



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental
<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Career Adaptability* dan *Psychological Capital* terhadap *Self-Perceived Employability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir

SULISTIYO ADI NUGROHO & FAJRIANTHI*
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh *career adaptability* dan *psychological capital* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Penelitian ini dilakukan kepada 180 mahasiswa semester 8, 10, 12, dan 14 yang terdiri dari 41 laki-laki dan 139 perempuan. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan *self-perceived employability for university student scale* yang terdiri dari 16 item, skala *career adaptability* terdiri dari 24 item, dan skala *psychological capital* terdiri dari 12 item. Setelahnya, data dianalisis menggunakan program software IBM SPSS 23.0 for Windows melalui uji regresi linear sederhana dan linear berganda. Hasil regresi ini menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-perceived employability* ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya *psychological capital* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *self-perceived employability* ($0,000 < 0,05$). *Career adaptability* dan *psychological capital* secara simultan berpengaruh terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Kata kunci: *career adaptability, mahasiswa, psychological capital, self-perceived employability*

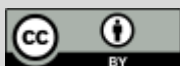
ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career adaptability and psychological capital on self-perceived employability of the final year students of the Faculty of Psychology, Airlangga University. This research was conducted on 180 active students in semesters 8, 10, 12, and 14 consisting of 41 men and 139 women. The measuring instrument in this study uses a self-perceived employability for university student scale consisting of 16 items, the career adaptability scale consists of 24 items, and the psychological capital scale consists of 12 items. Data were analyzed using the program IBM SPSS 23.0 for Windows software through simple linear and multiple linear regression tests. The regression results show that career adaptability has a positive and significant effect on self-perceived employability ($0.000 < 0.05$). Furthermore, psychological capital has a significant positive effect on self-perceived employability ($0.000 < 0.05$). Career adaptability and psychological capital simultaneously affect self-perceived employability in final years students.

Keywords: *career adaptability, psychological capital, self-perceived employability, student*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2021, Vol. 1(1), 520-531

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: fajrianthi@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>),

sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Pengangguran adalah masalah yang besar baik bagi masyarakat maupun individu. Bagi masyarakat, itu menanggung biaya dalam sistem kesejahteraan sosial dan produksi ekonomi sedangkan bagi individu, itu berarti hilangnya pendapatan dan keterampilan kerja, dan seringkali berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka serta keluarga mereka (Koen dkk., 2013). Pengangguran masih menjadi masalah bagi tenaga kerja, bahkan untuk individu yang berpendidikan seperti lulusan universitas atau perguruan tinggi. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia per bulan Agustus 2019 total keseluruhan pekerja di Indonesia adalah 126,51 juta orang. Lalu untuk jumlah pengangguran ada 7,05 juta orang. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni 2018, jumlah pekerja bertambah 2,50 juta orang dan jumlah pengangguran juga bertambah 50 ribu orang. Jumlah ini termasuk dari pengangguran terdidik seperti lulusan dari universitas. Hal ini dibuktikan oleh data tingkat pengangguran terbuka (TPT), dimana lulusan universitas jumlahnya mencapai 737.000 orang. Jumlah pengangguran yang merupakan lulusan universitas di Indonesia persentasenya mencapai angka 5,67 persen dari total jumlah angkatan kerja di negara Indonesia yang jumlahnya sekitar 13 juta orang. Hal ini menunjukkan masih banyak lulusan perguruan tinggi yang tidak bisa terserap kedalam pasar tenaga kerja. Selain itu, saat ini universitas secara kontinyu menghasilkan lulusan-lulusan, akan tetapi dari lulusan tersebut lebih banyak yang hanya sekedar mendapat predikat lulus jika dibandingkan dengan lulusan yang mampu masuk dan/atau diserap kedalam pasar tenaga kerja (Mansour & Dean, 2016).

