,862 |
| <i>Curiosity</i>  | 13,14,17 | 0,777        | 0,781 |
| <i>Confidence</i> | 20,21,24 | 0,818        | 0,824 |
| <i>CAAS total</i> |          | 0,896        | 0,901 |

**Tabel 6.** Matriks korelasi tiap dimensi CAAS-24 dan CAAS-12

|         |                   | CAAS-24 versi panjang |                 |                  |                   |                 |
|---------|-------------------|-----------------------|-----------------|------------------|-------------------|-----------------|
|         |                   | <i>Control</i>        | <i>Concern</i>  | <i>Curiosity</i> | <i>Confidence</i> | Total           |
| CAAS-12 | <i>Control</i>    | <b>0,664***</b>       | 0,528***        | 0,532***         | 0,491***          |                 |
|         | <i>Concern</i>    | 0,450***              | <b>0,383***</b> | 0,363***         | 0,311**           |                 |
|         | <i>Curiosity</i>  | 0,066                 | 0,183           | <b>0,118</b>     | 0,056             |                 |
|         | <i>Confidence</i> | -0,024                | 0,044           | -0,029           | <b>-0,095</b>     |                 |
|         | <b>Skor total</b> | 0,379***              | 0,372***        | 0,322***         | 0,251**           | <b>0,384***</b> |

Note. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

### *Studi 3: Korelasi CAAS-12 dengan skala lain dan reliabilitas test-retest*

Berdasarkan matriks korelasi CAAS-12 antar studi dengan CFI-R di tabel 7, skor total CAAS-12 pada studi 2 tidak berkorelasi secara signifikan dengan skor total CFI-R ( $r=-0,135$ ;  $p>0,05$ ). Namun begitu, hasil korelasi antara skor total CAAS-12 pada studi 3 ditemukan berkorelasi positif secara signifikan dengan CFI-R ( $r=0,261$ ;  $p<0,01$ ). Selain itu, berdasarkan hasil *test-retest* CAAS-12 antara studi 2 dengan studi 3 di tabel 8, ditemukan bahwa korelasi antara keduanya sangat lemah dan tidak signifikan, yaitu pada dimensi *Control* ( $r = 0,053$ ), *Concern* ( $r = 0,109$ ), *Curiosity* ( $r = -0,118$ ), dan *Confidence* ( $r = -0,105$ ). Berdasarkan nilai korelasi tersebut, korelasi antar pengukuran tidak mencapai signifikansi yang diperlukan ( $p>0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa skor CAAS-12 pada masing-masing dimensi belum memiliki stabilitas yang memadai antar dua waktu pengukuran. Pada dimensi *Curiosity* dan *Confidence* bahkan ditemukan adanya korelasi yang mengarah negatif, meskipun

sangat lemah, hal ini semakin menguatkan bahwa tidak adanya konsistensi ataupun stabilitas skor pada kedua rentang waktu. Dengan demikian, hasil test-retest CAAS-12 pada penelitian ini belum dapat mendukung stabilitas instrumen.

**Tabel 7.** Matriks korelasi CAAS-12 dengan CFI

|             | CAAS-12 Studi 2 | CAAS-12 Studi 3 |
|-------------|-----------------|-----------------|
| Total CFI-R | -0,135          | <b>0,261**</b>  |

Note. CFI-R= *Career Futures Inventory- Revised*; \* $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

**Tabel 8.** Hasil *test-retest* CAAS-12 pada Studi 2 dan 3

|         |                   | Studi 2        |                |                  |                   |
|---------|-------------------|----------------|----------------|------------------|-------------------|
|         |                   | <i>Control</i> | <i>Concern</i> | <i>Curiosity</i> | <i>Confidence</i> |
| Studi 3 | <i>Control</i>    | <b>0.053</b>   | 0.133          | -0.061           | 0.084             |
|         | <i>Concern</i>    | 0.086          | <b>0.109</b>   | -0.076           | 0.024             |
|         | <i>Curiosity</i>  | 0.029          | 0.131          | <b>-0.118</b>    | -0.088            |
|         | <i>Confidence</i> | 0.072          | 0.141          | -0.123           | <b>-0.105</b>     |

