

The Influence Of Emotional Intelligence On Subjective Career Success Through Career Adaptability And Career Resilience

Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Subjective Career Success Melalui Career Adaptability Dan Career Resilience

Siska Sindi Fitriana¹, Andre Dwijanto Witjaksono², Anang Kistyanto³

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3}

siskasindi.23084@mhs.unesa.ac.id¹, andredwijanto@unesa.ac.id²,
anangkistyanto@unesa.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of emotional intelligence on subjective career success by examining the mediating role of career adaptability and career resilience. This research employs a quantitative approach with an explanatory research design. The population consists of alumni of the Master of Management Program at Universitas Negeri Surabaya, with a sample of 64 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS). The results indicate that emotional intelligence does not have a direct effect on subjective career success. However, emotional intelligence has a positive and significant effect on career adaptability and career resilience. Furthermore, career adaptability and career resilience significantly influence subjective career success and mediate the relationship between emotional intelligence and subjective career success. These findings suggest that subjective career success is not solely determined by emotional intelligence but also by an individual's ability to adapt and remain resilient in a dynamic work environment.

Keywords : Emotional Intelligence, Subjective Career Success, Career Adaptability, Career Resilience

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesuksesan karier subjektif dengan menguji peran mediasi dari adaptabilitas karier dan ketahanan karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi penelitian terdiri dari alumni Program Magister Manajemen Universitas Negeri Surabaya, dengan sampel sebanyak 64 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kesuksesan karier subjektif. Namun, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptasi karier dan ketahanan karier. Selain itu, adaptabilitas karier dan ketahanan karier secara signifikan memengaruhi kesuksesan karier subjektif serta berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kesuksesan karier subjektif. Temuan ini menunjukkan bahwa kesuksesan karier subjektif tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan emosional, tetapi juga oleh kemampuan individu untuk beradaptasi dan tetap tangguh dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kesuksesan Karier Subjektif, Adaptabilitas Karier, Ketahanan Karier

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut individu untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dalam menghadapi perubahan karir. Perubahan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perkembangan teknologi dan globalisasi, tetapi juga oleh faktor internal individu, salah satunya adalah emotional intelligence. Emotional intelligence menjadi aspek penting dalam membantu individu memahami,

mengelola, serta memanfaatkan emosi secara efektif dalam lingkungan kerja (Salovey & Mayer, 1990).

Emotional intelligence didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain untuk meningkatkan efektivitas kinerja dan hubungan sosial. Individu dengan tingkat emotional intelligence yang tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta mengambil keputusan yang lebih tepat dalam situasi kompleks. Hal ini menjadikan emotional intelligence sebagai salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan karir seseorang.

Keberhasilan karir tidak hanya diukur dari aspek objektif seperti gaji atau jabatan, tetapi juga dari aspek subjektif yang dikenal sebagai subjective career success, yaitu persepsi individu terhadap kepuasan dan pencapaian karirnya (Arthur et al., 2005). Subjective career success mencerminkan bagaimana individu menilai kualitas karirnya berdasarkan kepuasan pribadi, keseimbangan kehidupan kerja, serta perkembangan diri.

Namun demikian, hubungan antara emotional intelligence dan subjective career success tidak selalu bersifat langsung. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa emotional intelligence lebih berperan melalui variabel mediasi, seperti career adaptability dan career resilience. Career adaptability merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan karir (Savickas, 1997), (Savickas & Porfeli, 2012). Sedangkan career resilience adalah kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali dari tantangan dalam perjalanan karir.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa emotional intelligence memiliki pengaruh positif terhadap career adaptability dan career resilience, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan keberhasilan karir (Mittal, 2021), (Hamzah et al., 2021), (Ahmad et al., 2019). Selain itu, career adaptability dan career resilience terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara emotional intelligence dan subjective career success, sehingga menunjukkan bahwa keberhasilan karir merupakan hasil dari proses adaptasi dan ketahanan individu dalam menghadapi dinamika dunia kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait hubungan langsung antara emotional intelligence dan subjective career success. Beberapa studi menemukan bahwa emotional intelligence tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap keberhasilan karir subjektif, melainkan melalui variabel perantara. Hal ini menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks alumni pendidikan tinggi di Indonesia.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh emotional intelligence terhadap subjective career success dengan mempertimbangkan peran mediasi career adaptability dan career resilience. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan Career Construction Theory, serta kontribusi praktis dalam meningkatkan kesiapan karir individu, khususnya bagi alumni program magister manajemen.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Emotional Intelligence

Emotional intelligence merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, serta mengelola emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif dalam berbagai situasi (Salovey & Mayer, 1990). Konsep ini kemudian dikembangkan oleh Goleman (1995) yang menyatakan bahwa emotional intelligence mencakup kemampuan dalam mengelola emosi, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, serta membangun hubungan sosial yang baik.

