

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY* PADA MAHASISWA UNIVERSITAS DIPONEGORO YANG SUDAH MENJALANI PROGRAM MAGANG

Kayla Annisa Adhi Moulidha¹, Unika Prihatsanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

kayla.annisa09@gmail.com

ABSTRAK

Self-perceived employability adalah seberapa besar mahasiswa merasa yakin dan mampu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki. Salah satu faktor yang berperan dalam membentuk *self-perceived employability* adalah *psychological capital*, yang terdiri dari harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *self-perceived employability* pada mahasiswa Universitas Diponegoro yang sudah menjalani program magang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional melibatkan sebanyak 130 mahasiswa Universitas Diponegoro yang sudah menjalani program magang dan memiliki rencana untuk bekerja setelah lulus. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan adalah *Self-Perceived Employability Scale* (15 aitem; $\alpha = 0.891$) dan *Psychological Capital questionnaire* (PCQ) (17 aitem; $\alpha = 0.859$). Uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat memprediksi *self-perceived employability* ($r_{xy} = 0.524$, $p < .001$) dan memberikan sumbangan efektif terhadap *self-perceived employability* sebesar 27.5% ($R^2 = 0.275$). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dan *self-perceived employability* pada mahasiswa Universitas Diponegoro yang sudah menjalani program magang.

Kata Kunci: *psychological capital*; *self-perceived employability*; mahasiswa

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY AMONG DIPONEGORO UNIVERSITY STUDENTS WHO HAVE COMPLETED AN INTERNSHIP PROGRAM

Kayla Annisa Adhi Moulidha¹, Unika Prihatsanti¹

¹Faculty of Psychology, Universitas Diponegoro
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

kayla.annisa09@gmail.com

ABSTRACT

Self-perceived employability refers to the extent to which students feel confident and capable of securing employment that aligns with their qualifications and competencies. One of the key factors influencing self-perceived employability is psychological capital, which comprises hope, self-efficacy, resilience, and optimism. This study aims to examine the relationship between psychological capital and self-perceived employability among Diponegoro University students who have completed an internship program. This research employed a quantitative method with a correlational approach, involving 130 Diponegoro University students who had undergone an internship and had plans to enter the workforce after graduation. The sampling technique used was purposive sampling. The instruments used were the Self-Perceived Employability Scale (15 items; $\alpha = 0.891$) and the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) (17 items; $\alpha = 0.859$). Hypothesis testing was conducted using simple linear regression analysis, which revealed that psychological capital significantly predicted self-perceived employability ($r_{xy} = 0.524$, $p < .001$), contributing 27.5% to its variance ($R^2 = 0.275$). The findings indicate a significant positive relationship between psychological capital and self-perceived employability among Diponegoro University students who have completed an internship program.

Keywords: *psychological capital; self-perceived employability; students*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan data dari International Monetary Fund (2024), yang dimuat pada basis data *World Economic Outlook* per April 2024, persentase pengangguran Indonesia berada pada tingkat tertinggi dibandingkan negara ASEAN lainnya. Indonesia tercatat memiliki total penduduk sebanyak 279,96 juta orang yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja dengan tingkat pengangguran mencapai 5,2 persen. Angka ini tergolong tinggi karena pada posisi terakhir, angka pengangguran negara Thailand hanya mencapai 1,1 persen. Bahkan, menurut Badan Pusat Statistik (2024), 871.860 penduduk Indonesia merupakan pengangguran terbuka dengan pendidikan terakhir perguruan tinggi atau sarjana. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan bukanlah faktor penjamin yang memudahkan individu untuk memperoleh pekerjaan di pasar kerja. Memperoleh pekerjaan sebuah tantangan baru dan besar bagi para lulusan sarjana (Nghi dkk., 2020). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui individu juga harus memiliki nilai tambah lain yang relevan agar dapat bersaing di pasar kerja.

