

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP PERCEIVED EMPLOYABILITY DENGAN EMPLOYABILITY SKILLS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA MAHASISWA TINGKAT PERIODE GASAL 2021/2022

Helen Setiawan

Program Business Management, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi
Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

e-mail: f.helensetiawan@gmail.com

Abstrak-Latar belakang dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh *psychological capital* pada kepemilikan *employability skills* mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini juga untuk mengetahui apakah *employability skills* memiliki peran mediasi dalam hubungan antara *psychological capital* dan *perceived employability* seperti yang dirasakan oleh mahasiswa tingkat akhir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan survei. Penelitian ini menggunakan 150 sampel dengan teknik pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.2.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* berpengaruh terhadap variabel *perceived employability*, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui *employability skills*.

Kata Kunci: *Psychological Capital*; *Perceived Employability*; *Employability Skills*; Mahasiswa Tingkat Akhir

PENDAHULUAN

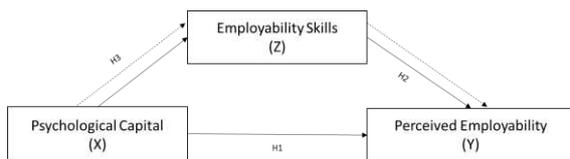
Pandemi Covid-19 yang disebabkan oleh merebaknya virus SARS-CoV-2 atau corona jenis baru sudah menjadi gejala multidimensi. Tidak hanya berdampak pada kesehatan, namun juga menyerang hampir seluruh sektor kehidupan, sosial, budaya, ekonomi dan juga aspek psikologis (Investor.id, 2020, 10 Mei). Kebijakan yang dikeluarkan pemerintah untuk mengurangi aktivitas di luar rumah sebagai upaya pencegahan penyebaran Covid-19 menimbulkan dampak besar terhadap keberlangsungan pekerja di Indonesia (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2020, 20 Mei). Covid-19 menimbulkan ketidakpastian dan perlambatan ekonomi bagi dunia usaha sehingga berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perumahan karyawan maupun penyerapan tenaga kerja. Sebanyak 15,6% pekerja mengalami PHK dan 40% pekerja mengalami penurunan pendapatan (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2020, 19 Mei). Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan pada bulan April 2020, tercatat sebanyak 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan dirumahkan dan terkena PHK (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2020, 20 Mei). Menteri Ketenagakerjaan mencatat 17,8% perusahaan melakukan PHK selama pandemi Covid-19. Sebanyak

25,6% perusahaan merumahkan pekerjanya dan 10% perusahaan melakukan PHK dan merumahkan pekerjanya (Merdeka.com, 2021, 18 Februari).

Pengangguran sarjana di Indonesia pada Agustus 2015 sebesar 653.586 dan meningkat menjadi 695.304 pada bulan Februari 2016. Berdasarkan riset Willis Tower Watson Indonesia, delapan dari sepuluh perusahaan di Indonesia kesulitan mendapatkan lulusan perguruan tinggi yang siap pakai. Salah satu penyebab sulitnya mendapatkan pekerjaan bagi lulusan perguruan tinggi di Indonesia adalah belum memiliki skill yang dimiliki perusahaan. *Skill* adalah modal awal untuk memasuki dunia kerja (Kompas.com, 2016, 25 November).

Pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *perceived employability*. Penelitian terdahulu juga menunduk bahwa *employability skills* mempengaruhi *perceived employability* mahasiswa (Calvo & Garcia, 2020). Namun dalam penelitian terdahulu terdapat keterbatasan, bahwa hanya *developing initiative and enterprise* yang satu-satunya *employability skills* yang memainkan peran mediasi dalam hubungan antara *psychological capital* dengan *perceived employability* (Calvo & Garcia, 2020). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luthans, Luthans, dan Avey (2014), menunjukkan bahwa *psychological capital* terbuka untuk pengembangan dan memungkinkan untuk ditingkatkan melalui *training*. Yorke dan Knight (2006) menyatakan bahwa *psychological capital* memengaruhi proses pembelajaran dimana individu memperoleh *employability skills*. Sejauh ini penulis belum menemukan penelitian lain di *Google Scholar*, yang menggunakan *employability skills* sebagai variabel mediasi untuk mengukur pengaruh hubungan *psychological capital* terhadap *perceived employability* selain Calvo dan Garcia (2020). Walau penelitian terdahulu hasilnya signifikan, namun karena perbedaan demografis penelitian, untuk memastikan hal tersebut perlu dilakukan penelitian lebih lanjut di Indonesia.