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengembangkan versi pendek dari CAAS dengan 12 item dengan sebaran 3 item di keempat dimensi CAAS. Hasil CAAS versi pendek yaitu CAAS-12 memiliki struktur empat faktor yang lebih fit dibandingkan CAAS versi panjang. Konsistensi struktur faktor dari CAAS-12 konsisten pada Studi 3. Peningkatan kelayakan model setelah *item dropping* sejalan dengan prinsip pemilihan item berbasis *factor loading* dan relevansi konten (Hair et al., 2019) dan didukung temuan lintas-budaya bahwa *career adaptability* cukup stabil di berbagai konteks (Rudolph et al., 2017). Namun, perbedaan dengan validasi CAAS di Jerman (Johnston et al., 2013) menunjukkan adanya pengaruh budaya terhadap struktur faktor. Berdasarkan penelitian CAAS-12, konstruk *career adaptability* telah terepresentasikan dan memadai untuk konteks mahasiswa Indonesia.

Antar dimensi CAAS versi panjang dan pendek memiliki konsistensi yang kuat terutama pada dimensi *Control* ( $r = 0,664$ ) dan *Concern* ( $r = 0,383$ ) yang sesuai dengan temuan adaptasi CAAS di Indonesia (Nurfitriana et al., 2021). Item pada *short version* pada CAAS-12 mampu merepresentasikan konstruk aslinya. Sebaliknya, dimensi *Curiosity* dan *Confidence* memiliki korelasi lemah dan tidak signifikan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa kedua dimensi ini sensitif terhadap konteks sosial dan peluang eksplorasi karier (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2015).

Hasil *korelasi* antara CAAS-12 dan CFI-R tidak konsisten antara Studi 2 dan 3. Temuan Studi 2, CAAS-12 tidak berkorelasi signifikan dengan CFI-R. Namun hasil studi 3 ditemukan korelasi positif signifikan antara CAAS-12 dan CFI-R. Meskipun reliabilitas alpha dan omega tergolong baik, hasil reliabilitas *test-retest* antar pengukuran Studi 2 dan 3 tidak memadai. Hal ini

ditunjukkan melalui korelasi yang rendah dan tidak signifikan skor tiap dimensi antara dua pengukuran. Temuan ini menegaskan kuatnya reliabilitas konsistensi internal dari CAAS-12, namun sebaliknya juga memperkuat adanya keterbatasan CAAS-12 dalam segi konsistensi (*test-retest*)

Penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan yaitu belum digunakannya IRT yang dapat memberikan analisis item lebih mendalam (Trantham et al., 2022). Rendahnya validitas konvergen dengan CFI-R juga menunjukkan perlunya penyempurnaan CAAS-SV pada penelitian selanjutnya. Selain itu, pada penelitian ini belum dilakukan *cross validation* pada model pengukuran sampel independen. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan *cross validation* untuk karakteristik subjek yang lebih beragam.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan instrumen CAAS Indonesia versi pendek dengan jumlah 12 item atau CAAS-12. CAAS-12 versi Indonesia memiliki struktur faktor empat dimensi yang baik, dengan nilai indeks fit lebih tinggi dibandingkan CAAS Indonesia versi panjang. CAAS-12 Indonesia yang dikembangkan menunjukkan struktur faktor empat dimensi yang baik dengan reliabilitas Alpha dan Omega yang tergolong unggul di level dimensi maupun skor total. Meskipun dari segi struktur internal berdasarkan analisis faktor dan reliabilitas konsistensi internal baik, CAAS-12 memiliki beberapa kekurangan. Hasil korelasi CAAS-12 dengan instrumen serupa yaitu CFI-R tidak konsisten antara Studi 2 dan 3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa CAAS-12 dapat digunakan dalam pengukuran adaptabilitas karir pada masyarakat Indonesia. Namun terkait rendahnya konsistensi antar studi yaitu hasil reliabilitas *test-retest* CAAS-12 pada Studi 2 dan 3 tidak signifikan, CAAS-12 tidak direkomendasikan untuk digunakan dalam riset dengan desain pengukuran berulang. Peneliti dapat menggunakan CAAS-12 Indonesia pada *one-shot study* atau penelitian dengan satu kali pengambilan data.