Fenomena pengangguran ini diakibatkan karena saat ini dunia sedang mengalami perkembangan ekonomi yang melambat serta meningkatnya pengangguran akibat krisis ekonomi dan kesehatan (Estrada dkk., 2020). Hal ini menyebabkan bahwa pasar tenaga kerja saat ini semakin ramai. Oleh karena itu, untuk berhasil memasuki pasar tenaga kerja cukup sulit bahkan bagi individu yang sangat terampil dan berbakat (Baluku dkk., 2020). Memasuki pasar tenaga kerja ini merupakan tantangan besar bagi pendatang baru di pasar kerja, terutama lulusan baru dari perguruan tinggi atau universitas yang secara signifikan hal ini memperburuk kualitas transisi menuju dunia kerja (Hanapi & Nordin, 2014). Ini menunjukkan semakin jauhnya jarak yang harus dilalui kaum muda dari kelulusan hingga mendapatkan pekerjaan pertama yang bermakna. Padahal bagi orang dewasa, untuk bisa mendapatkan pekerjaan merupakan suatu hal yang penting untuk menjaga tingkat *well-being* tetap baik dalam dirinya (Konstam dkk., 2015). Hal yang menjadi perhatian penting dalam hal ini adalah rendahnya tingkat keterampilan dan kualitas lulusan baru yang seringkali tidak memenuhi standar yang disyaratkan pemberi kerja (Hanapi & Nordin, 2014). Padahal sarjana akan diharapkan untuk membangun karir yang berkelanjutan dan bertingkat-tingkat setelah mereka lulus nantinya (Rothwell dkk., 2008).

Permasalahan tersebut juga dialami lulusan dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Berdasarkan data dari *tracer study* yang dikeluarkan oleh Universitas Airlangga melalui Pusat Pengembangan Karir dan Kewirausahaan dan Hubungan Alumni pada tahun 2018, 2019, dan 2020 menunjukkan bahwa lulusan Fakultas Psikologi memiliki masa tunggu yang relatif lebih lama dari rata-rata 14 Fakultas yang ada di Universitas Airlangga. Pada tahun 2018 masa tunggu rata-rata untuk pekerjaan pertama lulusan Fakultas Psikologi adalah 6,01 bulan, lebih lama dibandingkan rata-rata universitas yakni 4,96 bulan. Hal ini berlanjut hingga tahun 2020 masa tunggu rata-rata untuk pekerjaan pertama yang diraih oleh lulusan Fakultas Psikologi masih tetap menempati posisi dua terbawah yakni posisi 13 dari total keseluruhan fakultas yang ada di Universitas Airlangga yakni 14. Hal ini berarti dalam 3 tahun berturut-

turut Fakultas Psikologi selalu berada di posisi dua terbawah dalam hal masa tunggu untuk pekerjaan pertama jika dibandingkan dengan 14 Fakultas di Universitas Airlangga. Ini menunjukkan masih kurangnya daya serap untuk lulusan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga di pasar kerja sehingga membutuhkan waktu lebih lama bagi lulusan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga untuk mendapatkan pekerjaan pertamanya jika dibandingkan dengan Fakultas lain di Universitas Airlangga.

Data dari *tracer study* tersebut juga menyebutkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa yang termasuk didalamnya terdapat mahasiswa Fakultas Psikologi masih berada dibawah tingkat kompetensi yang disyaratkan di dunia kerja. Dari beberapa kompetensi yang disebutkan, hanya ada satu kompetensi yang memenuhi, yakni keterampilan internet. Sedangkan untuk kompetensi lainnya masih berada dibawah tingkat kompetensi yang diperlukan. Kompetensi-kompetensi yang masih berada dibawah tingkat yang dibutuhkan dari kompetensi lulusan adalah tentang pengetahuan di bidang atau disiplin ilmu, berpikir kritis, kemampuan adaptasi, bekerja dibawah tekanan, kemampuan negosiasi, pengetahuan di luar disiplin ilmu, manajemen waktu, Bahasa Inggris, kepemimpinan, tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan berkomunikasi. Hal ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa dan lulusan jika dibandingkan dengan kompetensi yang disyaratkan oleh dunia kerja.

