
ARTIKEL PENELITIAN

**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY*
PADA MAHASISWA PSIKOLOGI DI UNIVERSITAS AIRLANGGA**

ANESTIA RENDY CHOIRUNNISA & FENDY SUHARIADI

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa Psikologi di Universitas Airlangga. Penelitian ini dilakukan pada 166 responden mahasiswa psikologi Universitas Airlangga khususnya pada mahasiswa tingkat akhir. Analisis data pada penelitian ini adalah statistik parametrik yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *pearson*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan *self efficacy* dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa psikologi Universitas Airlangga dengan koefisien signifikansi sebesar 0,006 dan koefisien korelasi sebesar 0,214. Artinya semakin tinggi *self efficacy* mahasiswa maka akan diikuti pula dengan kenaikan *self-perceived employability*.

Kata kunci: Self Efficacy, Self-Perceived Employability, Mahasiswa

ABSTRACT

This study aims to examine the correlation between self efficacy with self-perceived employability for psychology students at Airlangga University. This study is conducted in final year psychology students at Airlangga University with the subject number of 166 respondents. The data analysis in this study is parametric statistic by using the correlation techniques pearson. The result of data analysis shows there is correlation between self efficacy with self-perceived employability for psychology students at Airlangga University with a significance coefficient of 0,006 and correlation coefficient of 0,214. This result means that the higher self efficacy students will be followed by the increase of self-perceived employability.

Key words: Self Efficacy, Self-Perceived Employability, Student

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



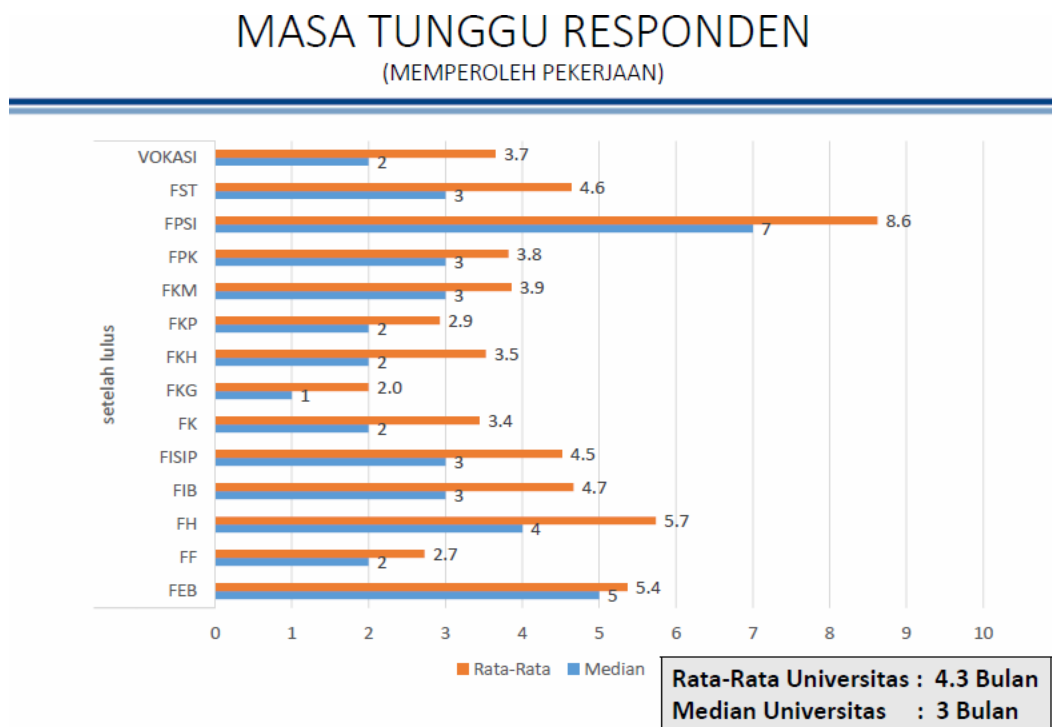
Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Angkatan kerja di Indonesia saat ini masih cukup tinggi. Di Jawa Timur sendiri, prosentase jumlah lulusan perguruan tinggi untuk tingkat S1 atau sarjana pada bulan Februari 2014 sebesar 1,85% dan pada bulan Agustus 2014 naik menjadi 3,61%. Sementara itu, untuk tingkat diploma pada bulan Februari 2014 sebesar 3,73% dan pada bulan Agustus 2014 naik menjadi 4,27% (Badan Pusat Statistik, 2014). Mereka menganggap bahwa lebih baik mereka menganggur daripada melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka jalani dengan jumlah gaji yang diterima

terlalu rendah. Padahal, menurut data BPS, catatan terakhir pada bulan Februari menunjukkan jumlah pengangguran mencapai 695 ribu jiwa, meningkat 20 persen dibandingkan catatan bulan Februari 2015.