## REFERENSI

- Anggraini, D., Rachmawati, & Dwi Iswari, R. (2022). Optimisme dan adaptabilitas karir pada mahasiswa di era new normal. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 13(01), 79–88. <https://doi.org/10.35814/mindset.v13i01.3313>
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122–131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>
- Cohen, J. (1998). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (Eighth edition)*. Cengage.
- Handayani, I., & Kurniawati, F. (2023). Peran dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier mahasiswa: Studi literatur sistematis. *Jurnal Paedagogy*, 10(4), 1055. <https://doi.org/10.33394/jp.v10i4.8592>

- Hidayat, D. R., Amalia, A. A., Ramadhani, D., Nurfatimah, D. A., Amatullah, N. W., & Adawiyah, R. (2021). Adaptabilitas karir mahasiswa Universitas Negeri Jakarta selama Masa Pandemi Covid-19. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 108–120. <https://doi.org/10.31100/jurkam.v5i2.1220>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Johnston, C. S. (2016). 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>
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (Fourth edition)*. The Guilford Press.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (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>
- Maharani, Y., & Rahman, N. N. (2024). Adaptabilitas karier dan kepuasan kerja: Kunci mengatasi job hopping di era modern. *Journal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(6), 2535-2546.
- Nurfitriana, S., Hidayat, D. R., & Herdi, H. (2021). Adaptasi dan validasi konstruk Career Adapt-Abilities Scale versi bahasa Indonesia untuk SMA. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5(2), 257–265. <https://doi.org/10.26539/teraputik.52727>
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas karir dalam perspektif teori perkembangan karir Mark L. Savickas. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1). <https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27362>
- Rostiawan, F. F., & Saputra, N. E. (2025). Bagaimana konseling karir teknik reframing dapat mengubah paradigma adaptasi karir mahasiswa? *JKI (Jurnal Konseling Indonesia)*, 10(1), 9–21. <https://doi.org/10.21067/jki.v10i1.11443>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory–Revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123–139. <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- 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>

- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Trantham, P. S., Sikorski, J., De Ayala, R. J., & Doll, B. (2022). An item response theory and Rasch analysis of the NUDKS: A data literacy scale. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 34(1), 113–135. <https://doi.org/10.1007/s11092-021-09372-w>
- Xin, L., Tang, F., Li, M., & Zhou, W. (2020). From school to work: Improving graduates' career decision-making self-efficacy. *Sustainability*, 12(3), 804. <https://doi.org/10.3390/su12030804>

## Lampiran 1. Skala akhir CAAS Indonesia versi pendek

### Instruksi Pengerjaan

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan cara Anda memandang dan mempersiapkan masa depan karier. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama, kemudian berikan jawaban yang paling menggambarkan kondisi, pemikiran, dan perilaku Anda saat ini. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Oleh karena itu, jawablah setiap pernyataan secara jujur sesuai dengan keadaan diri Anda. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai.

Pilihan Jawaban:

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- N = Netral
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

| No | Item                                                                     | STS | TS | N | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1  | Saya tetap optimis                                                       |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya bertanggung jawab atas tindakan saya                                |     |    |   |   |    |
| 3  | Saya mempercayai diri sendiri                                            |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya memikirkan seperti apa masa depan saya kelak                        |     |    |   |   |    |
| 5  | Saya peduli pada pilihan pendidikan dan kejujuran yang harus saya tempuh |     |    |   |   |    |
| 6  | Saya merencanakan bagaimana cara mencapai tujuan saya                    |     |    |   |   |    |
| 7  | Saya mengeksplorasi lingkungan sekitar                                   |     |    |   |   |    |
| 8  | Saya mencari kesempatan untuk berkembang sebagai seorang individu        |     |    |   |   |    |
| 9  | Saya menggali lebih dalam pertanyaan yang saya miliki                    |     |    |   |   |    |
| 10 | Saya berhati-hati dalam melakukan sesuatu dengan baik                    |     |    |   |   |    |
| 11 | Saya mempelajari hal yang baru                                           |     |    |   |   |    |
| 12 | Saya menyelesaikan masalah                                               |     |    |   |   |    |