

The Role of Self-Efficacy, Expectations and Perceived Organizational Support: How Employability of Yogyakarta Print Media Employees

Peran Efikasi Diri, Harapan dan Perceived Organizational Support: Bagaimana Employability Karyawan Media Cetak Yogyakarta

Alfareza Hairyanto Arman¹

¹Fakultas Psikologi
Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia
Email: alfarezaarman@gmail.com

Khoiruddin Basori²

²Fakultas Psikologi,
Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia
Email: bkkoiruddin@yahoo.com

Fatwa Tentama³

³Fakultas Psikologi,
Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia
Email: fatwa.tentama@psy.uad.ac.id

Correspondence:

Alfareza Hairyanto Arman
Universitas Ahmad Dahlan
Email: alfarezaarman@gmail.com

Abstract

Unemployment is a huge and crucial problem today. Which has an impact on decreasing people's income to reduce the level of prosperity, as well as the emergence of anxiety and stress about the future. Related to this, the purpose of this study is to determine the role of self-efficacy, expectations, and Perceived Organizational on Employability in Yogyakarta Print Media Employees. From this objective, the researcher hypothesizes that significant value on the role of self-efficacy, hope, and perceived organizational support on employee employability. This study used a quantitative survey method, with a sample of employees working in five print media companies located in Yogyakarta (n=90). The five companies include Harian Jogja, Kedaulatan Rakyat, Radar, Republika and Tribun Jogja. The sampling technique used purposive sampling, with the help of data collection through a scale of self-efficacy, expectations, perceived organizational support and employability. The Employability scale has three dimensions including career identity, personal adaptability, and human and social capital. The self-efficacy scale has three dimensions including magnitude, strength, and generality. Then the hope scale includes goals, pathways, and agency. Meanwhile, the perceived organizational support scale has three dimensions including fairness, supervisor support, and organizational rewards & job conditions. The data obtained were analyzed using multiple regression analysis techniques. The results obtained prove that self-efficacy, expectations, and perceived organizational support have a very significant role in employability. Self-efficacy helps strengthen motivation and positive expectations of the work environment so that it can perceive company support as one of the intrinsic factors that make it survive and adapt to problems in the company.

Keyword: Self-efficacy, employability, hope, perceived organizational support.

Abstrak

Pengangguran sangat banyak dan menjadi masalah krusial saat ini. Yang berdampak pada menurunnya pendapatan masyarakat sehingga menurunkan tingkat kemakmuran, serta munculnya kecemasan dan stres mengenai masa depan. Terkait hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Efikasi Diri, Harapan dan Perceived Organizational terhadap Employability pada Karyawan Media Cetak Yogyakarta. Dari tujuan ini, peneliti berhipotesis bahwa nilai signifikan pada peran efikasi diri, harapan dan perceived organizational support terhadap employability karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survey, dengan sampel karyawan yang bekerja di lima perusahaan media cetak yang berada di Yogyakarta (n=90). Lima perusahaan tersebut diantaranya Harian Jogja, Kedaulatan Rakyat, Rada, Republika dan Tribun Jogja. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan bantuan pengumpulan data melalui skala efikasi diri, harapan, perceived organizational support dan employability. Skala Employability memiliki tiga dimensi diantaranya career identity, personal adaptability dan human and social capital. Skala efikasi diri memiliki tiga dimensi diantaranya magnitude, strenght dan generality. Kemudian skala harapan diantaranya goal, pathways dan agency. Sedangkan untuk skala perceived organizational support memiliki tiga dimensi diantaranya fairness, supervisor support, dan organizational reward & job condition. Adapun data yang diperoleh dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh membuktikan bahwa efikasi diri, harapan dan perceived organizational support mempunyai peran yang sangat signifikan terhadap employability. Efikasi diri membantu menguatkan motivasi dan harapan positif pada lingkungan kerja sehingga mampu mempersepsikan dukungan perusahaan sebagai salah satu faktor intrinsik yang membuatnya bertahan dan beradaptasi dengan masalah di perusahaan.

Kata Kunci: Efikasi diri, employability, harapan, perceived organizational support.