Masalah pengangguran ini juga menjadi ancaman pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Airlangga yang akan menghadapi dunia kerja. Mahasiswa tingkat akhir merupakan pihak yang akan menghadapi transisi dari masa pendidikan menuju dunia kerja. Tetapi, ketika melihat fenomena yang telah terjadi, tidak semua lulusan langsung mendapatkan pekerjaan setelah mereka lulus. Mahasiswa yang telah lulus, akan memiliki masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan.



Gambar 1
Masa Tunggu memperoleh Pekerjaan di Universitas Airlangga

Berdasarkan data dari *tracer study* PPKK Universitas Airlangga tahun 2016, rata-rata masa tunggu memperoleh pekerjaan Universitas adalah 4,3 bulan. Salah satu fakultas yang belum memenuhi target masa tunggu memperoleh pekerjaan kurang dari 4,3 bulan adalah fakultas psikologi. Rata-rata yang diperoleh fakultas Psikologi untuk mendapatkan pekerjaan yaitu sebesar 8,6 bulan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada salah satu lulusan psikologi Universitas Airlangga yang baru bekerja ia menjelaskan bahwa:

“Masalah pada mahasiswa *freshgraduate* psikologi yang saya rasakan itu ilmunya agak susah untuk dipraktekan, sedangkan perusahaan maunya siap pakai. kebanyakan dari kita belum memiliki modal yang cukup untuk masuk ke dalam dunia kerja. Mereka juga belum sadar dengan kemampuannya sendiri, ketika dibandingkan dengan lulusan negeri kota sebelah, nyali kita langsung ciut. Padahal materi yang didapatkan juga sama, kita kurang bisa menjual diri dengan baik. Mungkin itu yang menjadikan masa tunggu mahasiswa psikologi lebih lama dari yang lain.” (wawancara pada tanggal, 21 Februari 2017).

Hal ini menunjukkan bahwa calon mahasiswa belum memiliki modal dasar untuk dapat langsung dipekerjakan. Dari hal tersebut jelas bahwa mahasiswa masih perlu untuk mempersiapkan dirinya dalam menghadapi persaingan di dunia kerja dikarenakan kurangnya pengetahuan mahasiswa terhadap kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan ketidakmampuan mereka untuk menunjukkan kemampuannya sendiri. Ada baiknya juga mahasiswa selama masih diperguruan tinggi untuk dapat mengasah kemampuan lain untuk mempersiapkan modal tersebut.

