

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *PERCEIVED EMPLOYEE ABILITY*

Rr. Hawik Ervina I¹, Sutrisno², Noni Setyorini³, Prianka Nastiti⁴

indiworo1983@gmail.com, sutrisno60upgris@gmail.com, nonisetiyorini@upgris.ac.id,
priankaratinastiti@upgris.ac.id

Universitas PGRI Semarang

Abstrak

Agar dapat beradaptasi dengan baik di dunia kerja, mahasiswa tingkat akhir yang berada dalam transisi dari dunia perkuliahan ke dunia kerja, membutuhkan kemampuan personel dan dukungan dari lingkungan mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *career calling*, *career aspiration*, *learning goal terhadap perceived employee ability* di kalangan mahasiswa di tahun terakhir mereka. Responden penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir sebanyak 100 orang. Adapun pengujian menggunakan proses mediasi dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Pengumpulan responden dilakukan dengan menggunakan survei online menggunakan teknik simpel random sampling.

Kata Kunci: *career calling, career aspiration, learning goal, perceived employee ability*

Abstract

In order to adapt well to the world of work, final year students who are in transition from the world of lectures to the world of work, need personnel skills and support from their environment. The purpose of this study was to examine the relationship between career calling, career aspiration, learning goals on perceived employee abilities among students in their final year. The respondents of this study were 100 final year students. The test uses a mediation process using Smart PLS 3.0. Respondents were collected using an online survey using a simple random sampling technique.

Keywords: *career calling, career aspiration, learning goal, perceived employee ability*

PENDAHULUAN

Salah satu ketrampilan yang dimiliki individu adalah ketrampilan untuk bekerja sesuai dengan bidang keahliannya merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun bagi calon tenaga kerja (De Cuyper, Van Der Heijden & De Witte, 2011). Survei yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional pada bulan Mei 2014 menunjukkan hasil angka pengangguran di Indonesia sebesar 7,2 juta jiwa dan 54% diantaranya disebabkan karena adanya ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimilikinya (pendidikan) (JobStreet.co.id, 2014). Hal tersebut dapat diartikan bahwa tidak semua pencari kerja mampu mengenali keahlian dalam bekerjanya dengan baik. Kemampuan individu dalam memahami keahlian bekerja yang sesuai dengan bidangnya merupakan dapat diartikan sebagai *perceived employability*.

Self-perceived employability mempunyai arti kemampuan yang dirasakan individu (*perceived ability*) untuk dapat memperoleh pekerjaan secara berkelanjutan, sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008). Self-perceived employability juga mengandung tiga dimensi yang saling berkorelasi, yaitu ketrampilan adaptasi, identitas karir, modal sosial dan manusia. Ketrampilan adaptasi (*adaptability*) sebagai dimensi pertama adalah ketrampilan untuk merubah perilaku, perasaan, dan pikiran sebagai respon terhadap permintaan dari lingkungan. Ketrampilan ini membutuhkan pribadi yang proaktif. Dimensi yang kedua, yaitu identitas karir, mengandung makna cara yang ditempuh oleh individu untuk mendefinisikan dirinya dalam konteks karir dan secara konseptual dikenal dengan “cognitive compass” yang akan mengarahkan

individu untuk memilih karir yang tepat bagi dirinya. Dimensi yang terakhir yaitu modal sosial dan manusia (human and social capital). Human capital dapat diartikan sebagai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional seseorang, termasuk latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan yang pernah diikuti, dan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki. Sementara itu, *social capital* dimaknai sebagai aspek *interpersonal* dalam karir, yang melibatkan jaringan formal dan informal yang dimiliki seseorang (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi tingkat *perceived employability* individu yakni sumber *career calling* (Praskova, Creed & Hood, 2015). *Career calling* yang dirasakan oleh individu didorong keinginan untuk bekerja dengan cinta (religiusitas) dan keinginan untuk keuntungan pribadi (sekuler) (Hall & Chandler, 2005). Penelitian ini dibatasi oleh salah satu faktor *perceived employability* sebagai variabel bebas, yakni *career calling*, yang terdiri dari orientasi tindakan, kejelasan tujuan dan misi pribadi dan menunjukkan tujuan prososial.

Individu dengan *career calling* yang baik akan membuatnya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah sesuatu yang dapat memberi arti bagi kehidupan seseorang dan bukan hanya sebatas untuk mencari keuntungan material secara pribadi (Wrzesniewski, et al dalam Dik & Duffy, 2009). Selain itu, karyawan yang memiliki *career calling* akan lebih mencintai pekerjaan mereka dan berkontribusi untuk membuat dunia menjadi lebih baik, melalui pekerjaan yang mereka miliki. Lebih lanjut, Dik dan Duffy (2009) menerangkan bahwa *career calling* merupakan wujud religiusitas dalam bekerja yang mengarah pada suatu panggilan dalam setiap pekerjaan yang

menimbulkan makna dan memberikan arti secara pribadi terhadap terwujudnya nilai-nilai lain sebagai sumber utama motivasi kerja. Nilai-nilai tersebut tercermin dari dorongan yang datang dari Tuhan untuk membantu orang lain dalam pekerjaannya, karena hakikatnya manusia adalah makhluk sosial.