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 2023-04-17

Revised 2023-05-03

Accepted 2023-05-09



LATAR BELAKANG

Terjadi penghematan dan pengurangan jumlah karyawan sehingga memberikan dampak pada kinerja dan kepuasan karyawan. Pengurangan tersebut mengakibatkan pengangguran yang banyak terjadi pada kaum muda (Bal-Domańska, 2022). Pengangguran didefinisikan sebagai hilangnya pekerjaan seseorang yang diakibatkan oleh berbagai faktor. Peningkatan pengangguran setiap tahunnya terus meningkat (Amiri, 2022). Dan dampaknya adalah menurunnya pendapatan masyarakat yang akhirnya menurunkan tingkat kemakmuran akibat menganggur sehingga berujung pada kemiskinan, serta munculnya kecemasan dan stres mengenai masa depan (Urbanos-Garrido & Lopez-Valcarcel, 2015). Selain itu, dapat menurunkan aspek perasaan positif pada karyawan khususnya kepuasan karyawan (Amiruddin, 2023). Bila dibiarkan secara terus menerus maka dapat meningkatkan depresi bahkan mengacaukan kesehatan mental seseorang (BaticMujanovic dkk., 2017). Di tempat kerja, individu mengalami stres dan tekanan dari atasan sehingga dapat menambah ketidakefektifitas kerja karyawan (Pangeri, 2020).

Untuk mengantisipasi pengangguran, maka perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan perubahan. Langkah ini ditempuh sebagai strategi untuk mengatasi pengangguran dan pengucilan sosial. Strategi perusahaan adalah menguatkan employability SDM. Employability merupakan sebuah konsep yang dapat digunakan untuk melakukan pengembangan diri, selain itu employability juga diidentifikasi sebagai salah satu cara yang berharga untuk mengembangkan mobilitas dan penghasilan (Mahajan dkk., 2022)

Menurut Sudarsono dkk., (2022) keterampilan ini sangat penting bagi individu ketika bekerja karena dapat menyokong individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan meningkatkan karir. Krusial masalahnya adalah responden menemukan kesulitan dalam aspek-aspek employability seperti career identity, personal adaptability dan social and human capital. Dampaknya adalah responden memiliki relasi yang sedikit, kurang nyaman dengan lingkungan kerja dan ketidaksetaraan value di dalam perusahaan.

Nilai employability pada karyawan media cetak Yogyakarta perlu mendapatkan perhatian khusus dengan menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan employability. Dengan meningkatnya employability karyawan maka ia mempunyai pengelolaan diri yang baik (Fugate dkk., 2004). Pengelolaan diri yang baik memungkinkan individu mengontrol pekerjaan dan lingkungan yang ada disekitar sehingga dapat terselesaikan. Individu dengan employability yang tinggi dinilai dapat memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik (Dacre Pool & Qualter, 2013; Fadli et al., 2022).

Harvey (2005) menekankan bahwa employability merupakan suatu konsep dalam mengembangkan atribut, teknik atau pengalaman seumur hidup karyawan yang dipengaruhi oleh banyak hal. Portillo-Navarro dkk., 2022; Schettino dkk., (2022;2022) menambahkan employability

dipengaruhi oleh faktor yang berada pada level analisis yang berbeda yaitu individual factor dan organizational factor. Individual factor diantaranya keterampilan sosial, motivasi diri, harapan, keterampilan interpersonal, efikasi diri, kepribadian dan kesejahteraan psikologis. Sedangkan organizational factor diantaranya perceived organizational. Dari beberapa faktor individual, Jabeen dkk., (2022) menjelaskan harapan dan efikasi diri menjadi faktor yang lebih dominan. Efikasi diri membuat individu memiliki kepercayaan terhadap upayanya sendiri dan ada arahan dan membuat individu mencapai tujuannya.

Individu mampu mengevaluasi diri dan hasil pekerjaannya di perusahaan. Selain itu, individu juga mengevaluasi situasi di perusahaan yang tentunya berkaitan perceived organizational. Perceived organizational support memiliki peran penting dalam kinerja dan kesejahteraan karyawan. Rhoades and Eisenberger (2002) menilai perceived organizational support sebagai jaminan organisasi dalam memberikan bantuan kepada individu agar dapat bekerja secara efektif, bahkan saat berada dalam situasi yang tidak menentu. Dukungan dari segala aspek di perusahaan termasuk kepedulian akan kesejahteraan karyawan, memahami bersama tujuan organisasi, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan akan membuat individu semakin terlibat dan menunjukkan keikhlasan bekerja karyawan (Herman dkk., 2022).