Hal ini sejalan dengan konsep *employability* yaitu modal dasar individu untuk dapat dipekerjakan (Fugate, dkk, 2004). Rothwell & Arnold (2007) menjelaskan bahwa konsep *employability* fokus pada kemampuan dan atribut lain yang dimiliki individu untuk dapat menemukan pekerjaan dan bertahan pada pekerjaan yang dimilikinya sekarang. Nantinya *employability* akan membantu individu 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 penjelasan mengenai *employability* lebih ditekankan pada konsep individu yaitu *self-perceived employability*. Dalam konteks ini, *self perceived employability* adalah persepsi individu terkait dengan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memperoleh pekerjaan yang tepat dan sesuai (Rothwell dkk, 2008). Menurutnya, *self perceived employability* terbagi menjadi empat komponen yaitu *self belief*, kondisi pasar tenaga kerja, latar belakang ilmu yang dipelajari dan universitas tempat individu belajar (Rothwell dkk, 2008). *Employability* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengembangan karir individu, pengalaman (pengalaman dunia kerja dan pengalaman hidup), tingkat pengetahuan, pemahaman akan kemampuannya, *self efficacy*, *self confidence* dan *self esteem* (Dacre & Sewell, 2007). Faktor-faktor tersebut sangat dibutuhkan dan akan mempengaruhi kecenderungan individu untuk memperoleh pekerjaan. Dalam hal ini individu menentukan sendiri dalam kesuksesan karirnya (Berntson, 2008).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *self-perceived employability* seseorang adalah *self efficacy*. Misalnya beberapa penelitian mengenai *employability*, *self efficacy* merupakan penghubung yang penting diantara pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan *employability* (Dacre & Sewell, 2007; Berntson E. , 2008). Dengan kata lain *self efficacy* adalah salah satu ciri penting yang memberikan akses pada *employability*. Dengan demikian *employability* dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* (HungLu, 2016). Beberapa peneliti menyetujui akan kesesuaian antara *employability* dan *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan bentuk dari evaluasi diri bagaimana individu mencerminkan kemampuan mereka untuk dapat memperoleh pekerjaan (Berntson, 2008). Knight & Yorke (2004) berpendapat bahwa *Self efficacy* merupakan peranan yang penting dari *employability*. Hal tersebut dapat mempengaruhi bagaimana *self perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan memasuki dunia kerja.

Menurut Rothwell, dkk (2007), hubungan antara *self efficacy* dan persepsi akan kemampuan diri sendiri akan mengarahkan individu pada dunia kerja di masa depan, *self efficacy* akan mempengaruhi individu dalam keaktifan akademik, sosial dan regulasi diri pada jenis pekerjaan yang akan mereka hadapi. Bandura (2012) mengatakan dengan kepercayaan diri terhadap *self efficacy* akan berpengaruh terhadap aspirasi dan penilaian diri terhadap kompetensi kerja nantinya. *Self efficacy* mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuannya untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu. Kemudian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* ini akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai atau mendapatkan pekerjaan yang berkelanjutan pada lingkungan yang menantang.

Disini peneliti menggunakan konsep *General Self Efficacy* dalam menjelaskan konsep *self efficacy* yang memiliki kegunaan yang bagus untuk menjelaskan perilaku yang kurang spesifik (Luszczynska, dkk, 2005). Umumnya definisi untuk *General Self Efficacy* mengacu pada kepercayaan umum akan kemampuan individu dalam mengatasi sesuatu di berbagai situasi (Schwarzer, dkk, 1997).

Konsep ini melihat kecenderungan individu untuk memandang diri mereka mampu menangani berbagai situasi dan memenuhi tuntutan tugas dalam berbagai situasi (Chen, dkk, 2001).

Singkatnya bahwa hubungan antara *self efficacy* dengan *self perceived employability* memungkinkan terdapat hubungan langsung terhadap hasil kerja. Saat ini belum banyak penelitian yang secara langsung melihat hubungan antara *self efficacy* dan *self perceived employability* secara langsung. Disini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menguji hubungan *Self efficacy* dengan *self perceived employability* dalam konteks mahasiswa psikologi tingkat akhir di Universitas Airlangga. Saat ini banyak mahasiswa belum menyadari akan pentingnya kesiapan dalam menghadapi dunia kerja. Terlebih lagi peneliti mengfokuskan kepada mahasiswa psikologi yang seharusnya sudah mengetahui lebih banyak mengenai potensi diri serta minat mereka untuk dapat dipekerjakan sesuai dengan kualifikasi bidangnya.

METODE

Penelitian ini masuk ke dalam penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang melihat mengapa suatu peristiwa itu terjadi serta melihat hubungan sebab-akibat (Neuman, 2007). Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik pengumpulan dengan cara survei. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *self efficacy* dan untuk variabel dependennya adalah *self-perceived employability*.

Subjek penelitian ini adalah 166 mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Mahasiswa tingkat akhir disini digolongkan berdasarkan semester yang sedang ditempuh yaitu semester 8 dan semester 10 ke atas. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner secara online ke subjek. Penelitian ini melihat hubungan antara *self efficacy* dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa psikologi Universitas Airlangga.