Lebih lanjut penulis juga melakukan wawancara pada *fresh graduate* dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang menjelaskan bahwa:

“Kesenjangan dari ilmu yang didapat dengan dunia kerja itu sih prakteknya kurang sehingga kita kurang pengalaman. Kalau buat akademis sudah cukup dimana dosen sudah menjelaskan dengan baik tapi untuk aplikasinya belum soalnya kita nggak dapat sarana untuk itu. Di fakultas ada unit terapan yang memfasilitasi itu namun persentase yang bisa masuk kesitu juga sedikit. Apalagi dari fakultas tidak mewajibkan untuk magang, padahal magang itu sangat membantu kita untuk menerapkan ilmu yang didapat di perkuliahan” (wawancara tanggal 20 April 2021)

Hal ini menunjukkan bahwa calon pekerja yang merupakan lulusan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga masih belum memiliki modal dasar yang cukup untuk bisa langsung mendapatkan pekerjaan atau dipekerjakan selepas lulus. Berdasarkan hal tersebut jelas bahwa mahasiswa masih perlu untuk mempersiapkan dirinya dalam menghadapi persaingan di dunia kerja dikarenakan kurangnya kesiapan mahasiswa terhadap kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, masih belum memiliki gambaran tentang dunia pekerjaan karena kurangnya pengalaman, serta kompetensi yang dia miliki masih belum sesuai ketika dihadapkan pada pasar tenaga kerja.

Hal tersebut akan diteliti melalui konsep *employability*. *Employability* merupakan modal dasar yang dimiliki oleh individu untuk dapat dipekerjakan (Fugate dkk., 2004). *Employability* didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mendapatkan pekerjaan awal, mempertahankan pekerjaannya, mendapatkan pekerjaan baru jika diperlukan, dan, idealnya, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dimana individu tersebut memenuhi persyaratan yang disyaratkan oleh sebuah pekerjaan (Hillage & Pollard, 1999). Lebih lanjut Yorke (2006) menjelaskan bahwa *employability* adalah sebuah konsep yang berbicara tentang kemampuan seorang lulusan perguruan tinggi bisa mendapat pekerjaan, bisa mempertahankan pekerjaan atau beralih jabatan, serta bisa memperoleh pekerjaan baru jika dibutuhkan. Kemampuan *employability* dalam diri individu akan membantu individu tersebut untuk mengatasi masalah transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Bagi mahasiswa akhir yang nantinya akan menjadi calon pekerja, *employability* diartikan bagaimana individu tersebut merasa kemampuannya dapat mencukupi dan mencapai pekerjaan yang tepat sesuai dengan kualifikasi level pekerjaan tersebut (Rothwell dkk., 2008).

Pada penelitian ini, *employability* akan diteliti melalui perspektif individu yaitu melalui *self-perceived employability*. Rothwell dkk. (2008) melakukan penelitian tentang *employability* dari perspektif individu yang ia sebut sebagai *self-perceived employability*. *Self-perceived employability* adalah kemampuan yang dirasakan oleh individu untuk mampu mendapatkan pekerjaan berkelanjutan yang relevan dengan tingkat kualifikasi yang individu tersebut miliki. Ini penting dikarenakan sarjana yang belum lulus diharapkan bisa untuk untuk membangun karir yang berkelanjutan dan bertingkat-tingkat setelah mereka lulus nantinya (Rothwell dkk., 2008).

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi *self-perceived employability*, salah satunya adalah *career adaptability*. Ini didukung oleh hasil penelitian (Koen dkk., 2012) yang menyatakan bahwa kemampuan *career adaptability* dapat membantu individu untuk bisa memahami tingkat kompetensi diri, mampu melakukan pemeriksaan pemilihan karir kedepannya serta membuat perencanaan karir yang dapat meningkatkan kemungkinan individu tersebut untuk dapat mendapatkan pekerjaan yang sesuai bagi dirinya. Individu yang memiliki kemampuan *career adaptability* juga memiliki peluang yang lebih rendah untuk menjadi pengangguran berkepanjangan. Hirschi (2012) juga mengemukakan bahwa individu dengan kemampuan *career adaptability* mampu membuat pilihan terkait karirnya kedepan dengan lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Brown dkk. (2012) menunjukkan bahwa kemampuan *career adaptability* yang dimiliki oleh seorang individu mengarah pada hasil kerja atau karir yang positif, seperti transisi karir yang sukses. Kemampuan *career adaptability* bisa membantu individu untuk menggunakan sumber daya lingkungan mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat *employability* mereka (Rossier dkk., 2017).