Kerangka penelitian:



Gambar 1 Kerangka Penelitian
(Calvo & Garcia, 2020)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur (Sekaran & Bougie, 2016). Sifat penelitian ini adalah replikasi, yaitu suatu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek, variabel dan periode yang berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada objek dan periode (Ferdinand, 2014). Penelitian ini replikasi dari Calvo dan Garcia (2020) yang berjudul “The Influence of Psychological Capital on Graduates’ Perception of Employability: the Mediating Role of Employability Skills.”

Populasi dan Sampel

Menurut Ferdinand (2014), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah calon lulusan/mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengambil skripsi pada semester gasal periode 2021/2022 di Indonesia dengan rentang usia 18-26 tahun. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah purposive sampling, yang dimana teknik pengambilan sampel ditentukan dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2013). Kriteria sampel adalah mahasiswa tingkat akhir periode gasal 2021/2022 yang sedang melakukan penulisan tugas akhir atau skripsi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dan diolah dalam kegiatan penelitian ini diperoleh dari proses pembagian kuesioner terkait beberapa variabel yang diuji kepada para responden, yaitu melalui purposive sampling pada mahasiswa yang sedang melaksanakan tugas akhir atau skripsi. Kegiatan penyebaran kuesioner menghasilkan total 150 orang responden yang berpartisipasi dalam kegiatan penelitian secara online menggunakan Google Form. Responden kemudian dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, asal universitas dan jalur fakultas yang diambil. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebarkan dan dikompilasi.

Responden yang berpartisipasi dalam proses pengisian kuesioner terdiri dari 25 responden yang berusia 20 tahun dengan jumlah persentase 16,67%, 71 responden berusia 21 tahun dengan jumlah persentase

47,33%, 30 responden berusia 22 tahun dengan jumlah persentase 20%, 14 responden berusia 23 tahun dengan jumlah persentase 9,33%, 6 responden berusia 24 tahun dengan jumlah persentase 4%, 3 responden berusia 25 tahun dengan jumlah persentase 2%, dan 1 responden berusia 26 tahun dengan jumlah persentase 0,67%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden yang berpartisipasi dalam proses pengisian kuesioner berusia 21 tahun. Terdiri dari 45 laki-laki dengan persentase 30%, dan 105 perempuan dengan persentase 70%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengikuti proses pengisian kuesioner adalah perempuan. Terdiri dari berbagai universitas, dengan mayoritas berada pada Universitas Kristen Petra sebanyak 38 responden dengan jumlah persentase 25,33%, Universitas Ciputra sebanyak 27 responden dengan jumlah persentase 18%, dan Universitas Katolik Widya Mandala sebanyak 25 responden dengan jumlah persentase 16,67%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden yang berpartisipasi dalam proses pengisian kuesioner berasal dari Universitas Kristen Petra, dengan mayoritas mempelajari Fakultas Bisnis dan Ekonomi sebanyak 56 responden dengan persentase 37,33%, Fakultas Manajemen dan Bisnis sebanyak 26 responden dengan persentase 17,33%, serta Fakultas Pariwisata sebanyak 19 dengan persentase 12,67%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden yang berpartisipasi dalam proses pengisian kuesioner berasal dari Fakultas Bisnis dan Ekonomi. Sebanyak 38% atau sejumlah 57 responden sedang kuliah sambil bekerja. Jenis pekerjaan dari 57 responden tersebut sebesar 50,9% bekerja paruh waktu atau part-time, dan 49,1% bekerja full-time, dengan pekerjaan 35,1% bekerja sebagai wirausaha atau memiliki bisnis sendiri dan 64,9% bekerja sebagai karyawan.

Dalam penelitian ini, kegiatan penelitian menggunakan tiga macam variabel, yaitu *Psychological Capital* (PC) sebagai variabel eksogen, *Perceived Employability* (PE) sebagai variabel endogen, dan *Employability Skills* (ES) sebagai variabel mediasi. Hasil deskriptif statistik yang didapat melalui proses analisis data memberikan informasi terkait nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standard deviasi atas masing-masing variable.

Pada variabel *Psychological Capital* diketahui bahwa nilai *mean* tertinggi dimiliki oleh indikator PC3, yaitu *Hope*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kegiatan penelitian ini, responden memiliki kesatuan pendapat bahwa *Psychological Capital* telah diperoleh dari harapan para responden. Namun, indikator PC3 (*Hope*) memiliki nilai standard deviasi yang tertinggi, yang berarti tingkat variasi nilai dari jawaban responden mengenai indikator PC3 (*Hope*) cenderung beragam. Namun, nilai *mean* terendah ditunjukkan oleh indikator PC2, yaitu *Optimism*, dengan rata-rata responden berpendapat bahwa *Optimism* merupakan pembangun *Psychological Capital*, namun masih berpotensi untuk ditingkatkan lagi. Hal tersebut menjelaskan bahwa para responden telah menganggap *Optimism* sebagai bagian yang penting dalam membangun *Psychological*

Capital, namun kalah penting apabila dibandingkan indikator lainnya.