Employability pada karyawan harus segera dipulihkan apalagi di situasi saat ini. Beberapa strategi yang direkomendasikan adalah mengevaluasi employability dari potret efikasi diri, harapan dan perceived organizational. Efikasi diri di beberapa penelitian dinilai menjadi faktor pendorong agar karyawan tidak meningkatkan efektivitas kerja. Kemudian, harapan merujuk pada semangat dan tujuan jelas yang ditanamkan karyawan agar mampu bertahan di posisinya saat ini (Resma & Prastika, 2023). Kedua hal tersebut tidak terlepas dari pengaruh eksternal yakni perceived organizational membuat individu menyesuaikan dengan dinamika kerja. Tujuannya agar membantu individu mampu bersaing dan tidak kehilangan pekerjaannya.

Penelitian ini sangat penting dan urgen untuk diaplikasikan ke karyawan media cetak Yogyakarta. Peneliti belum menemukan judul serupa sehingga memiliki kebaharuan dan suasana berbeda untuk karyawan media cetak Yogyakarta. Belum ada penelitian yang sama di tempat tersebut sehingga menambah motivasi dan semangat meneliti. Untuk itu, peneliti tertarik meneliti dengan judul "Peran Efikasi Diri, Harapan dan Perceived Organizational: Bagaimana Employability Karyawan Media Cetak Yogyakarta".

METODE PENELITIAN

Identifikasi variabel

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah employability. Employability adalah pandangan individu terhadap kemampuan yang dimiliki oleh dirinya untuk dapat mendapatkan kerja atau mampu bekerja secara berkelanjutan. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah efikasi diri, harapan dan perceived organizational

support. Pertama, efikasi diri adalah keyakinan yang ada pada individu dalam menyelesaikan tugas untuk memberikan hasil yang maksimal, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi aktivitas dan kehidupan. Kedua, harapan adalah sebuah pandangan individu terhadap kemampuan untuk mendefinisikan tujuan dengan jelas, serta mempertahankan motivasi untuk mengembangkan dan menggunakan berbagai strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Ketiga, Perceived organizational support ialah persepsi karyawan sejauh mana perusahaan memberikan kontribusi dan memberikan perhatian yang lebih atas upaya yang telah dilakukan untuk perusahaan.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan media cetak yang berada di Yogyakarta yang terdiri dari media cetak Harian Jogja, Kedaulatan Rakyat dan Radar. Adapun ciri-ciri dari populasi adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari tiga bulan masa kerja. Dari total populasi 180 orang maka ditetapkan sampel yang tersebar sebanyak 90 orang dengan rincian Kedaulatan 62 Rakyat 30 responden, Harian Jogja 39 responden dan Radar 21 responden. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah purposive sampling.

Instrumen penelitian

Skala merupakan instrumen dalam penelitian ini. Pertama ialah employability yang diukur dengan menggunakan alat ukur berupa skala employability. Skala employability diukur berdasarkan dimensi-dimensi employability yaitu career identity, personal adaptability, dan human capital and social capital menurut Fugate dkk., (2004). Reliabilitas skala ini sebesar 0,888 dengan Indeks daya beda aitem terendah sebesar 0,306 dan tertinggi sebesar 0,770.

Kemudian, efikasi diri diukur dengan menggunakan alat ukur berupa skala efikasi diri. Skala efikasi diri diukur berdasarkan aspek-aspek efikasi diri yaitu kesulitan tugas (magnitude), kekuatan keyakinan (strength) dan generalitas (generality) menurut Bandura (Shuck dkk., 2011). Reliabilitas skala ini sebesar 0,860 dengan Indeks daya beda aitem terendah sebesar 0,338 dan tertinggi sebesar 0,665

Skala berikutnya adalah harapan. Harapan diukur dengan menggunakan alat ukur berupa skala harapan, skala harapan disusun berdasarkan komponen-komponen harapan Snyder (2002) yang terdiri atas tujuan (goals), jalur pemikiran (pathways thinking) dan agensi pemikiran (agency thinking). Reliabilitas skala ini sebesar Alpha cronbach yang diperoleh ialah sebesar 0,866 dengan Indeks daya beda aitem terendah sebesar 0,310 dan tertinggi sebesar 0,646. Setelah skala harapan, peneliti menyusun skala perceived organizational support.

Skala perceived organizational support diukur berdasarkan dimensi-dimensi perceived organizational support oleh Rhoades and Eisenberger (2002) yaitu keadilan (fairness), dukungan atasan (supervisor support) dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja (organizational reward and job condition).

Pada skala employability, efikasi diri, perceived organizational support, dan harapan merupakan skala perilaku sehingga menggunakan respon pilihan jawaban "sesuai" atau "tidak sesuai". Adapun skala yang disebutkan sebelumnya memiliki empat kategori pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S) dan sangat sesuai (SS).