Selain *career adaptability*, ada juga faktor lain yang mempengaruhi *self-perceived employability* yakni *psychological capital*. Ini didukung oleh hasil penelitian Baluku dkk. (2020) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* mempengaruhi *perceived employability* pada mahasiswa tahun terakhir di universitas. *Psychological capital* ini dapat mempengaruhi proses pembelajaran dimana individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan dan penting untuk meningkatkan keterampilan kerja seseorang. Individu yang menunjukkan modal psikologis tingkat tinggi meningkatkan kemungkinan sukses mereka dalam memperoleh lebih banyak keterampilan kerja karena ketekunan dan usaha mereka (Baluku dkk., 2020)

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini akan melihat pengaruh dari *career adaptability* dan *psychological capital* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Melihat pentingnya hal tersebut bagi mahasiswa dalam mempersiapkan dirinya agar dapat segera mendapatkan pekerjaan selepas lulus.

Self-Perceived Employability

Rothwell dkk. (2008) menyatakan bahwa konstruk *self-perceived employability* merupakan sebuah *perceived ability*. Dimana *perceived ability* tersebut ada pada diri individu yang nantinya digunakan oleh individu tersebut untuk mendapatkan pekerjaan yang sifatnya berkelanjutan, dimana pekerjaan tersebut sesuai dengan level atau kualifikasi yang dia miliki. *Self-perceived employability* merupakan sebuah konsep *employability*, dimana konsep *employability* ini terdapat dalam diri individu serta dipersepsikan juga oleh individu itu sendiri. Selanjutnya, Rothwell dkk. (2008) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi yang menyusun *self-perceived employability*, yaitu *my university*, *my field of study*, *the state of external labour market*, dan *self-belief*.

Career Adaptability

Savickas & Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Lebih lanjut Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan bahwa terdapat 4 dimensi dalam *career adaptability*, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*.

Psychological Capital

Psychological capital merupakan keadaan positif psikologis seseorang yang berkembang dan terdiri dari karakteristik adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam semua tugas, optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), serta kemampuan untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah (*resilience*) (Luthans dkk., 2007).

Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Menurut Moeliono dkk. (1988, dalam Widyatama & Aslamawati, 2015) tentang tahun tingkatan mahasiswa, angkatan akhir adalah mahasiswa yang sudah melewati enam semester, sudah boleh mengambil Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan tugas akhir atau skripsi. Maka, dalam penelitian ini yang dimaksud mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga minimal semester 7.

Berdasarkan penjelasan mengenai *self-perceived employability*, *career adaptability*, dan *psychological capital*, dirumuskan tiga hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini, yaitu:

H₁: Terdapat pengaruh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

H₂: Terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

H₃: Terdapat pengaruh *career adaptability* dan *psychological capital* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dapat dilakukan untuk meneliti suatu populasi dengan tujuan menjelaskan serta menguji hipotesis yang terdapat dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif karena ingin melihat penjelasan mengenai sebab terjadinya sesuatu serta menguji hipotesis (Priyono, 2008). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dimana kuesioner tersebut berisikan pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek (*self report*) sesuai dengan kondisi, karakteristik, serta perilaku yang dirasakan. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut berisi mengenai konsep dan atribut psikologis atau variabel penelitian (Neuman, 2014).

Partisipan

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Universitas Airlangga semester 8, 10, 12, dan 14. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dalam *non probability sampling* yaitu dengan memilih partisipan penelitian yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan

dalam penelitian. Sebelum melanjutkan untuk mengisi kuesioner penelitian, partisipan terlebih dahulu diminta untuk mengisi *informed consent* yang berisi kesediaan untuk menjadi partisipan penelitian.

Terdapat 180 partisipan dalam penelitian ini ($M_{\text{usia}} = 21,6$; $SD_{\text{usia}} = 0,99$; 22,7 persen laki-laki; 77,3 persen perempuan). Usia partisipan didominasi oleh partisipan dengan rentang usia 20-21 tahun (56,7%), kemudian partisipan dengan peminatan psikologi industri dan organisasi lebih mendominasi (33,3%).

Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat tiga alat ukur yang digunakan. Pertama, pengukuran *self-perceived employability* menggunakan *Self-Perceived Employability for University Student Scale* berisi 16 aitem yang dikembangkan oleh Rothwell dkk. (2008) dan telah diadaptasi oleh Choirunnisa & Suhariadi (2017) dengan tingkat reliabilitas ($\alpha = .92$). Pengukuran *career adaptability* menggunakan skala *Career Adapt-Abilities Scale* dari Savickas & Porfeli (2012) yang telah diadaptasi oleh Giffari & Suhariadi (2017) yang terdiri dari 24 aitem dengan tingkat reliabilitas ($\alpha = .83$). Sedangkan pengukuran *psychological capital* menggunakan skala *Compound Psy-Cap Scale* (CPC-12) sebanyak 12 aitem dari Lorenz dkk., (2016) yang diadaptasi oleh Khairurahman & Wicaksono (2017) dengan tingkat reliabilitas ($\alpha = .85$). Pada skala *self-perceived employability* menggunakan 5 skala likert dengan pemberian skor 1 adalah sangat tidak setuju hingga skor 5 adalah sangat setuju. Pada skala *career adaptability* menggunakan 5 skala likert dengan pemberian skor 1 adalah lemah hingga skor 5 adalah paling kuat. Pada skala *psychological capital* menggunakan 6 skala likert dengan pemberian skor 1 adalah sangat tidak setuju hingga skor 6 adalah sangat setuju. Ketiga alat ukur tersebut telah diuji validitasnya menggunakan teknik *content validity* oleh *professional judgement* masing-masing dalam pengujian alat ukurnya.

Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS 23.0 for *Windows*. Uji asumsi yang dilakukan terhadap data yang didapatkan menunjukkan bahwa sebaran data normal dan linear. Selanjutnya uji multikolinearitas yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi atau hubungan antar variabel independen pada model regresi. Lalu, uji heteroskedastisitas berdasarkan gambar scatterplots menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan begitu, data penelitian ini telah memenuhi semua uji asumsi dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk menguji H_1 dan H_2 serta teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji H_3 .

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan kondisi partisipan dalam penelitian ini. Partisipan yang memiliki tingkat *career adaptability* tinggi sebanyak 28 partisipan (15,56%), dalam kategori sedang terdapat 128 partisipan (71,11%), dan pada kategori rendah terdapat 24 partisipan (13,33%). Untuk kategorisasi *psychological capital*, terdapat 30 partisipan yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi (16,67%), dalam kategori sedang terdapat 121 partisipan (67,22%), dan kategori rendah terdapat 29 partisipan (16,11%). Selanjutnya untuk kategorisasi *self-perceived employability* terdapat 29 partisipan memiliki tingkat *self-perceived employability* yang tinggi (16,11%), dalam kategori sedang terdapat 130 partisipan (72,22%), dan pada kategori rendah terdapat 21 partisipan (11,67%).

Hasil analisis regresi linear sederhana antara *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* menunjukkan bahwa *career adaptability* dapat menjelaskan *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir sebesar 28,4% ($F = 70,635$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,284$). *Career adaptability* secara

signifikan berpengaruh dengan sifat positif terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir ($\beta=0,342$; $p<0,05$).

Hasil analisis regresi linear sederhana antara *psychological capital* terhadap *self-perceived employability* menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat menjelaskan *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir sebesar 27,7% ($F=68,036$; $p<0,05$; $R^2=0,277$). *Psychological capital* secara signifikan berpengaruh dengan sifat positif terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir ($\beta=0,561$; $p<0,05$).

Selanjutnya, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *career adaptability* dan *psychological capital* dapat menjelaskan 33,2% dari variabel *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir ($F=43,935$; $p<0,05$; $R^2=0,332$). *Career adaptability* secara signifikan berpengaruh terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir ($\beta = 0,208$; $p<0,05$), begitu pula dengan *psychological capital* yang juga yang memiliki pengaruh terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir ($\beta = 0,322$; $p<0,05$).

