

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP ADAPTASI PEKERJAAN
PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS FISIK DI KOTA SEMARANG**

***THE EFFECT OF SELF EFFICACY ON WORK ADAPTATION OF
WORKERS WITH PHYSICAL DISABILITIES IN SEMARANG***

¹Ginung Nurtyasto Sumarno, ²Muhammad Akhyar, ³Heru Irianto

^{1,2,3}Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
email : ¹ginunknurtyasto@gmail.com; ²muhammadakhyar.uns@gmail.com;
dan ³heruirianto@staff.uns.ac.id.

ABSTRACT

Workers with disabilities in Indonesia who work in formal sector employment are 34.45%, this is much lower than non-disabled who work in the formal sector up to 50.73%. One of the main reasons for that low distribution of workers with disabilities in the formal sector is the requirement to be able to adapt on a labor market competitiveness with all their physical limitations. The purpose of this study is to determine the effect of self efficacy on work adaptation of workers with physical disabilities including the validity and reliability of that indicators. The research subjects were workers with physical disabilities in Semarang, Indonesia. The research method was quantitative descriptive analysis, survey data collection with a sample 150 respondents. Data analysis using SEM (Structural Equation Modeling) with data processing tools using SPSS 26 and Lisrel 8.8, to analyzed structural equations and measurement equations between variables. The results showed that sources of self-efficacy such as vicarious experiences, verbal persuasion, and emotional cues had a positive effect on the work adaptation of workers with physical disabilities.

Keywords : disability workers, self efficacy, work adaptation, SEM

ABSTRAK

Tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia yang terserap di sektor ketenagakerjaan formal sebesar 34,45%, ini jauh lebih rendah dibandingkan non disabilitas yang terserap hingga 50,73%. Salah satu penyebab utama rendahnya serapan tenaga kerja penyandang disabilitas di sektor formal adalah tuntutan untuk dapat beradaptasi pada kompetitifnya pasar tenaga kerja dengan segala keterbatasan fisik yang dimiliki. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap adaptasi pekerjaan penyandang disabilitas fisik beserta validitas & reliabilitas indikator-indikatornya. Subyek penelitian adalah pekerja penyandang disabilitas fisik di Kota Semarang, Indonesia. Metode penelitian dengan analisis deskriptif kuantitatif, pengumpulan data survey dengan sampel 150 responden. Analisis data menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan olah data menggunakan SPSS 26 dan Lisrel 8.8, untuk menguji persamaan struktural dan persamaan pengukuran antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber efikasi diri seperti: variabel sosok panutan, variabel persuasi verbal, dan variabel kondisi emosional berpengaruh positif terhadap adaptasi pekerjaan penyandang disabilitas fisik. Sedangkan variabel pengalaman kerja tidak terbukti sebagai indikator efikasi diri yang valid dan reliabel dalam mempengaruhi adaptasi pekerjaan.

Kata Kunci : Pekerja penyandang disabilitas, efikasi diri, adaptasi pekerjaan, SEM

PENDAHULUAN

Berdasarkan data survey Dinas Sosial Kota Semarang pada tahun 2019 terdapat 5712 orang warga penyandang disabilitas di Kota Semarang. Pemerintah setempat berupaya memberdayakan masyarakat Penyandang Disabilitas di wilayahnya tersebut dengan menerapkan Peraturan Gubernur (Pergub) Jawa Tengah nomor 11 tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Salah satu agendanya adalah pemberian kuota 1% tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan.

Meskipun telah ada aturan resmi dari pemerintah untuk memberikan kuota tersebut, kenyataannya laporan saat ini hanya 34,45% penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal dan kebanyakan adalah penyandang disabilitas fisik. Ini jauh lebih rendah dibandingkan non disabilitas yang terserap hingga 50,73% (LPEM FEB UI, 2017). Hal tersebut dikarenakan masih kurangnya kesadaran perusahaan untuk memberikan kesempatan bekerja, serta masalah adaptasi pekerjaan penyandang disabilitas. Karena kompetitifnya pasar tenaga kerja, pekerja penyandang disabilitas dituntut dapat beradaptasi pada pekerjaannya dengan segala keterbatasan yang dimiliki (Purinami *et al.*, 2018).