Ketatnya persaingan dunia kerja menjadi suatu tantangan besar bagi setiap lapisan, termasuk mahasiswa. Mahasiswa sebagai pelaku utama yang nantinya akan memasuki dunia kerja harus dihadapkan pada kenyataan bahwa mendapatkan gelar sarjana dan memiliki pengetahuan akademis saja tidak lagi cukup. Mereka dituntut untuk mampu bersaing dengan ribuan lulusan lain dengan kualifikasi sama, tetapi dengan lapangan kerja yang semakin terbatas (Rianda, 2020). Menurut Hartinah

(dalam Pratiwi dkk., 2020) di Indonesia lulusan sarjana umumnya membutuhkan waktu antara nol hingga sembilan bulan untuk mendapatkan pekerjaan pertama mereka. Situasi ini mencerminkan bahwa perpindahan dari dunia pendidikan ke dunia kerja akan menjadi tantangan yang lebih besar bagi mahasiswa. Diperlukan adanya usaha lebih untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan mahasiswa untuk menunjang kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja adalah dengan mengikuti program magang (Chairunissa, 2023).

Magang merupakan kegiatan kerja praktik yang umumnya dilakukan oleh mahasiswa dalam rangka meningkatkan kompetensi dan mendapatkan pengalaman kerja dengan terjun secara langsung pada lingkungan kerja nyata. Arthur dan Koomson (2023) mengungkapkan bahwa program magang memberikan manfaat bagi mahasiswa, diantaranya kegiatan magang dapat mengembangkan *soft skills*, kepercayaan diri, rasa tanggung jawab, kemampuan kerja, serta memperluas relasi. Selain itu, magang dapat memberikan mahasiswa pengetahuan mengenai dunia kerja yang sedang mereka persiapkan, terutama bagi mereka yang belum mengetahui langkah selanjutnya di dunia kerja (Zehr & Korte, 2020). Pada penelitiannya, Windika dkk. (2022) menemukan bahwa program magang mempunyai manfaat untuk meningkatkan perencanaan dan pengembangan karir di masa depan. Berbagai penelitian juga menemukan bahwa pengalaman magang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang (Gohae, 2020; Mustari, 2021; Astuti & Amri, 2024).

Di Universitas Diponegoro, program magang juga menjadi salah satu hal yang sangat diminati mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia

kerja. Beberapa fakultas mewajibkan mahasiswa untuk mengikuti program magang sebelum mereka lulus. Namun, di luar hal tersebut, banyak mahasiswa juga secara sukarela mengikuti magang mandiri. Magang mandiri merupakan program magang yang dilakukan mahasiswa atas inisiatifnya sendiri dan berada di luar kewajiban akademik atau kurikulum fakultas. Magang ini umumnya tidak terikat dengan program resmi kampus, tetapi dicari dan dilakukan secara sukarela oleh mahasiswa sebagai bentuk pengembangan diri dan pengalaman kerja.

Tingginya minat terhadap program magang ini mencerminkan kesiapan dan kesadaran mahasiswa Universitas Diponegoro dalam menghadapi tantangan karier. Oleh karena itu, Universitas Diponegoro dipilih sebagai lokasi penelitian karena mahasiswa di lingkungan ini tidak hanya menghadapi tekanan untuk sukses dan bersaing di pasar kerja sebagai bagian dari salah satu perguruan tinggi besar di Indonesia, tetapi juga secara aktif membekali diri dengan pengalaman magang. Hal ini menjadikan *psychological capital* dan *self-perceived employability* sangat relevan untuk diteliti dalam konteks Universitas Diponegoro.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga mahasiswa yang sudah melaksanakan program magang, mereka mengatakan bahwa magang memberikan banyak manfaat. Di antaranya, mereka mendapatkan bimbingan secara langsung dari profesional, memahami alur kerja suatu pekerjaan secara nyata, serta mengembangkan *soft skills* dan *hard skills* yang tidak diajarkan di perkuliahan. Mereka juga mengatakan bahwa banyak hal-hal yang tidak mereka dapatkan di kelas, tetapi mereka dapatkan melalui pengalaman kerja secara langsung ketika magang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Binder dkk. (2015) yang

menyatakan bahwa mahasiswa merasa bahwa mereka lebih banyak belajar dari kegiatan yang bersifat praktis seperti magang daripada pembelajaran di kelas.