Tabel 1 Hasil Deskriptif Statistik Variabel Psychological Capital

Kode	Indikator	Min	Max	Mean	Standard Deviasi	Keterangan
PC	Psychological Capital					
PC ₁	Self-Efficacy	2,750	5,000	4,153	0,496	Tinggi
PC ₂	Optimism	2,250	5,000	4,037	0,508	Tinggi
PC ₃	Hope	2,500	5,000	4,170	0,524	Tinggi
PC ₄	Resilience	2,250	5,000	4,095	0,538	Tinggi
Total				4,114		

Pada variable *Perceived Employability* dapat diketahui bahwa nilai mean tertinggi dimiliki oleh indikator PE1, yaitu *Self-Belief*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kegiatan penelitian ini, responden memiliki kesatuan pendapat bahwa *Perceived Employability* akan muncul dari rasa percaya diri dari para responden. Selain itu, nilai mean yang terendah ditunjukkan oleh indikator PE3, yaitu *My Field of Study*, dengan rata-rata responden

berpendapat bahwa *My Field of Study* merupakan pembangun *Perceived Employability*, namun masih berpotensi untuk ditingkatkan lagi. Hal tersebut menjelaskan bahwa para responden telah menganggap *My Field of Study* sebagai menjadi bagian yang penting dalam membangun *Perceived Employability*, namun kalah penting apabila dibandingkan indikator lainnya.

Tabel 2 Hasil Deskriptif Statistik Variabel Perceived Employability

Kode	Indikator	Min	Max	Mean	Standard Deviasi	Keterangan
PE	Perceived Employability					
PE ₁	Self-Belief	2,333	5,000	3,948	0,528	Tinggi
PE ₂	My University	2,200	5,000	3,945	0,585	Tinggi
PE ₃	My Field of Study	2,000	5,000	3,857	0,644	Tinggi
PE ₄	The State of External Labour Market	2,333	5,000	3,880	0,589	Tinggi
Total				3,908		

Dalam variabel *Employability Skills* diketahui bahwa nilai mean tertinggi dimiliki oleh indikator ES9, yaitu Tanggung jawab dan akuntabilitas sosial. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kegiatan penelitian ini, responden memiliki kesatuan pendapat bahwa *Employability Skills* akan muncul dari kemampuan untuk bertanggung jawab dan akuntabilitas sosial dari para responden. Selain itu, nilai mean yang terendah ditunjukkan oleh indikator

ES2, yaitu Berkomunikasi secara efektif, dengan rata-rata responden berpendapat bahwa Berkomunikasi secara efektif merupakan pembangun *Employability Skills*, namun masih berpotensi untuk ditingkatkan lagi. Hal tersebut menjelaskan bahwa para responden telah menganggap Berkomunikasi secara efektif sebagai menjadi bagian yang penting dalam membangun *Employability Skills*, namun kalah penting apabila dibandingkan indikator lainnya.

Tabel 3 Hasil Deskriptif Statistik Variabel Employability Skills

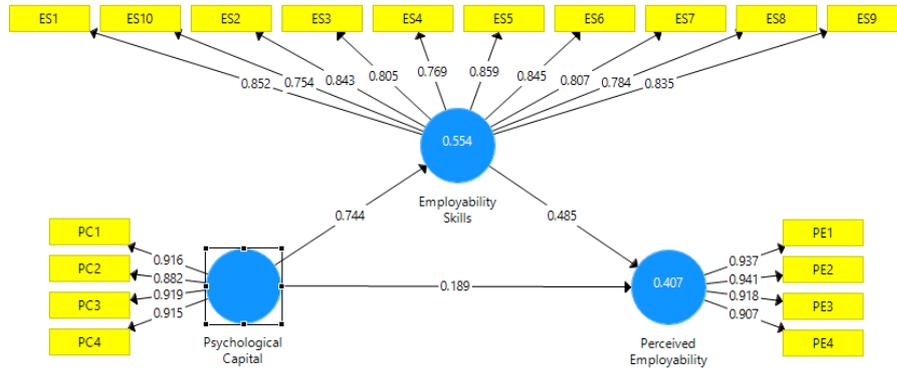
Kode	Indikator	Min	Max	Mean	Standard Deviasi	Keterangan
ES	Employability Skills					
ES ₁	Bekerja secara efektif dengan orang lain	2,833	5,000	4,208	0,529	Sangat Tinggi
ES ₂	Berkomunikasi secara efektif	2,800	5,000	3,928	0,557	Tinggi
ES ₃	Kesadaran diri	3,000	5,000	4,071	0,570	Tinggi
ES ₄	Berpikir kritis	2,500	5,000	4,093	0,598	Tinggi
ES ₅	Menganalisis data dan menggunakan teknologi	2,667	5,000	4,147	0,540	Tinggi
ES ₆	Penyelesaian masalah	2,667	5,000	4,164	0,537	Tinggi
ES ₇	Mengembangkan inisiatif dan usaha	2,750	5,000	3,963	0,583	Tinggi
ES ₈	Manajemen diri	3,000	5,000	4,065	0,569	Tinggi
ES ₉	Tanggung jawab dan akuntabilitas sosial	2,750	5,000	4,252	0,592	Sangat Tinggi
ES ₁₀	Mengembangkan profesionalisme	3,000	5,000	4,107	0,419	Tinggi
				4,0998		