Aspirasi karir sebagai cita-cita pribadi bertujuan untuk memulai proses pengaturan motivasi dan perilaku dalam dirinya, dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan karir yang telah ditetapkan. Hal ini karena pengaturan diri memungkinkan individu untuk berusaha dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kanfer, Ackerman, & Heggestad, 1996). Individu yang telah memiliki aspirasi karir akan cenderung meningkatkan usahanya untuk mencapai tujuan dalam bidang karir tersebut dengan berfokus pada proses keberhasilan dan melakukan kegiatan yang lebih konsisten. (De Cooman, De Gieter, Pepermans, Jegers, & van Acker, 2009). Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa orang dengan aspirasi karir yang tinggi umumnya memiliki ketrampilan perencanaan karir yang lebih baik dan memetakan sebagai aspek karir dan ketrampilan mereka (Creed, Buys, Tilbury, & Crawford, 2013).

Menurut Dweck (1986), *learning goal orientation (LGO)* adalah sifat stabil dalam diri seseorang yang memperlihatkan kemauan individu untuk belajar dan menguasai keterampilan dan situasi baru. *Learning goal orientation* juga dapat diartikan sebagai cara berpikir secara internal yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan ketrampilan mereka dengan mempelajari ketrampilan baru. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa, peran *Job Crafting* sebagai Mediasi *Learning Goal Orientation* dan *Work Engagement* pada 1176 individu yang menerapkan *learning goal orientation* memandang pekerjaan

yang menantang sebagai sebuah kesempatan untuk belajar (Dragoni et al., 2009).

Sequeira (2012) mengungkapkan bahwa menyadari adanya *opportunity awareness* membutuhkan upaya yang disengaja dari manusia. Menjaga organ indera yang dimiliki manusia seperti mata dan telinga agar tetap waspada, akan sangat membantu mengatasi kekosongan *opportunity awareness* ini. Seringkali kita bertanya-tanya dan frustrasi karena peluang tidak ada dan karena itu, kita tidak dapat mencapai apa yang kita inginkan. Ini lebih merupakan mitos daripada kenyataan. Sebaliknya, peluang ada di mana saja dan di mana saja. Yang dibutuhkan adalah kemampuan dan keterampilan untuk melihat dan mengeksplorasi peluang. Melihat peluang melibatkan bagaimana informasi dikumpulkan dari lingkungan oleh organ indera kita.

METODE

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme yang meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Random sampling adalah jenis pengambilan sampel probabilitas setiap orang seluruh populasi target yang memiliki kesempatan sama untuk dipilih,

namun pemilihan sampel ini dilakukan secara acak dan tidak berurutan. Pemilihan secara acak dimaksudkan sebagai representasi yang terbilang tidak bias dari total populasi. Karena alasan tertentu, sampel dikatakan tidak mewakili populasi atau variasinya, dalam hal ini disebut dengan kesalahan pengambilan sampel. Sampel acak memerlukan cara penamaan dan penomoran populasi target untuk kemudian memakai beberapa jenis undian untuk memilih.

Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Pengujian terhadap model pengukuran adalah dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted), yaitu nilai yang menunjukkan besarnya varian indikator yang mampu dikandung oleh variabel latennya. Nilai AVE lebih besar 0,5 juga menunjukkan kecukupan validitas konvergen yang baik bagi variabel laten. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 1.1

**TABEL 1.1
NILAI AVE**

Konstruk	NILAI AVE
CAREER ASPIRATION	0.554
CAREER CALLING	0.512
LEARNING GOAL	0.576
OPPORTUNITY AWARENESS	0.632
PERCEIVED EMPLOYEEBALITY	0.526