Di samping itu, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa Universitas Diponegoro yang telah mengikuti program magang merasa lebih siap dan yakin untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Pada saat diskusi dengan tujuh mahasiswa yang telah menyelesaikan program magang, lima di antaranya menyampaikan bahwa mereka justru merasa khawatir dan kurang percaya diri untuk dapat bersaing di pasar kerja. Menurut pengakuan mereka, hal ini terjadi karena fakta di lapangan yang tidak sesuai dengan ekspektasi mereka. Contohnya, kultur lingkungan kerja yang keras, tuntutan dari perusahaan untuk memiliki kemampuan yang tinggi, dan sebagainya sehingga membuat mereka merasa semakin khawatir dengan hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa mereka masih meragukan kemampuan mereka sendiri, yang ditandai dengan rendahnya *self-perceived employability*.

Pada tingkat mahasiswa, *self-perceived employability* adalah kemampuan yang dirasakan atau diyakini seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya (Rothwell, 2008). *Self-perceived employability* juga didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kemungkinan untuk memperoleh pekerjaan (Vanhercke dkk., 2014). Fugate dkk. (2004) mengungkapkan *self-perceived employability* memiliki tiga dimensi yang berkaitan satu sama lain, di antaranya adaptabilitas, identitas karier, modal sosial dan manusia. Adaptabilitas merupakan kekuatan individu dalam merespon lingkungan dengan cara menyesuaikan emosi, perilaku, dan pikiran. Identitas karir merupakan cara individu dalam menentukan tujuan karir yang sesuai dengan dirinya sendiri.

Lalu, modal sosial adalah hubungan interpersonal yang dimiliki individu dalam konteks karir. Sedangkan modal manusia adalah segala hal yang dapat mempengaruhi karirnya, seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan pelatihan.

Pada konteks mahasiswa, *self-perceived employability* yang tinggi penting untuk dimiliki karena relevan dengan situasi yang sedang mereka hadapi. Pada masa ini, mahasiswa mulai menentukan cita-cita, membuat pilihan karir yang ingin dikejar, dan merencanakan strategi untuk mencapai tujuannya. Ketika individu memiliki *self-perceived employability* yang tinggi, mereka cenderung lebih mampu untuk membangun citra diri positif di pasar kerja (Tyron dkk., 2020), siap menghadapi tantangan, mudah beradaptasi, serta bertindak secara proaktif (Qenani dkk., 2014). Mereka cenderung lebih tangguh (*resilient*) dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik karena mampu mempertahankan persepsi positif walaupun pada situasi yang berubah-ubah (Peeters dkk., 2020). Vanhercke dkk. (2015) berpendapat bahwa *self-perceived employability* dapat membantu individu lebih percaya diri menghadapi dunia kerja sehingga berdampak pada peningkatan kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, ketika seseorang memiliki *self-perceived employability* yang rendah, mereka akan cenderung tidak termotivasi dan kurang proaktif dalam mencari peluang yang dapat menunjang karier. Oleh karena itu, keterampilan bukan satu-satunya yang perlu dimiliki oleh mahasiswa, tetapi *self-perceived employability* yang positif juga menjadi hal penting untuk menunjang keberhasilan dalam bekerja. Penelitian terdahulu juga telah banyak memberikan perhatian pada *self-perceived employability* di kalangan mahasiswa (Cheung dkk., 2018; Ergün & Şeşen, 2021; Soares & Mosquera, 2020).