Analisis Partial Least Squares (PLS)

Dalam kegiatan penelitian ini, peneliti menggunakan analisa Partial Least Squares (PLS)

dalam menguji berbagai hipotesis penelitian. PLS dianalisa dengan menggunakan program aplikasi

SmartPLS 3.2.8. Gambar 4.1 menunjukkan model PLS yang diuji dalam kegiatan penelitian.



Gambar 2 Model Analisis dari Program Aplikasi SmartPLS 3.2.8

Uji validitas dalam kegiatan penelitian dilakukan dengan menggunakan *convergent validity* (validitas konvergen) dan *discriminant validity* (validitas diskriminan) yaitu:

1. *Convergent validity* atau validitas konvergen adalah uji validitas yang menyatakan bahwa indikator-indikator yang menjelaskan suatu variabel yang diuji dalam kegiatan penelitian harus memiliki tingkat korelasi yang tinggi terhadap variabel tersebut. Validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor*, yaitu korelasi antara variabel dengan indikator-indikator pembangunnya. Semakin tinggi nilai *loading factor*, maka semakin tinggi pula kemampuan *loading factor* tersebut dalam menjelaskan nilai variabel laten tersebut. Selain itu, validitas konvergen juga dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai *average variance extracted* (AVE) untuk setiap variabel laten dan korelasi antar variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Validitas konvergen dapat dikatakan valid apabila nilai AVE lebih dari 0,5. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah *outer loading* > 0,5 dan AVE > 0,5.

PE2			0,941
PE3			0,918
PE4			0,907

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* dari seluruh indikator yang merepresentasikan masing-masing variabel yang diuji dalam kegiatan penelitian telah memenuhi kriteria uji validitas konvergen, yaitu dengan nilai *outer loadings* > 0,5. Pada variabel *Psychological Capital*, indikator yang memiliki nilai *outer loadings* tertinggi adalah indikator *Hope*, dengan nilai *outer loadings* sebesar 0,919, sementara indikator yang memiliki nilai *outer loadings* terkecil adalah indikator *Optimism*, dengan nilai *outer loadings* sebesar 0,882. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berdampak dalam menciptakan *Psychological Capital* adalah *Hope*. Dengan kata lain, para responden merasa dapat menciptakan *psychological capital* yang positif melalui peningkatan harapan.

Pada variabel *Employability Skills*, indikator yang memiliki nilai *outer loadings* terbesar adalah indikator “Menganalisis data dan menggunakan teknologi” dengan nilai *outer loadings* sebesar 0,859, sementara indikator yang memiliki nilai *outer loadings* terkecil adalah indikator “Mengembangkan profesionalisme”, dengan nilai *outer loadings* sebesar 0,754. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berdampak dalam menciptakan *employability skills* adalah penggunaan teknologi dan kemampuan analisa data. Dengan kata lain, responden paling merasa semakin mudah dipekerjakan apabila dapat mengelola data dan cakap akan teknologi.

Pada variabel *Perceived Employability*, indikator yang memiliki nilai *outer loadings* terbesar adalah indikator *My University*, dengan nilai *outer loadings* sebesar 0,941, sementara indikator yang memiliki nilai *outer loadings* terkecil adalah indikator *The State of External Labour Market*, dengan nilai *outer loadings* sebesar 0,907. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berdampak dalam menciptakan *perceived employability* adalah *My University*. Dengan kata lain, responden paling merasa

Tabel 4 Nilai Outer Loading

	PC	ES	PE
PC1	0,916		
PC2	0,882		
PC3	0,919		
PC4	0,915		
ES1		0,852	
ES2		0,843	
ES3		0,805	
ES4		0,769	
ES5		0,859	
ES6		0,845	
ES7		0,807	
ES8		0,784	
ES9		0,835	
ES10		0,754	
PE1			0,937

semakin diinginkan perusahaan melalui keadaan universitas yang menjadi latar belakangnya.