Pengujian Reliabilitas

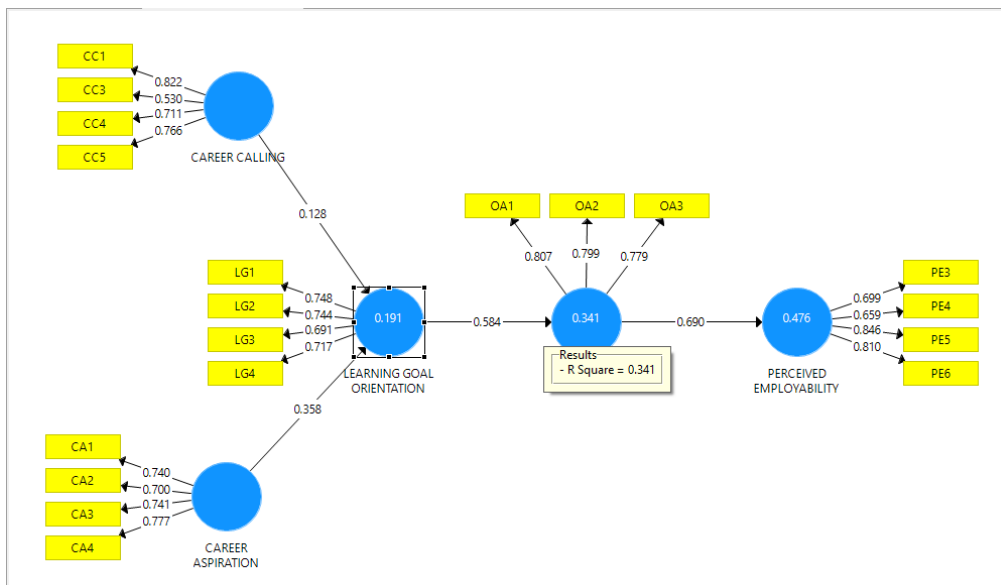
Uji reliabilitas diukur dari nilai *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach Alpha (CA)*, yang mencerminkan konsistensi internal alat ukur (Hair et al., 2014b). Aturan yang umum dipakai untuk menentukan suatu instrumen reliabel adalah melihat nilai $CR \geq 0.7$ dan $CA \geq 0.7$. Penelitian ini akan membandingkan nilai CR dan CA untuk memilih mana

yang paling tinggi nilainya maka itu yang akan digunakan sebagai hasil uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, seluruh hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach alpha melebihi 0.6 sehingga seluruh konstruk dalam penelitian tersebut adalah valid dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian lanjutan.

**TABEL 1.2
Nilai Composite Reliability**

Konstruk	Composite Reliability
CAREER ASPIRATION	0.829
CAREER CALLING	0.804
LEARNING GOAL	0.816
OPPORTUNITY AWARENESS	0.837
PERCEIVED EMPLOYEEBALITY	0.813

a. Uji Kausalitas (Inner Model)



Keterangan:

- CC: Career Calling
- CA: Career Aspiration
- LG: Learning Goal Orientation
- OA: Opportunity Awareness
- PE: Perceived Employability

TABEL 1.3
Hasil Uji Kausalitas

	Koefisien Path	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic	P-Values
Career Aspiration → Learning Goal Orientation	0.358	0.359	0.108	3.332	0.001
Career Calling → Learning Goal Orientation	0.128	0.158	0.103	1.249	0,212
Learning Goal Orientation → Opportunity Awareness	0.584	0.592	0.059	9.905	0.000
Opportunity Awareness → Perceived Employability	0.690	0.700	0.057	12.078	0.000

H1 : Career Aspiration berpengaruh terhadap Learning Goal Orientation. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa nilai P value 0,001 lebih rendah dari 0,05. Kesimpulan Hipotesis 1 diterima, artinya *career aspiration* berpengaruh terhadap *learning goal orientation*. Hal ini mengindikasikan bahwa *Career Aspiration* cenderung berubah dari waktu ke waktu berdasarkan perkembangan dan pengalaman. *Learning goal orientation* juga dilihat sebagai

alasan atau pendorong untuk mencapai tujuan. Artinya orientasi tujuan mempengaruhi pencapaian tujuan prestasi (Kaplan & Maehr, 2007; Payne et al., 2007).

H2: Panggilan karir berpengaruh terhadap *Learning Goal Aspiration*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, bahwa nilai P value 0,212 lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *career calling* bukan merupakan faktor yang mempengaruhi *Learning Goal Orientation*. Sesuai hasil penelitian yang dipaparkan oleh Elangovan, Pinder dan McClean (2010) melengkapi penelitian yang dilakukan oleh Dik dan Duffy (2009) dengan menegaskan bahwa *Career calling* adalah rangkaian kegiatan pencarian untuk mencapai tujuan prososial seperti perasaan individu tentang apa yang ingin mereka lakukan untuk orang lain melalui pekerjaan mereka, apa yang boleh mereka lakukan dan apa yang tidak boleh mereka lakukan.

H3: *Learning Goal Orientation* berpengaruh terhadap *Opportunity Awareness*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa nilai P value 0,000 lebih rendah dari 0,05. Kesimpulan dari hipotesis 3 penelitian ini dapat diterima,

artinya *Learning Goal Orientation* mempengaruhi kesadaran *Opportunity Awareness*. Orang yang terlibat dalam pembelajaran berorientasi tujuan memiliki peluang berharga untuk mengembangkan keterampilan mereka dengan umpan balik dari mentor mereka (VandeWalle 1997). Oleh karena itu, penyelarasan tujuan pembelajaran cenderung memiliki pengaruh yang positif pada kesadaran peluang.