Secara lebih komprehensif, emotional intelligence dapat diartikan sebagai kemampuan non-kognitif yang memengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan

tuntutan lingkungan (Bar-On, 1997). Individu dengan tingkat emotional intelligence yang tinggi cenderung mampu mengelola konflik, bekerja sama secara efektif, serta memiliki kontrol diri yang baik dalam menghadapi tekanan kerja. Emotional intelligence mencakup kemampuan individu dalam menilai, mengekspresikan, mengatur, dan menggunakan emosinya dalam proses Keputusan (Wong & Law, 2002). Peneliti (Carmeli, 2003) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kemampuan individu dalam memahami dan mengelola emosi guna meningkatkan fungsi dan kinerja dalam lingkungan organisasi.

Menurut Goleman (1995), emotional intelligence terdiri dari lima dimensi utama, yaitu:

1. Self-awareness, kemampuan mengenali emosi diri
2. Self-regulation, kemampuan mengelola emosi
3. Motivation, dorongan internal untuk mencapai tujuan
4. Empathy, kemampuan memahami emosi orang lain
5. Social skills, kemampuan membangun hubungan sosial

Dengan demikian, emotional intelligence menjadi salah satu faktor psikologis penting yang dapat memengaruhi perilaku individu dalam dunia kerja, termasuk dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan karir.

2.2 Subjective Career Success

Subjective career success merupakan persepsi individu terhadap keberhasilan karir yang didasarkan pada kepuasan pribadi, bukan semata-mata pada indikator objektif seperti gaji atau jabatan (Arthur et al., 2005). Konsep ini menekankan bahwa keberhasilan karir bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh nilai, tujuan, serta harapan individu.

Subjective career success mencakup beberapa dimensi, antara lain kepuasan karir, kepuasan kerja, pencapaian karir yang dirasakan, keseimbangan kehidupan kerja, serta pertumbuhan pribadi. Individu yang memiliki subjective career success tinggi cenderung merasa puas dengan karirnya, memiliki makna dalam pekerjaan, serta mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Dalam konteks modern, subjective career success menjadi semakin relevan karena perubahan pola karir yang tidak lagi linear. Individu kini lebih menekankan pada kepuasan dan makna kerja dibandingkan sekadar pencapaian materi.

Menurut (Linz, 2003), subjective career success yaitu evaluasi individu terhadap kepuasan dalam dimensi karir tertentu, seperti perkembangan, keamanan kerja, kepuasan kerja dan kesesuaian pekerjaan dengan nilai pribadi. Subjective career success merupakan penilaian subjektif individu terhadap keberhasilan karirnya yang diukur melalui tingkat kepuasan karir dan kepuasan terhadap perkembangan karir (Abele & Spurk, 2009). (Kuijpers et al., 2006) mendefinisikan subjective career success sebagai penilaian individu mengenai sejauh mana mereka puas dan merasa berhasil dalam perjalanan karirnya yang dipengaruhi oleh keterampilan karir dan persepsi kontrol pribadi. Subjective career success ialah penilaian individu terhadap keberhasilan karir dalam dimensi internal, seperti kepuasan, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, makna dan kualitas pengalaman karir (Shockley et al., 2016).

Menurut (Rode et al., 2008), indikator untuk mengukur subjective career success dikategorikan ke dalam lima komponen sebagai berikut:

1. Career satisfaction, yaitu kepuasan individu terhadap karirnya.
2. Job satisfaction, yaitu kepuasan individu terhadap pekerjaannya.
3. Perceived career achievement, yaitu persepsi individu terhadap pencapaian karirnya.
4. Work life balance, yaitu kemampuan individu yang mana menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.
5. Sense of personal growth, yaitu perasaan individu dalam merasakan perkembangan karirnya secara pribadi.

2.3 Career Adaptability

Career adaptability merupakan kemampuan individu dalam menghadapi, menyesuaikan diri, serta mengelola perubahan dalam perjalanan karirnya (Savickas, 1997). Konsep ini merupakan bagian dari Career Construction Theory yang menekankan pentingnya kesiapan individu dalam menghadapi tugas perkembangan karir. Menurut penelitian yang diteliti oleh (Rudolph et al., 2017) dengan jurnalnya yang berjudul "Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results" mengkaji hubungan antara career adaptability dan berbagai hasil adaptasi, termasuk kepuasan karier, komitmen organisasi, dan pendapatan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa career adaptability memiliki hubungan positif yang signifikan dengan berbagai indikator career success, baik subjektif maupun objektif. Peneliti (Zacher, 2014) mengemukakan bahwa career adaptability terbukti secara signifikan berkaitan dengan kepribadian, sikap proaktif, dan berbagai hasil positif dalam karier dan kehidupan. Menurut peneliti (Hirschi, 2009) career adaptability memiliki peran penting dalam meningkatkan subjective career success. Lebih lanjut (Ibrahim & Amari, 2018) menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi dalam karir menjadi faktor penting yang menentukan tingkat *subjective career success* individu.