Efikasi diri memainkan peran penting dalam regulasi motivasi diri, yang pada perannya memengaruhi tindakan, perilaku mengatasi keadaan, dan lingkungan yang dipilih seseorang untuk diakses. Efikasi diri berperan dalam teori kognitif sosial, dan seberapa efektif individu berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan mereka sendiri (Waynor, 2014).

A. Adaptasi Pekerjaan

Adaptasi pekerjaan secara hierarkis keseluruhan konstruksinya berupa macam macam perilaku (behaviour) terutama perilaku individu. Adaptasi pekerjaan dianggap terdiri dari respon terhadap kepuasan kerja yang kovari berkemungkinan untuk meningkatkan kepuasan kerja seseorang, atau dengan kata lain mengurangi ketidakpuasan seseorang (Hulin, 1991; Rosse & Miller, 1984). Definisi ini menekankan kesengajaan reaksi perilaku individu. Respon adaptasi berupa perilaku dan keyakinan adaptif yang digunakan seseorang untuk menjalankan tugas, cara kerja dan pengembangan karier (Hirschi *et al.*,

2015; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013). Ada beberapa indikator dalam adaptasi pekerjaan, antara lain:

1. Kepuasan kerja (Y1), kepuasan kerja merupakan manifes utama perilaku adaptasi pekerjaan (Hulin, 1991; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013; Chan & Mai; 2015; Zacher & Griffin, 2015; Frolenoka, 2017). Ukuran kepuasan kerja ditunjukkan: melakukan pekerjaan yang dinikmati, melakukannya pekerjaan dengan baik, merasa terpenuhinya imbalan (gaji), pengakuan/ apresiasi, pendapatan, promosi, dan pencapaian karir, dan hal lain yang mencerminkan rasa puas dalam dirinya (Kaliski, 2007).
2. Partisipasi organisasi (Y2), keterlibatan peran dalam organisasi kerja merupakan salah satu manifes perilaku adaptif (Hulin, 1991; Rossier et al., 2012; Merino et al., 2016; Frolenoka, 2017). Ukuran partisipasi berupa keterlibatan, kontribusi & komitmen pada organisasi (Boon et al., 2007).
3. Efektif melaksanakan tugas (Y3), hasil dari proses adaptasi yang dilakukan secara benar diindikasikan dengan efektivitas melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensinya (Bauer, 2010; Hulin, 1991; McArdle et al., 2007). Ukuran karyawan yang efektif mencerminkan perilaku dalam organisasi seperti: Kepercayaan pada organisasi dan tujuannya, keinginan untuk bekerja dan membuat segalanya lebih baik, pemahaman yang tepat tentang konteks bisnis, mengormati dan membantu rekan kerja, kesediaan untuk bekerja ekstra, mau mengembangkan potensi. (Lockwood, 2005)
4. Bertahan pada pekerjaan (Y4), berupa respons adaptasi pekerjaan yaitu (bertahan) tidak keluar (*resign*) dari pekerjaan (Hulin, 1991; Campolieti, 2009; Frolenoka, 2017).

B. Efikasi Diri

Efikasi diri dapat mendorong pekerja penyandang disabilitas berkembang, beradaptasi di tempat kerja (Brouwer et al., 2011; Zhu et al., 2019). Efikasi diri dalam teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial yaitu keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan

sukses. Wujud lain efikasi diri sebagai semacam *self confidence*, maupun *self-esteem*. Terdapat 4 Sumber utama efikasi diri penyandang disabilitas yang selanjutnya menjadi manifes pada penelitian ini (Bandura, 1997; Judge et al., 2007; Maine et al., 2017), antara lain:

1. Pengalaman (X1), berupa kesuksesan dalam pengalaman menyelesaikan suatu pekerjaan sebelumnya. Dalam konteks penelitian ini artinya pengalaman kerja, pengalaman bekerjasama dengan non disabilitas.
2. Sosok panutan (X2), berupa pengamatan keberhasilan dan kegagalan orang lain, sehingga pekerja penyandang disabilitas dapat mengumpulkan informasi yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan mereka. Sosok panutan diperoleh dari komunitas dan interaksi sesama disabilitas.
3. Persuasi verbal (X3), yaitu adanya sosok yang dipercaya dan kredibel dalam memberikan nasehat. Persuasi verbal dapat berupa nasehat, bimbingan, dukungan yang diperoleh dari lingkungan terdekat seperti rekan kerja, atasan kerja, maupun keluarga.
4. Keadaan emosional (X4), yaitu semacam gairah/ semangat emosional sebagai sumber energi yang dapat berkontribusi pada kinerja yang baik. Ini didapat di sekitar lingkungan kerja, maupun di luar lingkungan kerja yang dapat menjaga motivasi, semangat, energi dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian adalah pekerja penyandang disabilitas fisik di Kota Semarang. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan alat analisis LISREL 8.8 dan SPSS 26. Teknik analisis SEM memungkinkan untuk meneliti serangkaian hubungan secara simultan sehingga memberikan efisiensi statistik SEM dapat menguji secara bersama-sama model struktural (antar variabel laten) dan model pengukuran (variabel laten dengan variabel manifes) (Hair et al., 2010).

Teknik pengambilan data *purposive proportional sampling* dengan metode pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Ukuran sampel

sesuai ketentuan umum SEM berkisar antara 100-200 responden (Hair et al., 2010), maka ditentukan ukuran sampel penelitian sejumlah 150 responden pekerja penyandang disabilitas fisik (64 tuna daksa, 85 tuna rungu dan 1 tuna netra) dengan metode estimasi *Robust Maximum Likelihood*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen berupa kuesioner diuji coba terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian yang seutuhnya. Ini bertujuan untuk memperoleh instrumen yang handal (reliabel) dan valid, melalui 40 responden pekerja penyandang disabilitas fisik. Kuesioner terdiri dari 40 item pernyataan dimana tiap variabel manifes ada 5 pernyataan. Data diolah dengan menggunakan SPSS 26 dan hasilnya dari 40 pernyataan r hitung $\geq r$ tabel 0,312, artinya semua butir instrumen valid. Serta dari semua variabel manifes nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ yang artinya instrumen handal (reliabel).

B. Uji Normalitas Data

Asumsi *multivariate normality* dapat diterima apabila *p-value* ≥ 0.05 (Wijayanto, 2008). Untuk menguji normalitas data *p-value* dari *skewness* dan *kurtosis* pada sampel 150 responden menggunakan alat analisis LISREL 8.8 pada gambar 1 berikut.

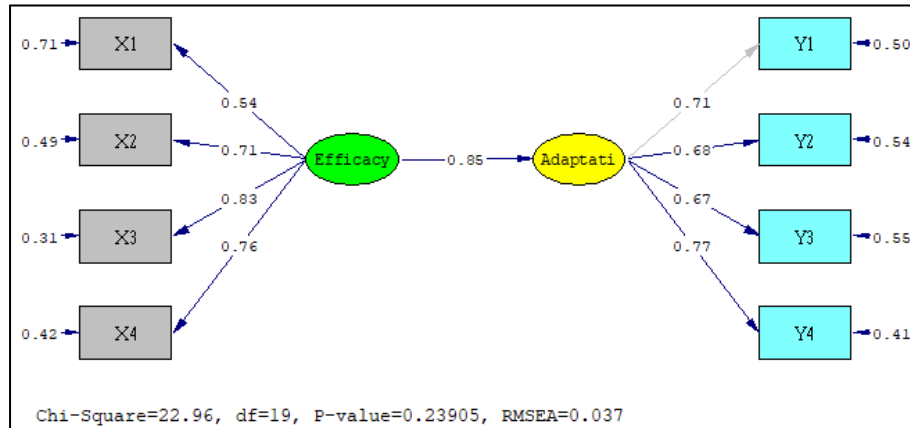
Tabel 1. Output tes dari data univariat dan multivariat