Teknik analisis data

Hipotesis yang diuji dalam penelitian akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda, teknik ini digunakan untuk melihat peran variabel bebas yang terdiri dari variabel efikasi diri, harapan dan perceived organizational support terhadap variabel tergantung yaitu employability. Sebelum masuk analisis regresi dilakukan maka diperlukan beberapa pra-syarat yang terdiri atas uji asumsi, yaitu uji normalitas, uji linieritas dan multikolinieritas. Pada penelitian ini, metode analisis data menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution for Windows).

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Skala employability terdiri dari 18 aitem, sehingga secara hipotetik kemungkinan skor terendah (X_r) adalah 18 ($1 \cdot 18 = 18$) dan skor tertinggi (x_t) adalah 72 ($4 \cdot 18 = 72$). Rentang skor pada skala ini adalah 54 ($72 - 18 = 54$), standar deviasi sebesar 9 ($(72 - 18) : 6 = 9$) dan mean hipotetik sebesar 45 ($(72 + 18) : 2 = 45$). Pada skala efikasi diri terdiri dari 17 aitem, sehingga secara hipotetik kemungkinan skor terendah (X_r) adalah 17 ($1 \cdot 17 = 17$) dan skor tertinggi (x_t) adalah 68 ($4 \cdot 17 = 68$). Rentang skor pada skala ini adalah 42 ($68 - 17 = 51$), standar deviasi sebesar 8,5 ($(68 - 17) : 6 = 8,5$) dan mean hipotetik sebesar 42,5 ($(68 + 17) : 2 = 42,5$). Pada skala harapan terdiri dari 19 aitem, sehingga secara hipotetik kemungkinan skor terendah (X_r) adalah 19 ($1 \cdot 19 = 19$) dan skor tertinggi 63 (x_t) adalah 76 ($4 \cdot 19 = 76$). Rentang skor pada skala ini adalah 57 ($76 - 19 = 57$), standar deviasi sebesar 9,5 ($(76 - 19) : 6 = 9,5$) dan mean hipotetik sebesar 47,5 ($(76 + 19) : 2 = 47,5$).

Pada skala yang terakhir, yaitu perceived organizational support terdiri dari 12 aitem, sehingga secara hipotetik kemungkinan skor terendah (X_r) adalah 12 ($1 \cdot 12 = 12$) dan skor tertinggi (x_t) adalah 48 ($4 \cdot 12 = 48$). Rentang skor pada skala ini adalah 30 ($48 - 18 = 30$), standar deviasi sebesar 5 ($(48 - 18) : 6 = 5$) dan mean hipotetik sebesar 33 ($(48 + 18) : 2 = 33$).

Uji Asumsi

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig (p)	Keterangan
Employability	0.079	0.200	Normal
Efikasi Diri	0.061	0.200	Normal
Harapan	0.061	0.200	Normal
Perceived organizational support	0.075	0.200	Normal

Hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel employability memiliki nilai K-S Z sebesar 0,079 dengan nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$), variabel efikasi memiliki K-S Z sebesar 0,061 dengan nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$), variabel harapan memiliki K-S Z sebesar 0,61 dengan nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$) dan variabel perceived organizational support memiliki K-S Z sebesar 0,075 dengan nilai $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memiliki sebaran data yang terdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Linearitas

Variabel	Linierity		Keterangan
	F	Sig (p)	
Employability dengan efikasi diri	104.239	0.000	Linier
Employability dengan Harapan	63.724	0.000	Linier
Employability dengan Perceived organizational support	18.827	0.000	Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 2 dapat dilihat bahwa linearity kedua variabel telah memenuhi kaidah yang telah ditentukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel efikasi diri, harapan dan perceived organizational support dengan employability adalah linier

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Efikasi Diri	0.607	1.648	Tidak terjadi multikolinieritas
Harapan	0.559	1.790	Tidak terjadi multikolinieritas
Perceived organizational support	0.870	1.149	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel 3, dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri, harapan dan perceived organizational support memiliki nilai VIF kurang dari 10 ($\times 0.1$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan multikolinieritas antara variabel efikasi diri, harapan dan perceived organizational support

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri, harapan dan perceived organizational support dengan employability.

- Berdasarkan hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri, harapan dan perceived organizational support dengan employability diperoleh R sebesar 0,772 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan R² sebesar 0,596 (59,6%), maka dapat disimpulkan efikasi diri, harapan dan perceived organizational support peran yang sangat signifikan

terhadap employability pada karyawan. Dengan demikian, hipotesis mayor yang diajukan peneliti dapat diterima.