Career adaptability mencerminkan kompetensi psikologis yang memungkinkan individu untuk merencanakan masa depan karir, mengambil keputusan, serta mengatasi tantangan kerja (Hirschi, 2009). Selain itu, career adaptability juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam merespons perubahan lingkungan kerja secara fleksibel dan proaktif.

Menurut (Savickas & Porfeli, 2012), career adaptability terdiri dari empat dimensi utama, yaitu:

1. Concern (kepedulian terhadap masa depan karir)
2. Control (kemampuan mengendalikan keputusan karir)
3. Curiosity (keingintahuan terhadap peluang karir)
4. Confidence (kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan karir)

Dengan demikian, career adaptability menjadi faktor penting dalam membantu individu menghadapi ketidakpastian dunia kerja.

2.4 Career Resilience

Career resilience merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali dari berbagai tantangan atau tekanan dalam karirnya. Individu yang memiliki career resilience tinggi mampu menghadapi perubahan, mengatasi kegagalan, serta tetap produktif dalam situasi yang tidak pasti.

Career resilience mencakup beberapa aspek, seperti self-efficacy, keberanian mengambil risiko, orientasi tujuan, pencarian dukungan sosial, serta pembelajaran berkelanjutan. Individu yang resilien cenderung memiliki kemampuan untuk mengelola stres kerja serta mempertahankan kinerja dalam kondisi sulit.

Dalam konteks organisasi, career resilience menjadi penting karena lingkungan kerja yang dinamis menuntut individu untuk terus beradaptasi dan berkembang. Oleh karena itu, career resilience dapat menjadi faktor penentu dalam keberhasilan karir jangka panjang. Dengan kata lain, career resilience merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bertahan dengan lingkungan kerja yang berubah dan menantang atau bahkan keras. Kondisi lingkungan yang dinamis atau berubah-ubah menuntut individu untuk mampu bertahan dan menyesuaikan diri dengan hambatan yang terjadi pada lingkungan kerjanya, sehingga individu

diharapkan mempunyai kekuatan bertahan dalam kondisi yang penuh hambatan, tantangan, serta perubahan yang akan selalu terjadi.

Menurut(Fourie & Van Vuuren, 1998), indikator untuk mengukur career resilience dikategorikan ke dalam empat komponen utama sebagai berikut:

1. Self efficacy, ialah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri ketika dihadapkan pada tantangan karir.
2. Risk taking, yaitu kemauan individu dalam menghadapi ketidakpastian dalam karir.
3. Goal orientation, yaitu kemampuan individu dalam menetapkan dan mengejar tujuan karirnya.
4. Support seeking, yaitu kecenderungan individu untuk mencari bantuan atau bimbingan mengenai karirnya.
5. Continuous learning, yaitu komitmen individu untuk terus belajar dan berkembang.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Emotional Intelligence terhadap Career Adaptability

Emotional intelligence memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan karir. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengenali kondisi emosionalnya, mengelola stres, serta tetap berpikir rasional dalam menghadapi ketidakpastian karir. Hal ini memungkinkan individu untuk lebih fleksibel dalam merencanakan dan menyesuaikan jalur karirnya.

Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui Career Construction Theory, yang menyatakan bahwa adaptabilitas karir merupakan hasil dari interaksi antara sumber daya psikologis individu dengan tuntutan lingkungan kerja. Emotional intelligence sebagai sumber daya internal berperan dalam membentuk kesiapan individu untuk menghadapi perubahan karir.

Penelitian(Mittal, 2021) menunjukkan bahwa emotional intelligence berpengaruh positif terhadap career adaptability, terutama melalui kemampuan regulasi emosi dan pemanfaatan emosi dalam pengambilan keputusan karir. Selain itu, (Hamzah et al., 2021) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan adaptabilitas karir mahasiswa dalam menghadapi transisi dunia kerja . Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks individu dan lingkungan kerja, sehingga memperkuat pentingnya menguji kembali hubungan ini dalam konteks alumni pendidikan tinggi di Indonesia.

2.5.2 Emotional Intelligence terhadap Career Resilience

Emotional intelligence juga memiliki kontribusi penting dalam membentuk career resilience. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja, mengatasi kegagalan, serta mempertahankan motivasi dalam menghadapi tantangan karir. Secara konseptual, emotional intelligence memungkinkan individu untuk menginterpretasikan pengalaman negatif secara lebih konstruktif, sehingga dapat mengurangi dampak stres dan meningkatkan kemampuan untuk bangkit kembali. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa career resilience merupakan hasil dari kemampuan regulasi diri dan pengelolaan emosi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa emotional intelligence berpengaruh positif terhadap career resilience karena individu mampu mengelola emosi negatif dan tetap fokus pada tujuan jangka panjang. Namun, temuan(Barhate et al., 2025) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana hubungan antara emotional intelligence dan career resilience dapat bersifat negatif dalam konteks tertentu. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya research gap, sehingga penting untuk menguji kembali hubungan tersebut dalam konteks yang berbeda.