Skala yang digunakan untuk mengukur *Self Efficacy* adalah *General Self Efficacy* milik Scholz, dkk (2002). Skala ini telah diadaptasi pada beberapa Bahasa salah satunya adalah Bahasa Indonesia Sedangkan pada *self-perceived employability* skala yang digunakan adalah skala yang dikembangkan oleh Rothwell, dkk (2007) dalam konteks mahasiswa dan universitas. Skala ini diuji validitasnya dengan menggunakan validitas isi melalui bantuan *professional judgement*. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach alpha* dengan perhitungan melalui program *SPSS 16.0 for Windows*. Hasil yang reliabilitas yang didapatkan untuk *self efficacy* adalah 0,694 dan untuk *self-perceived employability* adalah 0,801.

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini akan ditunjukkan analisis deskriptif untuk melihat deskripsi subjek penelitian.

Tabel 1
Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
	Stat	Stat	Stat	Stat	Stat
<i>Self Efficacy</i>	166	21	38	29,27	3,631

<i>Self-Perceived</i>	166	45	75	60,02	6,229
<i>Employability</i>					
Valid N (listwise)					

Tabel 1 diatas menunjukkan skala *self efficacy* mempunyai nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 38. Nilai rata-rata yang diperoleh untuk skala *self efficacy* sebesar 29,27 dan untuk nilai standar deviasi sebesar 3,631. Skala *self-perceived employability* mempunyai nilai minimum sebesar 45 dan nilai maksimum sebesar 75. Nilai rata-rata yang diperoleh untuk skala *self-perceived employability* sebesar 60,02 dan untuk nilai standar deviasi sebesar 6,229.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Stat	Df	Sig.	Stat	Df	Sig.
<i>Self efficacy</i>	0,076	166	0,075	0,986	166	0,087
<i>Self-Perceived Employability</i>	0,068	166	0,056	0,984	166	0,054

Sebelum melakukan uji korelasi, perlu dilakukannya uji asumsi terlebih dahulu. Berdasarkan hasil normalitas pada tabel 2 menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan nilai signifikansi *self efficacy* sebesar 0,075 dan nilai signifikansi untuk *self-perceived employability* sebesar 0,056. Data dikatakan berdistribusi normal ketika nilai signifikansinya >0,05 (Pallant, 2007). Nilai signifikansi dari variabel tersebut lebih besar dari taraf signifikansi, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada kecenderungan hubungan antara kedua variabel.

Tabel 3
Hasil Uji Linieritas *Self efficacy* dengan *Self-Perceived Employability*

		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Self-Perceived Employability*Self Efficacy</i>	<i>(Combined)</i>	1390,221	17	81,778	2,415	0,002
	<i>Linearity</i>	292,748	1	292,748	8,645	0,004
	<i>Deviation from Linearity</i>	1097,473	16	68,592	2,026	0,015
	<i>Within Groups</i>	5011,682	148	33,863		
	<i>Total</i>	6401,904	165			

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi linier karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Setelah melakukan uji asumsi barulah melakukan uji korelasi, dimana menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*.

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi Pearson *Self Efficacy* dengan *Self-Perceived Employability*

		<i>Self Efficacy</i>	<i>Self-Perceived Employability</i>
<i>Self efficacy</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1	0,214*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,006
	<i>N</i>	166	166
<i>Self-Perceived Employability</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	0,214*	1

<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,006
N	166
	166

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,214 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Nilai 0,214 menunjukkan bahwa kekuatan korelasi tergolong kategori rendah. Tanda positif pada nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi pula tingkat *self-perceived employability* dan begitu pula sebaliknya.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang dilakukan menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *self-perceived employability*. Hasil penelitian ini juga mendapatkan hasil yang sama yang dilakukan oleh Berntson, dkk (2008) yang juga menjelaskan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan *self-perceived employability* (Presti, 2015). Dalam Berntson (2008) dijelaskan bahwa *self-efficacy* yang membentuk *self-perceived employability*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Knight & Yorke (2004) menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan satu ciri dari *employability* (Berntson, 2008). Penjelasan di atas menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan dengan *self-perceived employability*. Selain itu ada bukti empiris yang mengatakan bahwa *employability* dapat meningkatkan aktivitas seperti pengetahuan dan pengalaman mereka ketika individu tersebut belum mendapatkan pekerjaan dan dapat pula mempengaruhi persepsi individu akan dapat dipekerjakan (Creed, 2001).