Test of Univariate Normality for Continuous Variables							
Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis		
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value	
X1	0.414	0.679	-0.944	0.345	1.062	0.588	
X2	-1.545	0.122	-2.087	0.037	6.743	0.034	
X3	-1.320	0.187	-1.370	0.171	3.621	0.164	
X4	-0.908	0.364	1.275	0.202	2.450	0.294	
Y1	-0.588	0.556	0.729	0.466	0.878	0.645	
Y2	-0.326	0.745	0.027	0.978	0.107	0.948	
Y3	-0.925	0.355	0.075	0.940	0.862	0.650	
Y4	-0.879	0.379	0.711	0.477	1.279	0.528	
Relative Multivariate Kurtosis = 1.033							
Test of Multivariate Normality for Continuous Variables							
Value	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis		
	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	Chi-Square	P-Value	
8.540	4.963	0.000	82.659	1.686	0.092	27.476 0.000	

Terlihat bahwa hampir semua variabel masuk kriteria *univariate normality*. Namun tidak masuk kriteria *multivariate normality* karena *p-value* $\leq 0,05$. Jika data multivariat tidak normal, maka analisis SEM dengan metode estimasi *Maximum Likelihood* (ML) tidak dapat digunakan. Namun, program Lisrel 8.80 mampu melakukan analisis dengan pendekatan *Robust Maximum Likelihood* (RML). Program Lisrel 8.80 saat sudah lebih canggih karena jika data yang akan diolah ternyata tidak berdistribusi normal, secara otomatis program Lisrel 8.80 akan *default* pada mode analisis RML (Haryono, 2016).

C. Kecocokan Keseluruhan Model (Goodness of Fit Overall Model/ GoF)

Menggunakan olah data Lisrel 8.8, uji kecocokan keseluruhan model konseptual menghasilkan *path diagram* keseluruhan model pada gambar 1.



Gambar 1. *Path diagram overall model (standardized solution)*

Menurut Kline (2005) beberapa ukuran indeks kecocokan model (GoF) yang disarankan untuk digunakan adalah *p-value chi-square* (χ^2), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) dan *Comparative Fit Index* (CFI). Hasil uji kecocokan model keseluruhan ditampilkan pada tabel 2.

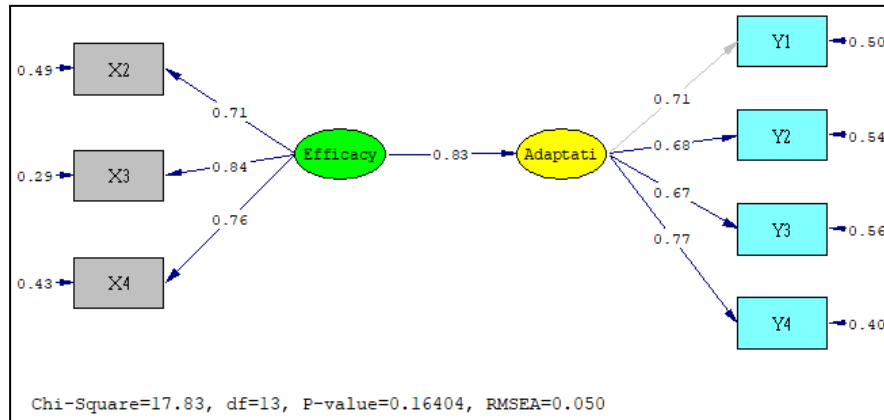
Tabel 2. *Output goodness of fit overall model*

Indeks GoF	Kriteria GoF	Hasil Uji GoF	Keterangan
<i>p-value</i> χ^2	<i>p-value</i> $\geq 0,05$; artinya <i>good fit</i>	0,239	Model <i>good fit</i>
RMSEA	RMSEA $\leq 0,08$; artinya <i>good fit</i>	0,037	Model <i>good fit</i>
CFI	CFI $\geq 0,9$; artinya <i>good fit</i>	0,99	Model <i>good fit</i>

Berdasarkan tabel 2 diperoleh model konseptual yang dibangun sudah *good fit*, namun jika dilihat lebih lanjut terdapat *offending estimates* pada variabel manifes X1 dimana mempunyai *varians errors* yang tinggi melebihi *loading factor*. Hal ini artinya variabel tersebut tidak layak dan perlu dihilangkan.