2.5.3 Emotional Intelligence terhadap Subjective Career Success

Emotional intelligence secara teoritis dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan subjective career success. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki hubungan interpersonal yang baik, mampu mengelola konflik, serta memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun, hubungan ini tidak selalu bersifat langsung. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa emotional intelligence tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap subjective career success, melainkan melalui variabel lain.

Penelitian (Sultana et al., 2016) menemukan bahwa emotional intelligence tidak memoderasi hubungan antara career commitment dan subjective career success, yang menunjukkan bahwa keberhasilan karir subjektif lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti nilai pribadi dan persepsi individu. Dengan demikian, emotional intelligence lebih berperan sebagai faktor pendukung (enabler) dibandingkan sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan karir subjektif.

2.5.4 Career Adaptability terhadap Subjective Career Success

Career adaptability merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi subjective career success. Individu yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan karir, sehingga mampu mencapai kepuasan dan keberhasilan dalam karirnya. Menurut Career Construction Theory, keberhasilan karir merupakan hasil dari proses adaptasi individu terhadap lingkungan kerja yang dinamis. Individu yang adaptif mampu memanfaatkan peluang, mengatasi hambatan, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa career adaptability berpengaruh positif terhadap subjective career success karena individu mampu mengelola transisi karir dengan lebih efektif. Dengan demikian, career adaptability menjadi faktor penting dalam meningkatkan persepsi keberhasilan karir.

2.5.5 Career Resilience terhadap Subjective Career Success

Career resilience juga memiliki peran penting dalam menentukan subjective career success. Individu yang resilien mampu menghadapi tekanan, mengatasi kegagalan, serta mempertahankan kinerja dalam kondisi sulit. Penelitian (Ahmad et al., 2019) menunjukkan bahwa career resilience berpengaruh positif terhadap career success, di mana individu yang memiliki ketahanan tinggi cenderung lebih mampu mencapai tujuan karirnya. Selain itu, individu yang resilien juga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang.

2.5.6 Peran Mediasi Career Adaptability dan Career Resilience

Hubungan antara emotional intelligence dan subjective career success tidak selalu bersifat langsung, melainkan melalui variabel mediasi seperti career adaptability dan career resilience. Secara teoritis, emotional intelligence berperan dalam membentuk sumber daya psikologis individu yang kemudian dikonversi menjadi kemampuan adaptasi dan ketahanan karir. Kedua kemampuan ini selanjutnya berkontribusi terhadap keberhasilan karir subjektif.

Penelitian menunjukkan bahwa career adaptability dan career resilience mampu memediasi hubungan antara emotional intelligence dan subjective career success, yang berarti bahwa kecerdasan emosional baru akan memberikan dampak nyata apabila individu mampu menggunakannya dalam bentuk perilaku adaptif dan resilien. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan karir merupakan proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor psikologis yang saling berinteraksi.

3. Metode Penelitian

3.1 Research Design

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif menggunakan analisis statistik (Creswell, 2014).

Penelitian ini menguji pengaruh emotional intelligence terhadap subjective career success dengan mempertimbangkan peran mediasi career adaptability dan career resilience. Model penelitian diuji menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) yang dinilai mampu mengakomodasi model kompleks dengan jumlah sampel yang relatif terbatas (Hair et al., 2019).

3.2 Population and Sample (Populasi dan Sampel)

Populasi dalam penelitian ini adalah alumni Program Studi S2 Manajemen Universitas Negeri Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019).

Kriteria responden dalam penelitian ini adalah alumni yang memiliki pengalaman kerja, sehingga mampu mengevaluasi keberhasilan karirnya secara subjektif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden, yang dianggap telah memenuhi kriteria minimum dalam analisis SEM-PLS (Hair et al., 2019).

3.3 Data Collection Technique (Teknik Pengumpulan Data)

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dikembangkan dalam penelitian sebelumnya.

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin, yang umum digunakan dalam penelitian sosial untuk mengukur persepsi, sikap, dan opini responden (Sekaran & Bougie, 2016). Skala ini memberikan fleksibilitas bagi responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan.

3.4 Measurement of Variables (Pengukuran Variabel)

Pengukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada instrumen yang telah digunakan dan dikembangkan dalam penelitian sebelumnya untuk memastikan validitas dan reliabilitas.