- Berdasarkan hasil analisis untuk mengetahui peran efikasi diri terhadap employability, diperoleh koefisien r_{x1y} sebesar 0,721 dengan taraf signifikansi 0,000 (p Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa efikasi diri memiliki peran positif yang sangat signifikan terhadap employability, yang mana semakin tinggi efikasi diri diikuti dengan semakin tingginya employability. Adapun sumbangan efektif yang diperoleh adalah sebesar $r^2 = 39,704\%$ (Hitungan sumbangan efektif dapat dilihat pada lampiran 6). Dengan demikian hipotesis minor satu yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
- Berdasarkan hasil analisis untuk mengetahui peran harapan terhadap employability diperoleh koefisien r_{x2y} sebesar 0,615 dengan taraf signifikansi 0,032 ($p < 0,05$). Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa harapan memiliki peran positif yang signifikan terhadap employability, yang mana semakin tinggi harapan diikuti dengan semakin tingginya employability. Adapun sumbangan efektif yang diperoleh adalah sebesar $r^2 = 12,323\%$. Dengan demikian hipotesis minor dua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
- Berdasarkan hasil analisis untuk mengetahui peran perceived organizational support dengan employability diperoleh koefisien r_{x3y} sebesar 0,393 dengan tingkat taraf signifikansi 0,010 ($p < 0,05$) Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa perceived organizational support memiliki peran positif yang signifikan terhadap employability, yang mana semakin tinggi perceived organizational support diikuti dengan semakin tingginya employability. Adapun sumbangan efektif yang diperoleh adalah sebesar $r^2 = 7,564\%$. Dengan demikian hipotesis minor tiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran efikasi diri, harapan dan perceived organizational support terhadap employability pada karyawan. Analisis pertama yang dilakukan adalah dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis mayor, berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa efikasi diri, harapan dan perceived organizational support memiliki peran yang sangat signifikan terhadap employability pada karyawan. Adapun koefisien yang diperoleh ialah sebesar 0,772 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, serta dengan sumbangan efektif sebesar 59,6%.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa variabel employability memiliki kategorisasi tinggi sebesar 18,9%, sedang sebesar 67,8% dan rendah sebesar 13,3%. Mayoritas karyawan media cetak memiliki tingkat employability yang sedang, yang artinya karyawan memiliki kemampuan untuk dapat bekerja secara berkelanjutan namun dengan beragam keterbatasan seperti kurangnya satu atau beberapa aspek yang dapat terdiri dari tingkat adaptabilitas, kemampuan, relasi ataupun jenjang karir yang telah dilalui

Analisis yang kedua adalah untuk membuktikan hipotesis minor satu, berdasarkan hasil analisis diketahui efikasi diri memiliki peran positif yang sangat signifikan terhadap employability, yang mana semakin tinggi efikasi diri diikuti dengan semakin tingginya employability pada karyawan. Adapun koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0,721 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki sumbangan efektif terhadap employability sebesar 39,7%. Diketahui variabel efikasi diri memiliki kategorisasi tinggi sebesar 17,8%, sedang sebesar 66,75% dan rendah sebesar 15,6%. Hasil analisis di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Atitsogbe dkk., (2019) serta Tiraieyari & Abdul Hamid, (2015) yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan employability, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu akan diikuti kemampuan employability yang tinggi.

Individu yang merasa yakin terhadap kemampuan yang dimiliki, semakin besar kemungkinan akan menunjukkan kemampuan dan komitmen untuk berinvestasi dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan untuk memajukan kariernya. Variabel efikasi diri merupakan variabel yang memiliki peran paling besar jika dibandingkan dengan variabel harapan dan perceived organizational support. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja perusahaan media cetak lebih menekankan pada fungsi internal dan kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri untuk dapat membuat dirinya dapat bekerja secara berkelanjutan (Wang dkk., 2022)

Menurut peneliti tingginya peran efikasi diri dapat terbentuk karena mayoritas karyawan yang bekerja 75 di media cetak berada pada posisi reporter yang cenderung berada di lapangan, yang memiliki tingkat ketidakpastian tugas yang tinggi. Karyawan reporter dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk dapat menghasilkan konten yang akan dimuat di media, dengan demikian hal tersebut menuntut karyawan untuk mengeksplorasi dan mengembangkan diri ketika berhadapan dengan tugas yang memiliki level kesulitan yang berbeda di lapangan, dengan demikian diperlukan kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian lainnya, Dacre Pool & Qualter; Pool & Sewell (2003, 2007) juga mengungkapkan bahwa efikasi diri menjadi prediktor penting terhadap kemampuan employability. Menurut Dacre Pool dan Qualter individu yang percaya terhadap kemampuan untuk memahami, menggunakan dan mengelola emosi juga menganggap dirinya lebih dapat untuk dipekerjakan. Hal tersebut dapat terjadi karena individu merasa bahwa ia dapat menyelesaikan tugas-tugas baru yang belum dilakukan sebelumnya, yang artinya bahwa hal tersebut dapat mempermudah individu untuk melakukan adaptasi.