Olivia & Silva (2022) menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *self-perceived employability*. Di antaranya adalah *career engagement*, *core self-evaluation*, dan *socioeconomic*. *Career engagement* menjelaskan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam berbagai aktivitas selama perkuliahan, seperti mengikuti kegiatan magang, organisasi, pelatihan, atau seminar karier, dapat meningkatkan persepsi mereka terhadap peluang mendapatkan pekerjaan di masa depan. Lalu, *core self-evaluation* menjelaskan bahwa penilaian positif terhadap harga diri dan kemampuan diri dapat membangun kepercayaan diri individu dalam menghadapi tantangan, termasuk dalam meyakini kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan. *Socioeconomic* menjelaskan bahwa orang dengan pendapatan yang lebih tinggi akan cenderung memiliki persepsi mengenai kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan yang tinggi pula. Hal ini terjadi karena melalui tingginya pendapatan yang tinggi, orang akan memperoleh keuntungan lainnya, seperti relasi sehingga lebih memungkinkan untuk mendapatkan kerja.

Selanjutnya, berdasarkan kajian literatur lima tahun terakhir, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *self-perceived employability*. Di antaranya *career adaptability* dan *general self-efficacy* (Atitsogbe dkk., 2019), *human capital*, *Career advice*, dan *career ownership* (Donald dkk., 2019), *gender* (Pitan & Muller, 2020), *career development learning* (Ho dkk., 2023), *academic engagement* (Ma & Bennett, 2021), *leadership potential* (Shomotova dkk., 2024), *career adaptability* (Atitsogbe dkk., 2019; Gerçek, 2024; Nugroho & Fajrianthi, 2021) dan *psychological capital* (Nugroho & Fajrianthi, 2021; Agnihotri & Shiva, 2023). Penelitian tersebut dilakukan pada setting dan latar belakang yang bervariasi

sehingga mengeksplor lebih banyak faktor yang berpengaruh pada *self-perceived employability*.

Hasil penelitian tersebut telah menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *self-perceived employability* adalah *psychological capital*. Agnihotri dkk. (2023) menemukan bahwa *psychological capital* merupakan faktor yang paling penting untuk ditingkatkan mahasiswa dalam rangka meningkatkan *self-perceived employability* mereka dibandingkan *graduate capital* lainnya (*social capital*, *human capital*, dan *cultural capital*). Lebih lanjut, Nugroho & Fajrianthi (2021) menemukan bahwa *psychological capital* memberikan pengaruh paling besar terhadap *self-perceived employability* dibandingkan *career adaptability*. Berdasarkan penemuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* penting untuk dikaji lebih lanjut karena kontribusinya yang signifikan terhadap *self-perceived employability*.

Pada konteks ini, *psychological capital* dapat dipandang sebagai landasan psikologis yang menghubungkan dan memperkuat *self-perceived employability*. *Psychological capital* berperan sebagai *personal resource* yang memperkuat hubungan antara sumber daya lain (Hobfoll, 1989), seperti *self-perceived employability*. Aspek-aspek pada *psychological capital*, seperti *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* membantu memberikan kekuatan internal untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Psychological capital atau modal psikologis merupakan kemampuan dasar individu yang berperan penting dalam memotivasi diri, mendukung proses berpikir, membangkitkan semangat untuk berusaha, dan berkontribusi pada kinerja yang optimal (Peterson dkk., 2011). *Psychological capital* merupakan sebuah ilmu

psikologi positif yang menekankan pada potensi kekuatan dan ketangguhan seseorang. Terdapat beberapa aspek dari *psychological capital* yang dikenal sebagai HERO. Aspek tersebut meliputi *Hope* (harapan), *Self-efficacy* (keyakinan diri), *Resilience* (resiliensi), dan *Optimism* (optimisme). Secara keseluruhan, aspek HERO membantu mempertahankan rasa kontrol dan tujuan internal saat individu sedang mengejar dan mencapai tujuan (Luthans & Morgan, 2017).