Variabel	Dimensi	Indikator Utama
Emotional Intelligence (X) Goleman (1995)	Self-awareness, Self-regulation, Motivation, Empathy, Social skills	Kemampuan mengenali, memahami, mengelola emosi diri dan orang lain, memotivasi diri, serta membangun hubungan sosial dalam pekerjaan
Career Adaptability (Z1) (Savickas &	Concern, Control, Curiosity, Confidence	Kemampuan merencanakan masa depan karir, mengambil keputusan, mengeksplorasi peluang, serta memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan karir

Porfeli, 2012)

Career Resilience (Z2) (London, 1983)	Self-efficacy, Risk taking, Goal orientation, Social support, Continuous learning	Kemampuan bertahan, beradaptasi, menghadapi tekanan, mencari dukungan, serta terus belajar dalam menghadapi tantangan karir
Subjective Career Success (Y) (Arthur et al., 2005)	Career satisfaction, Job satisfaction, Career achievement, Work-life balance, Personal growth	Persepsi individu terhadap kepuasan, pencapaian, keseimbangan hidup, dan perkembangan diri dalam karir

Berdasarkan tabel operasional variabel di atas, setiap variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang telah dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Seluruh indikator disusun dalam bentuk pernyataan yang kemudian diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan indikator tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dapat diukur secara valid dan reliabel sesuai dengan konsep teoritis yang mendasarinya. Selain itu, pengukuran ini juga memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai persepsi responden terhadap emotional intelligence, career adaptability, career resilience, dan subjective career success.

3.5 Data Analysis Technique (Teknik Analisis Data)

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan kompleks antar variabel laten secara simultan serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal secara ketat (Hair et al., 2019).

Analisis SEM-PLS dilakukan melalui dua tahap, yaitu:

1. Outer Model (Model Pengukuran)

Outer model (model pengukuran) digunakan untuk menguji kualitas instrumen penelitian yang meliputi validitas dan reliabilitas konstruk. Pengujian validitas dilakukan melalui convergent validity dengan melihat nilai loading factor yang harus lebih besar atau sama dengan 0,70. Selain itu, discriminant validity juga diuji menggunakan pendekatan Fornell-Larcker Criterion dan cross loading untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya.

Sementara itu, pengujian reliabilitas dilakukan melalui nilai composite reliability dan Cronbach's alpha, di mana masing-masing konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai di atas 0,70. Seluruh tahapan pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur konstruk secara valid dan konsisten sehingga layak digunakan dalam analisis model struktural (Moradi & Badrinarayanan, 2021).

2. Inner Model (Model Struktural)

Inner model (model struktural) digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel

dependen. Selain itu, analisis path coefficient digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel dalam model.

Pengujian signifikansi hubungan dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value. Selain itu, pengujian indirect effect juga dilakukan untuk menganalisis peran variabel mediasi dalam model penelitian. Kriteria pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat signifikan. Pendekatan ini umum digunakan dalam analisis SEM berbasis PLS untuk memastikan ketepatan model struktural yang dihasilkan (Midgley et al., 2017).

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Sebelum melakukan pengujian model struktural (inner model), terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap model pengukuran (outer model). Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Pengujian outer model dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis convergent validity, discriminant validity, serta uji reliabilitas konstruk.

Tabel 1. Tabel Outer Model (Convergent Validity)

Variabel	Jumlah Item	Rentang Loading Factor	Keterangan
Emotional Intelligence	20	0,701 – 0,763	Valid
Subjective Career Success	10	0,701 – 0,776	Valid
Career Adaptability	8	0,706 – 0,874	Valid
Career Resilience	10	0,703 – 0,797	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan hasil pengujian outer model, seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria convergent validity dan dinyatakan valid. Nilai loading factor pada variabel emotional intelligence berada pada rentang 0,701 hingga 0,763, subjective career success sebesar 0,701 hingga 0,776, career adaptability sebesar 0,706 hingga 0,874, serta career resilience sebesar 0,703 hingga 0,797. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Discriminant Validity

Variabel	AVE	CA	CR	EI	SCS
CA	0,587	0,766			
CR	0,573	0,781	0,757		
EI	0,523	0,760	0,744	0,723	
SCS	0,542	0,806	0,799	0,679	0,736

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, hasil pengujian discriminant validity berdasarkan kriteria Fornell–Larcker menunjukkan bahwa beberapa konstruk belum sepenuhnya memenuhi kriteria karena nilai korelasi antar konstruk masih lebih tinggi dibandingkan nilai akar AVE. Oleh karena itu, evaluasi discriminant validity selanjutnya diperkuat menggunakan uji HTMT. Berikut merupakan hasil uji HTMT:

Tabel 3. Hasil Uji HTMT

CA	CR	EI	SCS
----	----	----	-----

CA			
CR	0,857		
EI	0,814	0,788	
SCS	0,877	0,862	0,710

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil pengujian discriminant validity menggunakan metode Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah batas 0,90. Nilai HTMT tertinggi terdapat pada hubungan antara career adaptability dan subjective career success yaitu sebesar 0,877, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan antara emotional intelligence dan subjective career success yaitu sebesar 0,710. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria discriminant validity, sehingga setiap konstruk mampu dibedakan secara empiris dari konstruk lainnya.