Chow dkk., (2019) juga menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi turut mempengaruhi employability menjadi lebih tinggi. Hal ini dapat terjadi karena individu dengan efikasi diri yang lebih tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kehidupan 77 sehari-hari, dan

kepercayaan diri yang positif ini sangat penting dalam proses kerja seseorang.

Analisis yang ketiga adalah untuk membuktikan hipotesis minor dua, berdasarkan hasil analisis diketahui harapan memiliki peran positif yang signifikan terhadap employability, yang mana semakin tinggi harapan diikuti dengan semakin tingginya employability pada karyawan. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa harapan memiliki peran terhadap employability sebesar 12,3%. Hasil analisis di atas serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasler dkk., (2017) menunjukkan bahwa terdapat peran positif antara harapan terhadap employability, yaitu semakin tinggi harapan juga semakin tinggi employability.

Harapan diwakili oleh strategi (pathways) dan motivasi (agency) dalam mencapai tujuan yang mana tujuan dalam penelitian tersebut ialah dapat kemampuan employability itu sendiri. Individu yang memiliki harapan yang tinggi secara emosional akan menentukan tujuan dalam dirinya, sehingga ia cenderung untuk 78 menyiapkan berbagai macam strategi agar dapat mencapai tujuan tersebut. Selain itu, strategi juga dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan individu untuk menjalaninya. Dengan demikian individu yang telah merasa matang baik secara tujuan, dan langkah-langkah yang jelas akan merasa lebih mudah ketika berada dalam sebuah situasi atau pekerjaan baru (Abun dkk., 2021).

Harapan ditandai dengan adanya tujuan (goals) pada individu. Tentunya ini akan membangun sebuah skema berdasarkan apa yang telah dilaluinya, skema yang dimaksud dalam hal ini adalah yang dinamakan career identity pada employability. Dalam employability hal ini dapat diartikan juga sebagai personal adaptability, sehingga kemungkinan besar individu yang berusaha untuk membuat strategi atau jalan yang tepat akan terbiasa untuk melakukan adaptasi pada keadaan tertentu.

Analisis yang keempat adalah untuk membuktikan hipotesis minor tiga, berdasarkan hasil analisis diketahui perceived organizational support memiliki peran positif yang signifikan terhadap employability, yang mana semakin tinggi perceived organizational support diikuti dengan semakin tingginya employability pada karyawan. Koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0,272 dengan taraf signifikansi sebesar 0,010, selain itu hasil analisis juga menunjukkan bahwa perceived organizational support 80 memiliki pengaruh terhadap employability sebesar 7,564%.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Guilbert dkk., (2018) mengungkapkan bahwa adanya peran yang signifikan antara perceived organizational support dengan employability. Lebih lanjut hal tersebut mungkin dapat dijelaskan berdasarkan perspektif organisasi, yang mana employability mengacu pada bagaimana praktik SDM yang bertujuan untuk mengoptimalkan penempatan staf dalam meningkatkan fleksibilitas dan keunggulan kompetitif organisasi De Vos dkk., (2011). Hal ini menunjukkan bahwa adanya intervensi organisasi terhadap individu, yang mana intervensi tersebut

merupakan salah satu bentuk dari dimensi supervisor support pada perceived organizational support.

Organisasi cenderung untuk mengharapkan pekerja yang memiliki potensi dan kompetensi yang baik, hal ini tentunya merupakan bagian dari dimensi human capital dan social capital pada employability (Fugate et al., 2004). Pada umumnya kemampuan dan kompetensi individu dapat ditingkatkan yang mana biasanya dilakukan dengan sistem training yang dilakukan oleh organisasi. Training pun merupakan bagian dari implementasi dimensi organizational support pada perceived organizational support, hal ini menunjukkan indikasi bahwa dengan adanya 81 organizational support maka dapat meningkatkan human capital pada employability (Irawati, 2023; Ozkeser, 2019). Individu yang merasakan dukungan dari organisasi, seperti dukungan dari rekan kerja, atasan ataupun dalam bentuk sistem yang diterapkan organisasi cenderung mempersepsikan hal tersebut secara emosional, sehingga membuat individu lebih mudah untuk melakukan penyesuaian baik terhadap tugas ataupun lingkungan yang baru.