Psychological capital menjadi sebuah landasan bagi mahasiswa dalam mengembangkan potensi diri secara maksimal, baik dalam setting akademik maupun profesional. *Psychological capital* terbentuk dari sumber daya yang menggambarkan pola pikir positif yang diperlukan untuk kesuksesan karir (Baluku, 2018). Baluku dkk. (2021) berpendapat bahwa *psychological capital* merupakan sumber daya penting bagi mahasiswa yang membantu mereka dalam mengembangkan karir sehingga meningkatkan persepsi mereka mengenai kelayakan kerja atau *self-perceived employability*. Sumber daya ini meliputi dimensi-dimensi dari *self-perceived employability* yang secara bersama-sama memberikan dorongan positif bagi mahasiswa untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja.

Keterkaitan antara *psychological capital* dengan *self-perceived employability* telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian yang telah dilakukan meneliti hubungan kedua variabel tersebut dengan setting dan latar belakang yang berbeda-beda sehingga dapat memberikan pemahaman lebih mendalam. Baluku dkk. (2021) pada penelitiannya menemukan bahwa *psychological capital* terlibat dalam karir mahasiswa yang mampu meningkatkan *self-perceived employability* mereka. Lalu, penelitian yang dilakukan pada pekerja

di Italia menunjukkan bahwa *psychological capital* berkontribusi pada peningkatan *self-perceived employability* yang berdampak pada penurunan *job insecurity* (Chiesa, 2018). Atitsogbe dkk. (2019) menemukan bahwa *psychological capital* berasosiasi positif dengan *self-perceived employability* pada pengangguran usia muda.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa *psychological capital* memiliki hubungan secara langsung dengan *self-perceived employability*, khususnya pada mahasiswa. Mahasiswa dengan *psychological capital* tinggi cenderung akan mempersepsikan kelayakan kerja atau *self-perceived employability* lebih baik, begitu pula sebaliknya. Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan pada setting universitas dengan objek penelitian mahasiswa. Contohnya, penelitian yang dilakukan terhadap mahasiswa aktif (Khairurahman & Wicaksono, 2017; Agnihotri dkk., 2023) dan mahasiswa semester akhir (Nugroho & Fajrianthi, 2021; Baluku dkk., 2021). Namun, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik dilakukan pada mahasiswa yang sudah menjalani program magang. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena program magang merupakan pengalaman nyata mahasiswa di dunia kerja yang memungkinkan mereka untuk menilai kemampuan serta kompetensi mereka lebih realistis. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan pemahaman secara kuantitatif mengenai bagaimana mahasiswa yang telah menjalani program magang dapat mengatur transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Dengan demikian, peneliti ingin mengisi kesenjangan penelitian dengan meneliti hubungan antara *psychological capital* dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa Universitas Diponegoro yang sudah menjalani program magang.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *Psychological capital* dengan *Self-perceived employability* pada mahasiswa Universitas Diponegoro yang sudah menjalani program magang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hubungan antara *psychological capital* dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa Universitas Diponegoro yang sudah menjalani program magang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang perkembangan karir
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang hubungan *psychological capital* dengan *self-perceived employability*, terutama pada konteks mahasiswa yang sudah menjalani program magang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa mengenai pentingnya pengembangan *psychological capital* untuk meningkatkan keyakinan diri terhadap kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan di pasar kerja (*self-perceived employability*).

b. Bagi Pihak Universitas

Penelitian ini dapat digunakan universitas untuk merancang program pendidikan serta magang yang lebih efektif dan baik dalam rangka membangun *psychological capital* pada mahasiswa sehingga mampu meningkatkan *self-perceived employability* mahasiswa.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan langkah awal atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengeksplorasi hubungan antara *psychological capital* dan *self-perceived employability* di tempat ataupun konteks lain.