4.2 Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
EI	0,956	0,952	Reliabel
SCS	0,922	0,906	Reliabel
CA	0,919	0,899	Reliabel
CR	0,931	0,917	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang melebihi batas minimum. Dalam pengujian tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki konsistensi pengukuran yang dapat diandalkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel emotional intelligence, subjective career success, career adaptability, dan career resilience dapat dinyatakan reliabel.

4.3 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	R ²	<i>R Square Adjusted</i>
CA	0,578	0,571
CR	0,554	0,547
SCS	0,723	0,709

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, nilai R² yang dimiliki variabel career adaptability sebesar 0,578, yang mana berarti emotional intelligence mampu menjelaskan 57,8% dari career adaptability, sementara sisanya sebesar 42,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Kemudian, nilai R² yang dimiliki variabel career resilience sebesar 0,554, yang mana berarti emotional intelligence mampu menjelaskan 55,4% dari career resilience, sementara sisanya sebesar 44,6% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Untuk nilai R² yang dimiliki variabel subjective career success sebesar 0,723, yang mana berarti emotional intelligence, career adaptability dan career resilience mampu menjelaskan 72,3%

dari career subjective career success, sementara sisanya sebesar 27,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

4.4 Predictive Relevance (Q^2)

Tabel 6. Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	Q^2
			(1-SSE/SSO)
CA	512	346,261	0,324
CR	640	443,056	0,308
SCS	640	403,815	0,369

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, hasil pengujian predictive relevance memperoleh hasil Q^2 untuk variabel career adaptability sebesar 0,324, untuk variabel career resilience sebesar 0,308, dan untuk variabel subjective career success sebesar 0,369. Keseluruhan nilai Q^2 pada variabel dependen lebih besar dari nol, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki predictive relevance yang baik.

4.5 Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	t-statistic	p-values	Ket.
EI → SCS	0,002	0,018	0,986	H1 ditolak
EI → CA	0,760	16,648	0,000	H2 diterima
EI → CR	0,744	13,248	0,000	H3 diterima
CA → SCS	0,465	3,368	0,001	H4 diterima
CR → SCS	0,434	2,862	0,004	H5 diterima

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 7, hasil pengujian direct effect menunjukkan bahwa emotional intelligence tidak berpengaruh signifikan terhadap subjective career success ($\beta = 0,002$; $t = 0,018$; $p = 0,986$), sehingga H1 ditolak. Sebaliknya, emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap career adaptability ($\beta = 0,760$; $t = 16,648$; $p = 0,000$) dan career resilience ($\beta = 0,744$; $t = 13,248$; $p = 0,000$), sehingga H2 dan H3 diterima.

Selanjutnya, career adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap subjective career success ($\beta = 0,465$; $t = 3,368$; $p = 0,001$), serta career resilience juga berpengaruh positif

dan signifikan terhadap subjective career success ($\beta = 0,434$; $t = 2,862$; $p = 0,004$). Dengan demikian, H4 dan H5 dinyatakan diterima.

4.6 Hasil Pengujian Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh tidak langsung

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	t-statistic	p-values	Ket.
EI → CA → SCS	0,353	3,205	0,001	H6 diterima
EI → CR → SCS	0,323	2,610	0,009	H7 diterima

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4.17, hasil pengujian indirect effect menunjukkan bahwa emotional intelligence melalui career adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap subjective career success ($\beta = 0,353$; $t = 3,205$; $p = 0,001$), sehingga H6 diterima. Selain itu, emotional intelligence melalui career resilience juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap subjective career success ($\beta = 0,323$; $t = 2,610$; $p = 0,009$), sehingga H7 diterima.

Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Subjective Career Success

Hasil penelitian menunjukkan bahwa emotional intelligence tidak berpengaruh secara langsung terhadap subjective career success. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional bukan merupakan faktor utama yang secara langsung menentukan keberhasilan karir subjektif, melainkan lebih berperan sebagai sumber daya psikologis yang perlu dikonversi melalui mekanisme tertentu.