Selain itu, dukungan dari rekan kerja juga dapat menjadi modal relasi yang dimiliki individu tersebut sehingga juga mempermudah penyesuaian yang telah disebutkan di atas. Dengan demikian individu yang memiliki dukungan dari organisasi secara penuh dapat menjalani rutinitas dan pekerjaannya menjadi lebih mudah (Ridwan et al., 2020). Septiani dan Wijono (2022) memvalidasi dukungan organisasi dimana dukungan organisasi yang positif terhadap karyawan, maka akan berdampak efektif pada kesejahteraan karyawan serta kemajuan sebuah organisasi.

Untuk meningkatkan employability karyawan, diperlukan sistem organisasi yang lebih kuat, konsisten dan tidak berlaku surut. Saran untuk perusahaan media cetak dapat memperbaiki sistem Human Resource dan lingkungan kerja yang nyaman. Pemimpin yang tegas dan humoris akan lebih banyak disukai oleh karyawan sehingga budaya organisasi tidak terkesan kaku. Agar tidak terkesan kaku, maka individu harus memiliki kesiapan kerja sebelum melaksanakan tupoksi pekerjaan dengan baik (Merida et al., 2021). Kesejahteraan karyawan juga perlu diperhatikan dengan memetakan masing-masing apa yang dibutuhkan oleh setiap karyawan.

Pengembangan organisasi sangat diperlukan. Bagi organisasi, dapat menerapkan program-program yang berkaitan dengan pelatihan efikasi diri bagi karyawan yang bekerja di posisi reporter agar dapat memaksimalkan kinerja. Dengan kinerja baik maka reporter akan memiliki jenjang karir yang lebih tinggi sehingga membawa pengaruh pada keberhasilan individu dan perusahaan (Larasati et al., 2021; Mushthofa, 2023). Selain itu, membuat program kerja yang lebih membuat karyawan terutama reporter untuk dapat bekerja lebih bebas, sehingga dapat mengeksplorasi kemampuan. Bagi karyawan, dapat mengevaluasi dan mengidentifikasi secara personal mengenai relasi-relasi yang dimiliki sehingga dapat membantu dirinya dalam bekerja. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan pengambilan data sesuai dengan teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan, sehingga sampel data yang diperoleh

dapat merepresentasikan sampel penelitian dengan tepat. Selain itu, dapat juga dilakukan analisis yang lebih mendalam terkait peran gender terhadap employability.

KESIMPULAN

Efikasi diri, harapan dan perceived organizational support berperan secara simultan terhadap employability. Semakin tinggi efikasi diri, harapan dan perceived organizational support maka juga diikuti dengan semakin tingginya employability pada karyawan. Secara partial efikasi diri memiliki peran positif terhadap employability dengan mengontrol harapan dan perceived organizational support. Secara partial harapan memiliki peran positif terhadap employability dengan mengontrol efikasi diri dan perceived organizational support. Secara partial perceived organizational support memiliki peran positif terhadap employability dengan mengontrol efikasi diri dan harapan. Saran untuk organisasi agar dapat menerapkan program-program yang berkaitan dengan pelatihan efikasi diri bagi karyawan yang bekerja di posisi reporter agar dapat memaksimalkan kinerja. Selaint itu, membuat program kerja yang lebih membuat karyawan terutama reporter untuk dapat bekerja lebih bebas, sehingga dapat mengeksplorasi kemampuan. Bagi karyawan saran yang kami berikan yakni dengan mengevaluasi dan mengidentifikasi secara personal mengenai relasi-relasi yang dimiliki sehingga dapat membantu dirinya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E. P., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Research in Business & Social Science Employees ' self - efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 10(7), 1-15.
- Amiri, S. (2022). Unemployment associated with major depression disorder and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(4), 2080-2092. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1954793>
- Amiruddin, J. H. (2023). Application of Transformational Leadership Method to Increase Job Satisfaction Penerapan Metode Transformational Leadership untuk Meningkatkan Job Satisfaction. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 92-98.
- 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(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Bal-Domańska, B. (2022). The impact of macroeconomic and structural factors on the unemployment of young women and men. In *Economic Change and Restructuring* (Vol. 55, Issue 2). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s10644-021-09341-9>
- BaticMujanovic, O., Poric, S., Pranjic, N., Ramic, E., Alibasic, E., & Karic, E. (2017). Influence of Unemployment on Mental Health of the Working Age Population. *Materia Socio Medica*, 29(2), 92. <https://doi.org/10.5455/msm.2017.29.92-96>
- Chow, H. J., Wong, S. C., & Lim, C. S. (2019). Examining Mediating Role of Self-Efficacy on Undergraduates' Perceived Employability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 135-158. <https://doi.org/10.6007/ijarbs/v9-i6/5929>
- Dacre Pool, L., & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*, 65(4), 214-223. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12023>
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency

- development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438–447. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Nur Rahmah, D. D. (2022). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.6996>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Guilbert, L., Carrein, C., Guénolé, N., Monfray, L., Rossier, J., & Priolo, D. (2018). Relationship Between Perceived Organizational Support, Proactive Personality, and Perceived Employability in Workers Over 50. *Journal of Employment Counseling*, 55(2), 58–71. <https://doi.org/10.1002/joec.12075>
- Harvey, L. (2005). Embedding and integrating employability. *New Directions for Institutional Research*, 2005(128), 13–28. <https://doi.org/10.1002/ir.160>
- Herman, Rena Juliana, Khairuddin Hasan, Adi Kasman, & Maya Agustina. (2022). The Building a Religious Work Culture in Improving Employee Performance Quality. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(2), 133–141. <https://doi.org/10.25217/ji.v7i2.2158>
- Irawati, T. (2023). Job Crafting Training Design as an Effort to Increase Work Engagement on Workers Desain Pelatihan Job Crafting sebagai Upaya Meningkatkan Work Engagement Pada Pekerja. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 138–145.
- Jabeen, Q., Nadeem, M. S., Raziq, M. M., & Sajjad, A. (2022). Linking individuals' resources with (perceived) sustainable employability: Perspectives from conservation of resources and social information processing theory. *International Journal of Management Reviews*, 24(2), 233–254. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12276>
- Kasler, J., Zysberg, L., & Harel, N. (2017). Hopes for the future: demographic and personal resources associated with self-perceived employability and actual employment among senior year students. *Journal of Education and Work*, 30(8), 881–892. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1352083>
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783–798. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>
- Mahajan, R., Gupta, P., & Misra, R. (2022). Employability skills framework: a tripartite approach. *Employee Relations*, 44(4), 972–992. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2020-0367>
- Merida, D. A., Rifayanti, R., & Putri, E. T. (2021). Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Dewasa Awal di Kota Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 900. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6842>
- Mushthofa, M. A. (2023). Designing Competency-Based Career Paths: Organizational Strategies for Retaining High-Performing Employees Perancangan Jalur Berbasis Kompetensi: Strategi Organisasi dalam Mempertahankan Karyawan Berkinerja Tinggi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 48–56.
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 620–633. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Portillo-Navarro, M. J., Lagos-Rodríguez, G., & Meseguer-Santamaría, M. L. (2022). Employability of University Graduates with Disabilities in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031463>
- Resma, S., & Prastika, N. D. (2023). Resilience Is Key to Overcoming Work Burnout Ketangguhan Menjadi Kunci Untuk Mengatasi Kelelahan Kerja. *Psikostudia*, 12(1), 111–116.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>
- Schettino, G., Marino, L., & Capone, V. (2022). The Impact of University-Related Variables on Students' Perceived Employability and Mental Well-Being: An Italian Longitudinal Study. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14052671>
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8484>
- Shuck, B., Reio, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427–445. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind Author (s): C. R. Snyder Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.
- Sudarsono, B., Tentama, F., & Ghozali, F. A. (2022). Employability Analysis of Students in Yogyakarta: Confirmatory Factor Analysis. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 1451–1462. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1782>
- Tiraeyari, N., & Abdul Hamid, J. (2015). Is Employability Orientation More Enhanced by Career self-Efficacy or Leadership Attribute? *Modern Applied Science*, 9(8), 57–63. <https://doi.org/10.5539/mas.v9n8p57>
- Urbanos-Garrido, R. M., & Lopez-Valcarcel, B. G. (2015). The influence of the economic crisis on the association between unemployment and health: an empirical analysis for Spain. *European Journal of Health Economics*, 16(2), 175–184. <https://doi.org/10.1007/s10198-014-0563-y>
- Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., & Qiao, Z. (2022). General Self-Efficacy and Employability Among Financially Underprivileged Chinese College Students: The Mediating Role of Achievement Motivation and Career Aspirations. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>