D. Modifikasi / Respesifikasi Model

Modifikasi model dengan cara menghilangkan *offending estimates* pada variabel manifes X1 karena mempunyai *varians errors* yang tinggi. *Path diagram* hasil dari modifikasi ditampilkan pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Path diagram overall model modified (standardized solution)

Hasil uji kecocokan model keseluruhan setelah dimodifikasi menunjukkan bahwa model yang dibangun telah cocok (*model fit*) ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3. Output goodness of fit overall model modified

Indeks GoF	Kriteria GoF	Hasil Uji GoF	Keterangan
$p\text{-value} \leq 2$	$p\text{-value} \geq 0,05$; artinya <i>good fit</i>	0,164	Model <i>good fit</i>
RMSEA	$RMSEA \leq 0,08$; artinya <i>good fit</i>	0,050	Model <i>good fit</i>
CFI	$CFI \geq 0,9$; artinya <i>good fit</i>	0,99	Model <i>good fit</i>

E. Analisis Persamaan Model Pengukuran dan Model Struktural

Merupakan uji validitas dan reliabilitas variabel teramati (*observed/manifest*) dalam model SEM dengan bantuan Lisrel 8.8 pada model yang telah dimodifikasi. Hasil pengolahan data validitas dan reliabilitas variabel teramati (*manifest*) pada tabel 4 berikut. Indeks validitas jika $t\text{-value} \geq 1,96$; dan *Standardized Loading Factor* $> 0,30$. Indeks reliabilitas jika $CR \geq 0,70$.

Tabel 4. Output Uji GoF setelah modifikasi model

Variabel	$t\text{-value} \geq 1,96$	<i>Standardized Loading Factor</i> $\geq 0,30$	<i>Error</i>	<i>Composite Reliability</i> $CR \geq 0,70$	Keterangan
Efikasi diri (<i>Efficacy</i>)				0,82	Reliabel
X1	-	-	-		Tidak layak (<i>offending estimates</i>)
X2	9,39	0,71	0,49		Valid
X3	11,76	0,84	0,29		Valid
X4	10,17	0,76	0,43		Valid
Adaptasi Pekerjaan (<i>Adaptation</i>)				0,80	Reliabel
Y1	9,22	0,71	0,50		Valid
Y2	8,68	0,68	0,54		Valid
Y3	8,51	0,67	0,56		Valid
Y4	10,39	0,77	0,40		Valid

Tahapan selanjutnya yaitu uji hipotesis penelitian pada model struktural, yaitu evaluasi terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lain. Nilai *t-value* pada hubungan variabel laten sebesar 7,72 dimana $\geq 1,96$, artinya berpengaruh positif signifikan. Nilai *loading factor*= 0,83; *varians errors*= 0,32; koefisien determinasi $R^2= 0.68$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap adaptasi pekerjaan penyandang disabilitas fisik di Kota Semarang. Semua indikator (variabel manifes) dari variabel laten adaptasi pekerjaan penyandang disabilitas terbukti valid dan reliabel yaitu: kepuasan kerja (Y1), partisipasi dalam organisasi perusahaan (Y2), keefektifan dalam melaksanakan tugas (Y3), dan bertahan pada pekerjaan (Y4).