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adakah pengaruh *career adaptability* dan *psychological capital* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *self-perceived employability*. Besaran pengaruh yang diberikan oleh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* sebesar 28,4%.

Hasil tersebut mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Atitsogbe dkk. (2019) dimana penelitian tersebut menguji hubungan *career adaptability* dengan *self-perceived employability* dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mahasiswa dan lulusan baru dengan kemampuan *career adaptability* yakin akan kesiapan mereka untuk menghadapi transisi dari universitas ke dunia kerja juga dengan kemampuan yang mereka rasakan untuk mencari pekerjaan (*self-perceived employability*). Ini juga sejalan dengan konsep yang dijelaskan oleh Tien & Wang (2017) bahwa meningkatkan kemampuan *career adaptability* seseorang akan membantu seseorang menjadi lebih siap kerja (*employability*).

Kemampuan *career adaptability* yang dimiliki oleh seseorang dapat membantu individu memahami rasa kompetensi, memeriksa pemilihan karir seseorang dan melakukan perencanaan karir dimana hal tersebut dapat meningkatkan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai bagi individu (Koen dkk., 2012). Lebih lanjut Koen dkk. (2012) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan *career adaptability* juga memiliki peluang yang lebih rendah untuk menjadi pengangguran berkepanjangan yang berarti individu tersebut akan dapat dipekerjakan selepas dia lulus. Lebih lanjut juga dijelaskan bahwa ketika individu berusaha untuk terus mengembangkan kompetensinya (*career adaptability*), maka mereka juga akan lebih siap menghadapi segala tuntutan peran. Ketika individu lebih siap untuk menghadapi semua tuntutan, individu tersebut juga merasa lebih mampu untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan (*employability*) (Faadhilah, 2019).

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis regresi yang sudah dilakukan, hasil analisis memperlihatkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir. Besaran pengaruh yang diberikan *psychological capital* terhadap *self-perceived employability* sebesar 27,7%.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Baluku dkk. (2020) yang menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *perceived employability* yang *output* akhirnya meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi *school to work transition* atau transisi menuju dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Baluku dkk. (2020) tersebut menyatakan bahwa mahasiswa tahun terakhir dengan *psychological capital* lebih tinggi melaporkan lebih banyak hasil karir yang positif. Secara khusus, mereka menunjukkan *perceived employability* yang relatif lebih tinggi dalam penelitian tersebut yang menunjukkan kesiapan yang lebih tinggi untuk transisi menuju dunia kerja dan kepuasan karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang memiliki tingkat *psychological capital* yang lebih rendah.

Studi lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian oleh Khairurahman & Wicaksono (2017) yang meneliti hubungan *psychological capital* dengan *self-perceived employability* dimana hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *self-perceived employability*, dimana semakin tinggi nilai *psychological capital* maka semakin tinggi *self-perceived employability*. Ini dikarenakan *psychological capital* terdiri dari sumber daya positif yang meningkatkan kapasitas dan motivasi individu untuk mengambil, bertahan, dan berhasil dalam tugas-tugas yang menantang (Luthans dkk., 2007). Dimana salah satu tugas penting dalam perkembangan individu adalah transisi menuju dunia kerja, ini menjelaskan mengapa individu dengan modal psikologis (*psychological capital*) yang tinggi memiliki kesiapan yang lebih tinggi untuk menghadapi transisi tersebut dan memiliki persepsi yang lebih tinggi bahwa ia akan dipekerjakan.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang sudah dilakukan, ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa variabel *career adaptability* dan variabel *psychological capital* secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir dengan pengaruh lebih besar diberikan oleh variabel *psychological capital* dengan nilai koefisien sebesar 0,322.