Secara konseptual, emotional intelligence memang berperan dalam membantu individu mengelola emosi, membangun hubungan interpersonal, serta menghadapi tekanan kerja. Namun, dalam konteks subjective career success, keberhasilan karir lebih banyak ditentukan oleh bagaimana individu menilai dan memaknai pengalaman karirnya secara personal. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi keberhasilan karir tidak hanya bergantung pada kemampuan emosional, tetapi juga pada nilai, tujuan, serta standar keberhasilan yang dimiliki individu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sultana et al., 2016) yang menyatakan bahwa emotional intelligence tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap subjective career success, karena keberhasilan karir subjektif lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti evaluasi diri dan kepuasan pribadi. Dengan demikian, emotional intelligence dapat dipandang sebagai faktor yang bersifat tidak langsung, yang membutuhkan variabel perantara untuk dapat memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan karir.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional saja tidak cukup untuk meningkatkan keberhasilan karir subjektif, apabila tidak diikuti dengan kemampuan individu dalam mengelola karirnya secara adaptif dan resilien.

4.4.2 Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Career Adaptability

Hasil penelitian menunjukkan bahwa emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap career adaptability. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang mampu mengenali, memahami, dan mengelola emosinya dengan baik cenderung memiliki kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan karir.

Secara teoritis, kemampuan dalam mengelola emosi memungkinkan individu untuk tetap tenang dalam menghadapi ketidakpastian, berpikir secara rasional, serta mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks. Hal ini menjadi dasar dalam membentuk

kemampuan adaptasi karir, terutama dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Temuan ini mendukung penelitian(Mittal, 2021) yang menyatakan bahwa emotional intelligence berperan penting dalam meningkatkan career adaptability melalui penguatan regulasi emosi dan pengambilan keputusan yang lebih efektif . Selain itu, (Hamzah et al., 2021) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan karir .

Lebih lanjut, individu dengan emotional intelligence yang tinggi cenderung memiliki kontrol diri yang baik, sehingga mampu merencanakan masa depan karir secara lebih matang serta terbuka terhadap peluang baru. Hal ini menunjukkan bahwa emotional intelligence merupakan fondasi penting dalam membentuk kemampuan adaptif individu dalam konteks karir.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya pengembangan emotional intelligence sebagai bagian dari strategi peningkatan kesiapan karir, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks.

4.4.3 Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Career Resilience

Hasil penelitian menunjukkan bahwa emotional intelligence berpengaruh positif terhadap career resilience. Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan, mengatasi kegagalan, serta mempertahankan stabilitas dalam perjalanan karirnya.

Secara konseptual, emotional intelligence memungkinkan individu untuk mengelola emosi negatif, seperti stres dan kecemasan, sehingga tidak mengganggu kinerja dan pengambilan keputusan. Kemampuan ini menjadi penting dalam membentuk ketahanan karir, terutama dalam menghadapi tantangan dan ketidakpastian dalam dunia kerja.

Namun demikian, penelitian(Barhate et al., 2025) menunjukkan bahwa hubungan antara emotional intelligence dan career resilience tidak selalu bersifat positif, bahkan dapat menunjukkan hubungan negatif dalam konteks tertentu . Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh emotional intelligence terhadap career resilience dipengaruhi oleh faktor lain, seperti karakteristik individu dan lingkungan kerja.

Dengan demikian, meskipun emotional intelligence memiliki peran penting dalam membentuk career resilience, pengaruh tersebut tidak bersifat universal dan dapat berbeda tergantung pada konteks penelitian. Hal ini menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memperkuat hubungan tersebut.

4.4.4 Pengaruh Career Adaptability terhadap Subjective Career Success

Hasil penelitian menunjukkan bahwa career adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap subjective career success. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi perubahan karir dan mencapai kepuasan dalam karirnya. Individu yang adaptif mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, memanfaatkan peluang yang ada, serta mengatasi hambatan dalam perjalanan karir. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk mencapai tujuan karirnya secara lebih efektif dan meningkatkan kepuasan terhadap karir yang dijalani.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa career adaptability berperan penting dalam meningkatkan keberhasilan karir melalui kemampuan individu dalam mengelola transisi dan perubahan karir . Dengan demikian, career adaptability menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan karir subjektif. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya pengembangan kemampuan adaptasi karir, terutama dalam menghadapi perubahan yang cepat dalam dunia kerja modern.

4.4.5 Pengaruh Career Resilience terhadap Subjective Career Success

Hasil penelitian menunjukkan bahwa career resilience berpengaruh positif dan signifikan terhadap subjective career success. Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki ketahanan karir yang tinggi mampu menghadapi tekanan kerja serta tetap mencapai tujuan karirnya. Individu yang resilien cenderung tidak mudah menyerah dalam menghadapi kegagalan dan mampu menjadikan pengalaman negatif sebagai pembelajaran. Hal ini memungkinkan individu untuk tetap berkembang dan mencapai keberhasilan dalam karirnya.