Indikator (variabel manifes) pada variabel laten efikasi diri yang terbukti valid dan reliabel antara lain: sosok panutan (X2), persuasi verbal (X3), kondisi emosional (X4). Sosok panutan didapat dari pergaulan sesama disabilitas, jaringan interaksi dalam komunitas sehingga mereka dapat berbagi cerita, informasi, pengalaman, ilmu, keterampilan, dll. Persuasi verbal dapat berupa nasehat, bimbingan, dukungan yang diperoleh dari lingkungan terdekat seperti rekan kerja, atasan kerja, maupun keluarga. Sementara kondisi emosional semacam gairah, semangat bekerja, kepercayaan diri, pemahaman tujuan kerja dapat menjadi sumber energi mereka untuk dapat beradaptasi di lingkungan. Hal-hal tersebut perlu diperhatikan oleh semua *stakeholder* agar dapat mendorong peningkatan efikasi diri para pekerja penyandang disabilitas sehingga dapat beradaptasi, bersaing, di sektor ketenagakerjaan formal. Sedangkan indikator (variabel manifes) dari efikasi diri yang tidak valid dan tidak reliabel yaitu pengalaman (X1). Hal ini menandakan bahwa pekerja penyandang disabilitas *fresh graduate* maupun yang sudah berpengalaman bukan menjadi ukuran indikator dari efikasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, Asa. 2017. Self-efficacy, Vocational Rehabilitation and Transition to Work. Department of Public Health and Caring Sciences, Box 564, Uppsala University, SE-75122 Uppsala, Sweden.
- Bandura, A. 1997. Self-Efficacy: The exercise of control. New York, NY: W.H. Freeman.
- Bauer, T., 2010. Onboarding new employees: maximizing success. The SHRM Foundation's Effective Practice Guideline Series: Alexandria.
- Boon, K. O., Arumugam, V., Safa, M. S., Bakar, N., A. 2007. HRM and TQM: association with job involvement. *Personnel Review*.
- Brouwer, Sandra & Franche, Renée-Louise & Hogg-Johnson, Sheilah & Lee, Hyunmi & Krause, Niklas & Shaw, William. 2011. Return-to-Work Self-Efficacy: Development and Validation of a Scale in Claimants with Musculoskeletal Disorders. *Journal of occupational rehabilitation*. 21. 244-58. 10.1007/s10926-010-9262-4
- Campolieti. 2009. Worker Adaptation and the Desire for Accommodations after the Onset of a Disability. *A journal of Economy of Society*.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. 2015. The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89,130–139. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>.
- Frolenoka, O D. 2017. Personnel adaptation in the workplace, the quality of working life and subjective well-being. *Information Technologies, Management And Society*. Latvia.
- Hair JF., Black WC, Babin BJ, Anderson RE. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. United States of America. Pearson New International Edition.
- Haryono, Siswoyo. 2016. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0*. PT Intermedia Personalia Utama. Jawa Barat
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. 2015. Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87,1–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>.
- Hogelund, J H A. 2015. Worker adaptation and workplace accommodations after the onset of an illness. Department of Sociology University of Copenhagen: Denmark.
- Hulin, C.L. 1991. Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 2, pp. 445-505). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Judge, Timothy & Jackson, Christine & Shaw, John & Scott, Brent & Rich, Bruce. 2007. Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *The Journal of applied psychology*. 92. 107-27. 10.1037/0021-9010.92.1.107.
- Kaliski, B.S. 2007. *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition. Thompson Gale, Detroit.
- Kline, R. B. 2005. *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford Press

- Lockwood, Nancy, R. 2005. Talent management: driver for organizational success” HR Magazine, Vol. 5
- LPEM FEB UI. 2017. Laporan Akhir Memetakan Penyandang Disabilitas (PD) Di Pasar Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: ILO Kantor Jakarta.
- Maine, A., Dickson, A., Truesdale, M., & Brown, M. 2017. An application of Bandura's 'Four Sources of Self-Efficacy' to the self-management of type 2 diabetes in people with intellectual disability: An inductive and deductive thematic analysis. *Research in developmental disabilities*, 70, 75–84. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.09.004>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. 2007. Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>.
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. 2016. Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93,92–102. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005>.
- Peraturan Gubernur (Pergub) Jawa Tengah nomor 11 tahun 2017 tentang Peraturan Pelaksanaan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas .
- Purinami G., Apsari NC., Mulyana N. 2018. Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Pekerjaan Sosial*.
- Rosse, J.G., & Miller, H.E. .1984. Relationship between absenteeism and other employee behaviors. In P.S. Goodman & R.S. Atkin (Eds.), *Absenteeism: New approaches to understanding, measuring, and managing employee absence*, (pp.194-228). San Francisco: Jossey-Bass.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. 2012. Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. 2012. Career Adapt-Abilities cale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Savickas, M. L. 2013. Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research into work* (pp. 147–183) (2nd ed). Hoboken, NJ: Wiley.
- Waynor WR. 2014. The role of work related self-efficacy in supported Employment for persons with serious mental illness. Department of Psychiatric Rehabilitation & Counseling Professions School of Health Related Professions Rutgers, the State University of New Jersey
- Wijayanto. 2008. *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Zacher, H., & Griffin, B. 2015. Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227–236. <http://dx.doi.org/10.1093/worker/wau009>.

Zhu, X, Law, KS, Sun, Cong (Timothy), Yang, D. 2019. Thriving of employees with disabilities: The roles of job self- efficacy, inclusion, and team- learning climate. *Hum Resour Manage.* 2019; 58: 21– 34.