Selanjutnya, berdasarkan analisis statistik diperoleh data bahwa responden memiliki tingkat *self-perceived employability* rata-rata berada pada kategori sedang. Bahkan masih ada yang berada dalam kategori rendah. Ini menunjukkan bahwa masih perlunya *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga ini untuk ditingkatkan mengingat *self-perceived employability* menunjukkan tingkat modal individu untuk dapat dipekerjakan. Selain itu berdasarkan analisis statistik mengenai *career adaptability*, mayoritas subjek pada Fakultas Psikologi Universitas Airlangga memiliki tingkat *career adaptability* yang termasuk kedalam kategori sedang, bahkan ada yang termasuk kedalam pada kategori rendah. Ini perlu menjadi perhatian karena *career adaptability* penting bagi mahasiswa dalam mempersiapkan kemampuan serta kompetensinya dalam mempersiapkan karirnya.

Hal ini dapat terjadi kemungkinan karena masih kurangnya fasilitas yang diberikan oleh Fakultas Psikologi bagi mahasiswanya untuk dapat meningkatkan kapabilitas dirinya dalam rangka mempersiapkan karir kedepannya. Dimana hal-hal yang bisa dilakukan oleh mahasiswa dalam mempersiapkan karir yang akan ditempuh selepas lulus antara lain melakukan magang untuk dapat mengerti tentang gambaran karir yang akan dia lalui. Selain itu sarana pelatihan juga penting bagi mahasiswa untuk mempersiapkan karirnya. Namun dalam pelaksanaannya Fakultas Psikologi masih belum mampu memfasilitasi keseluruhan mahasiswanya dalam hal tersebut. Terbukti dari Unit Terapan dalam Fakultas yang hanya bisa menampung total sekitar 70 mahasiswa magang dalam satu tahun atau satu periode magang. Jika dibandingkan dengan mahasiswa aktif yang jumlahnya lebih dari 800 tentu persentasenya masih sangat kecil.

Selain itu berdasarkan penuturan responden, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga juga masih belum mewajibkan magang dalam sistem kredit semester di perkuliahan padahal hal tersebut dirasa penting dalam adaptabilitas karir mahasiswa. Begitu juga dengan pelatihan-pelatihan yang diadakan di Fakultas

masih kurang, juga dengan dorongan dari Fakultas terhadap mahasiswanya untuk mencari pelatihan di luar Fakultas juga dirasa masih kurang. Padahal, jika hal-hal tersebut dilakukan bisa meningkatkan kemampuan *career adaptability* pada mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Lalu untuk skor *psychological capital* pada subjek mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga masih mayoritas juga masih berada dalam kategori sedang, bahkan masih ada yang berada dalam kategori rendah. Ini perlu menjadi perhatian bagi mahasiswa tersebut mengingat pentingnya *psychological capital* dalam mempengaruhi *self-perceived employability* yang akan berpengaruh juga terhadap kesuksesan mereka dalam mencari pekerjaan selepas lulus.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, dapat kesimpulan bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh dengan sifat positif yang signifikan terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh dengan sifat positif yang signifikan terhadap *self-perceived employability* mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Career adaptability* dan *psychological capital* secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan sifat positif yang signifikan terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Kontribusi pengaruh yang paling besar dari kedua variabel faktor tersebut terdapat pada *psychological capital*.

Penelitian berikutnya disarankan dapat meneliti dan menjelaskan dinamika dari variabel lain selain *career adaptability* dan *psychological capital* yang juga sekiranya dapat memprediksi *self-perceived employability*, seperti *career guidance* dan *vocational self-concept* Wu dkk. (2014). Sehingga diharapkan dapat menjelaskan dengan lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *self-perceived employability*. Saran untuk Fakultas Psikologi Universitas Airlangga diharapkan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan aspek-aspek *career adaptability* dan *psychological capital* pada mahasiswa sehingga mahasiswa diharapkan akan siap dan akan mempunyai persepsi yang baik untuk dapat dipekerjakan selepas lulus dari Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh Fakultas Psikologi Universitas Airlangga adalah memfasilitasi mahasiswanya dalam mendapatkan pengalaman kerja. Fakultas dapat menggandeng lembaga-lembaga yang dapat memberikan kesempatan magang kepada mahasiswanya. Selain itu komunikasi dengan mahasiswa terkait hal ini perlu untuk dilakukan dengan lebih baik seperti bagaimana mencari kesempatan magang, membuat pengantar, serta membuat proposal magang. Selain itu juga dapat memasukkan magang ke dalam kurikulum pembelajaran, sehingga mahasiswa akan terfasilitasi dengan baik dalam hal mempersiapkan diri menuju ke dunia kerja.