Nilai koefisien korelasi termasuk kategori rendah yaitu 0,124 menunjukkan bahwa *self efficacy* bukan faktor utama yang menentukan *self-perceived employability*. Dimana terdapat faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh yaitu faktor individual lainnya seperti pengetahuan dan keahlian, *social capital*, sikap dan demografis. Penyebab lain yang menyebabkan korelasi dalam penelitian ini rendah adalah kurangnya kepercayaan mahasiswa terhadap kemampuannya sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian Regenold, dkk (1999) bahwa individu *self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan tercapainya tujuan

pekerjaan mereka dari pada mereka yang memiliki peringkat *self efficacy* yang rendah, begitu pula sebaliknya. Selain itu kurangnya pengetahuan dunia kerja yang ditekuninya dapat berpengaruh terhadap tingkat *self efficacy* seseorang. Hasil kutipan wawancara yang dilakukan peneliti juga mengatakan demikian bahwa mahasiswa cenderung belum memiliki modal yang cukup serta merasa bahwa kemampuan yang dimilikinya tidak cukup, hal ini akan mempengaruhi tingkat *self efficacy* seseorang. Penelitian lain menyebutkan bahwa dengan memberikan program pelatihan mengenai lokakarya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang. Peningkatan ini dapat dilakukan untuk meningkatkan prosentase dalam mengatasi pengangguran dan mendapatkan pekerjaan kembali (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007; Pinguart, Juang, & Silbereisen, 2003).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa psikologi di Universitas Airlangga. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kekuatan korelasi antar variabel tergolong rendah. Hal ini dapat disebabkan karena penggunaan alat ukur yang mengukur *self efficacy* secara umum yang hanya mengukur kondisi subjek secara umum. Saran untuk penelitian selanjutnya menggunakan alat ukur *self efficacy* yang bersifat lebih spesifik. Kemudian saran bagi mahasiswa yang akan terjun dalam dunia kerja untuk lebih siap menghadapi pasar tenaga kerja seperti magang di perusahaan. Kegiatan tersebut dapat menambah keterampilan mahasiswa dalam memasuki pasar tenaga kerja.

PUSTAKA ACUAN

- Badan Pusat Statistik. (2014). *Keadaan Ketenagakerjaan*.
- Bandura. (2012). *Self Efficacy in Changing Societies*. Australia: cambridge University Press.
- Berntson, E. (2008). *Employability Perceptions: Nature, Determinants, and Implications for Health and Well-Being*. Sweden.
- Berntson, E., Naswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 413-425.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 62-83.
- Creed, A. P., Bloxsome, T. D., & Johnston, K. (2001). Self Esteem and Self Efficacy Outcomes for Unemployed Individual Attending Occupational Skills Training Program. *Journal of European Industrial Training*, 258-284.

- Dacre, P., & Sewell. (2007). The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Educ*, 277-289.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Asforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions , and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 14-38.
- HungLu. (2016). Self Regulated Learning in Collage Students Work Volition: The Mediating Effects od Self Efficacy and Self-Perceived Employability. *Proquest*.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in higher Education*. London: Routledge.
- Luszczynska, A., Gutierrez-Donna, B., & Schwarzer, R. (2005). General self efficacy in various domain of human functioning: Evidance from five countries. *International Journal of Psychology*, 80-89.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2005). The Concept of Employability . *Urban Studies*, 197-219.
- Neuman, W. L. (2007). *Social Research Methods*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self Efficacy and Successful School-to-Work Transsition: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behaviour*, 329-346.
- Presti, A. L. (2015). Looking for a routein turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 1-20.
- Regenold, M., Sherman, M. F., & Fenzel, M. (1999). Getting back to work: Self efficacy as a predictor of employment outcome. *Psychiatric Rehabilitation Journal* , 361.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-Perceived Employability: Development and Validation of Scale. *Personnel Review*, 23-41.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students. *Journal of Vocational Behaviour*, 1-12.
- Scholz, U., Dona, B. G., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is General Self-Efficacy a Universal Construct? *European Journal of Psychological Assessment*, 242-251.
- Schwarzer, R., & Born, A. (1997). Optimistic self-beief: Assessment of General perceived self-efficacy in thirteen cultures. *World Psychology*, 177-190.