Temuan ini didukung oleh penelitian (Ahmad et al., 2019) yang menyatakan bahwa career resilience berperan penting dalam meningkatkan keberhasilan karir melalui kemampuan individu dalam mengatasi tekanan dan tantangan kerja. Dengan demikian, career resilience menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan dan keberhasilan karir individu.

4.4.6 Peran Mediasi Career Adaptability dan Career Resilience

Hasil penelitian menunjukkan bahwa career adaptability dan career resilience mampu memediasi hubungan antara emotional intelligence dan subjective career success. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak secara langsung memengaruhi keberhasilan karir, tetapi melalui kemampuan individu dalam beradaptasi dan bertahan dalam menghadapi dinamika karir. Secara konseptual, emotional intelligence berperan sebagai sumber daya psikologis yang kemudian dikonversi menjadi kemampuan adaptif dan resilien. Kedua kemampuan ini selanjutnya berkontribusi terhadap keberhasilan karir subjektif.

Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan karir merupakan proses yang kompleks dan tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor saja. Emotional intelligence perlu diimplementasikan dalam bentuk perilaku adaptif dan resilien agar dapat memberikan dampak nyata terhadap keberhasilan karir. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya pengembangan program yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kecerdasan emosional, tetapi juga pada kemampuan adaptasi dan ketahanan karir individu.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh emotional intelligence terhadap subjective career success dengan mempertimbangkan peran mediasi career adaptability dan career resilience. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa emotional intelligence tidak berpengaruh secara langsung terhadap subjective career success. Namun, emotional intelligence terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap career adaptability dan career resilience. Selanjutnya, career adaptability dan career resilience terbukti berpengaruh positif terhadap subjective career success serta mampu memediasi hubungan antara emotional intelligence dan subjective career success. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan karir subjektif tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan emosional, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam beradaptasi dan bertahan dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Dengan demikian, emotional intelligence berperan sebagai sumber daya psikologis yang perlu dikembangkan menjadi kemampuan adaptif dan resilien agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan karir individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

Secara praktis, individu khususnya alumni diharapkan tidak hanya mengembangkan kecerdasan emosional, tetapi juga meningkatkan kemampuan career adaptability dan career

resilience melalui perencanaan karir yang matang, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian dalam dunia kerja.

Bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam merancang program pengembangan soft skills yang berfokus pada peningkatan emotional intelligence, career adaptability, dan career resilience guna meningkatkan kesiapan karir lulusan.

Secara akademis, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi subjective career success, seperti self-efficacy, work engagement, atau perceived organizational support. Selain itu, penggunaan desain penelitian longitudinal juga disarankan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika perkembangan karir individu.

Aknowledgement (Ucapan Terima Kasih)

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya kepada dosen pembimbing, pihak institusi, serta seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ahmad, B., Latif, S., Bilal, A. R., & Hai, M. (2019). The mediating role of career resilience on the relationship between career competency and career success. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(3), 209–231. <https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2019-0079>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Barhate, B., Winton, B. G., & Maugh Funderburk, C. (2025). The mediating role of career resilience on Gen Z's emotional intelligence and career outcomes. *European Journal of Training and Development*, 49(5/6), 475–492. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2024-0014>
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788–813. <https://doi.org/10.1108/02683940310511881>
- Fourie, C., & Van Vuuren, L. J. (1998). Defining and measuring career resilience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 24(3). <https://doi.org/10.4102/sajip.v24i3.662>
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Ibrahim, M. M. S., & Amari, A. A. (2018). Influence of the Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Subjective Career Success: The Mediating Role of Women's Career Adaptability in the Saudi Context. *International Journal of Business and Management*, 13(9), 189. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n9p189>
- Linz, S. J. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *International Journal of Manpower*, 24(6), 626–652. <https://doi.org/10.1108/01437720310496139>
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*,

- 8(4), 620–630. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>
- Midgley, G., Nicholson, J. D., & Brennan, R. (2017). Dealing with challenges to methodological pluralism: The paradigm problem, psychological resistance and cultural barriers. *Industrial Marketing Management*, 62, 150–159. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.08.008>
- Mittal, S. (2021). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: role in job-search success of university students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 454–470. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0145>
- Moradi, M., & Badrinarayanan, V. (2021). The effects of brand prominence and narrative features on crowdfunding success for entrepreneurial aftermarket enterprises. *Journal of Business Research*, 124, 286–298. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.002>
- Rode, J. C., Arthaud-Day, M. L., Mooney, C. H., Near, J. P., & Baldwin, T. T. (2008). Ability and Personality Predictors of Salary, Perceived Job Success, and Perceived Career Success in the Initial Career Stage. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(3), 292–299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00435.x>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sultana, R., Yousaf, A., Khan, I., & Saeed, A. (2016). Probing the interactive effects of career commitment and emotional intelligence on perceived objective/subjective career success. *Personnel Review*, 45(4), 724–742. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2014-0265>
- Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>