Saran untuk mahasiswa tingkat akhir diharapkan mampu secara mandiri melakukan hal-hal yang sifatnya meningkatkan *career adaptability* dan *psychological capital* karena dapat mempengaruhi tingkat *self-perceived employability* yang akan meningkat juga. Selain itu juga mahasiswa dapat secara mandiri melakukan eksplorasi terhadap dunia kerja yang akan dihadapi. Ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait dunia kerja serta menemukan apa saja yang masih perlu dipersiapkan dalam rangka menuju kesana. Ini juga akan menentukan langkah selanjutnya bagi mahasiswa tersebut untuk mampu mengatasi kesenjangan mengenai kompetensi-kompetensi yang dimilikinya jika dibandingkan dengan kompetensi yang disyaratkan oleh dunia kerja atau para penyedia kerja. Hal yang dapat dilakukan seperti melakukan magang, mengikuti pelatihan, dan memperdalam bidang studi yang ditekuni dengan mempelajari hal-hal yang sifatnya merupakan teknis.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, keluarga, rekan-rekan, seluruh partisipan penelitian, serta pihak-pihak yang juga sudah mendukung dan membantu penulis dalam proses penyelesaian penelitian.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Sulistiyono Adi Nugroho dan Fajrianti tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi maupun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in Psychology, 10*, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2020). Psychological Capital and Career Outcomes among Final Year University Students: the Mediating Role of Career Engagement and Perceived Employability. *International Journal of Applied Positive Psychology, 6*(1), 55–80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 754–761. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003>
- Choirunnisa, A. R., & Suhariadi, F. (2017). Hubungan Self Efficacy dengan Self-Perceived Employability pada Mahasiswa Psikologi di Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 6*(4), 19–27.
- Estrada, M. A. R., Park, D., Koutroufas, E., Khan, A., & Tahir, M. (2020). The Impact of Infectious and Contagious Diseases and Its Impact on the Economic Performance: The Case of Wuhan, China. *SSRN Electronic Journal, 1*–20. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3527330>
- Faadhilah, A. M. (2019). the Effect of Learning Goal Orientation on Self-Perceived Employability With Career Adaptability As a Mediator. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 91*(7), 319–323. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.37>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh Social Support Terhadap Creer Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi dan Organisasi, 6*(4), 64–77.
- Hanapi, Z., & Nordin, M. S. (2014). Unemployment among Malaysia Graduates: Graduates' Attributes,

- Lecturers' Competency and Quality of Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 1056–1063. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1269>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1999). Employability: developing a framework for policy analysis. *Labour Market Trends*, 107(85), 83–84.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance and Counselling*, 40(4), 369–383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Khairurahman, M. H., & Wicaksono, D. A. (2017). Hubungan antara Psychological Capital dengan Self-Perceived Employability pada Mahasiswa Vokasi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(3), 74–87.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.001>
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463–477. <https://doi.org/10.1177/0894845315575151>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 11(4), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Mansour, B. El, & Dean, J. C. (2016). Employability Skills as Perceived by Employers and University Faculty in the Fields of Human Resource Development (HRD) for Entry Level Graduate Jobs. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 04(01), 39–49. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.41005>
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches Seventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama.
- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The Importance of Career Adaptability, Career Resilience, and Employability in Designing a Successful Life. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 65–82). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- 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>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (26 ed.)*. Alfabeta.

Tien, H. S., & Wang, Y. (2017). Career Adaptability, Employability, and Career Resilience of Asian People. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 299–314).
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>

Widyatama, T., & Aslamawati, Y. (2015). Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba. *Prosiding Psikologi*, 580–587.

Wu, Y. L., Tsai, Y. L., & Chen, C. W. (2014). Examining the experiences of career guidance, vocational self-concept, and self-perceived employability among science education majors in Taiwan. *Journal of Baltic Science Education*, 13(2), 182–190.

Yorke, M. (2006). Employability in higher education: what it is – what it is not. *Learning & Employability*, 1, 24. <http://doi.wiley.com/10.1002/ir.162>