H4: *Opportunity awareness* berpengaruh terhadap *Perceived Employability*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa nilai P value 0,000 lebih rendah dari 0,05. Kesimpulan dari hipotesis 4 penelitian ini dapat diterima, artinya *Opportunity awareness* berpengaruh terhadap *perceived employability*. Penelitian yang dilakukan di Inggris, bahwa *opportunity awareness* artinya meningkatkan hubungan antara usia dan *Perceived Employability*. Ini akan sejalan dengan kebijaksanaan konvensional bahwa siswa dewasa menunjukkan kesadaran pasar tenaga kerja yang lebih besar dan selanjutnya didukung oleh usia variabel yang berkorelasi positif dengan kesadaran peluang (Ludlow & Klein, 2014).

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena proses penelitian ditujukan untuk melakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini memiliki 4 hipotesis, hipotesis 1 dinyatakan bahwa *career aspiration* berpengaruh terhadap *learning goal orientation* dengan hasil positif dan signifikan. Hipotesis 2 dinyatakan bahwa *career calling* tidak berpengaruh terhadap *learning goal orientation*. Hipotesis 3 dinyatakan bahwa *learning goal*

orientation berpengaruh terhadap *opportunity awareness* dengan hasil positif dan signifikan dan hipotesis ke 4 *opportunity awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived employability*, implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan *Perceived Employability* mahasiswa tingkat akhir maka mahasiswa perlu untuk memiliki *learning goal orientation* yang jelas dan hal ini membutuhkan peran dari dosen dan orang tua untuk mengarahkan. Selain itu fakultas juga perlu membuat program seperti *meet and greet* dengan mengundang alumni sebagai bentuk

peningkatan career aspiration seseorang dan menjelaskan kesempatan karirnya (*opportunity awareness*). Adapun keterbatasan penelitian ini adalah hasil responden yang mengisi memiliki proporsi yang tidak seimbang, dengan jumlah responden kampus swasta yang lebih banyak. Sehingga saran untuk penelitian ke depan adalah memperbanyak jumlah responden dan penelitian bisa dilakukan dengan menggunakan metode mix method untuk memperdalam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). *Perceived employability in university students: developing an integrated model*. *Career Development International*, 22(3), 252-299. <https://doi.org/10.1080/CDI-05-2016-0135>
- Annes, C. (1992). *Classroom Channels, Structures, and Student Motivation*. 84(3), 261-271.
- Arini Lestari, Dyah dan Setyani Kusumaputri, Erika. 2017. *Perceived Employability: Peranan Career Calling dan Strategi Karir sebagai Mediator*. PSIKOLOGIKA VOLUME 22 NOMOR 1
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research and Development*, 29(1), 31-41. <https://doi.org/10.1080/07294360d02444347>
- De Cuyper, N., Van Der Heijden, B. I. J. M., & De Witte, H. 2011. *Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts?*. *The International Journal of Human Resources Management*, 22(7), 1486-1503. doi: 10.1080/09585192.2011.561962
- De Cuyper, N., Vanhercke, D., Peeters, E., & De Witte, H. 2014. *Defining perceived employability: A psychological approach*. *Personnel Review*, 43(4), 592-605. doi: 10.1108/PR-07-2012-0110
- Dik, B. J. & Duffy, R. D. 2009. *Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice*. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-450. doi: 10.1177/0011000008316430
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Tauer, J. M., Carter, S. M., & Elliot, A. J. 2000. *Short-term and long-term consequences of achievement goals: Predicting interest and performance over time*. *Journal of Educational Psychology*, 92(2), 316-330. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.92.2.316>
- Hernandez, E. F., Foley, P. F., & Beitin, B. K. 2011. *Hearing the call. A phenomenological study of religion in career choice*. *Journal of Career Development*, 38(1), 62-78. <https://doi.org/10.1177/0894845309355819>
- Kim, S., Kim, H., & Lee, J. 2015. *Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability*. *Journal of Management Psychology*, 36(3), 244-279. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2012-0010>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. 2015. *The Development and Initial Validation of the Career Calling Scale for Emerging Adults*. *International Journal of Career Development*

- Career Assessment, 23(1). 91-106.
<https://doi.org/10.1177/1069072714523059>
- Ratna Sawitri, Dian dan Sari Dewi, Kartika. 2018. *Aspirasi Karir, Regulasi Diri, Dan Self-Perceived Employability Pada Mahasiswa*. Jurnal Psikologi Vol. 17 No. 1 April 2018, 68-76
- Wardani, Amalia A dan Sawitri, Dian R. 2015. *Career Calling Dan Psychological Well-Being Pada Petugas Di Lembaga Masyarakatan Kelas 1 Semarang*. Jurnal Empati, Januari 2015, Volume 4(1), 28-34