Tabel 5 Nilai Average Variance Extracted

	AVE
<i>Psychological Capital</i>	0,857
<i>Employability Skills</i>	0,666
<i>Perceived Employability</i>	0,825

Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai AVE pada setiap variabel yang diuji dalam kegiatan penelitian telah memenuhi kriteria uji validitas konvergen, yaitu dengan nilai AVE > 0,5. Variabel *Psychological Capital* memiliki nilai AVE sebesar 0,857 > 0,5. Variabel *Employability Skills* memiliki nilai AVE sebesar 0,666 > 0,5. Variabel *Perceived Employability* memiliki nilai AVE sebesar 0,825 > 0,5. Hal diatas berarti bahwa dengan melakukan pengujian terhadap kedua nilai, yaitu nilai outer loadings dan nilai AVE untuk mengukur validitas konvergen, ketiga variabel yang diuji dalam kegiatan penelitian telah memenuhi kriteria uji validitas dan telah menjadi variabel yang valid.

2. *Discriminant validity* (validitas diskriminan) merupakan prinsip yang menyatakan bahwa indikator yang merepresentasikan variabel laten yang berbeda yang diuji dalam kegiatan penelitian tidak seharusnya memiliki tingkat korelasi yang tinggi. Validitas diskriminan dinilai berdasarkan pada pengukuran faktor yang disebut dengan *cross loading* terhadap variabel latennya, yaitu korelasi antara suatu variabel laten dengan indikator-indikatornya. Apabila nilai *cross loading* dari setiap indikator pada suatu variabel laten terkait lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel laten lainnya, maka hasil uji validitas diskriminan dikatakan valid, dengan kata lain, nilai *cross loading* dari sebuah indikator pada suatu variabel laten harus memiliki nilai terbesar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel laten lainnya untuk dikatakan valid. *Rule of thumb* yang digunakan untuk uji validitas diskriminan adalah *cross loadings* > 0,5.

Tabel 6 Nilai Cross Loadings

	<i>Psychological Capital</i>	<i>Employability Skills</i>	<i>Perceived Employability</i>
PC1	0,916	0,657	0,492
PC2	0,882	0,610	0,484
PC3	0,919	0,725	0,490
PC4	0,915	0,705	0,530
ES1	0,647	0,852	0,571
ES2	0,632	0,843	0,582
ES3	0,573	0,805	0,561
ES4	0,532	0,769	0,485
ES5	0,680	0,859	0,560
ES6	0,615	0,845	0,482

ES7	0,552	0,807	0,495
ES8	0,579	0,784	0,481
ES9	0,664	0,835	0,441
ES10	0,584	0,754	0,426
PE1	0,602	0,632	0,937
PE2	0,510	0,601	0,941
PE3	0,418	0,526	0,918
PE4	0,486	0,545	0,907

Pada Tabel 6, masing-masing variabel yang digunakan dalam kegiatan penelitian telah memenuhi kriteria uji validitas diskriminan berdasarkan *cross loadings*, yaitu tiap indikator yang membangun variabel laten tersebut telah memiliki *loading factor* yang tertinggi pada variabel laten tersebut dibandingkan terhadap variabel laten lainnya. Indikator PC1 hingga PC4 telah memiliki nilai *factor loadings* terbesar pada variabel *Psychological Capital*, indikator ES1 hingga ES10 telah memiliki nilai *factor loadings* terbesar pada variabel *Employability Skills*, dan indikator PE1 hingga PE4 telah memiliki nilai *factor loadings* terbesar pada variabel *Perceived Employability*.

Uji validitas diskriminan melalui analisa *cross loading* dapat dinyatakan valid ketika indikator dari suatu variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang tertinggi pada variabel latennya sendiri dibandingkan dengan variabel laten lain. Dengan kriteria tersebut, maka uji validitas diskriminan melalui analisa *cross loading* dapat dinyatakan valid.

Dalam kegiatan penelitian ini, Uji reliabilitas dilakukan untuk mencapai dua tujuan. Tujuan pertama, yaitu untuk konsistensi, akurasi dan tingkat kepercayaan konsistensi dari alat ukur dalam proses pengukuran yang digunakan dalam suatu kegiatan penelitian. Tujuan kedua, yaitu untuk mengukur konsistensi dari jawaban responden terhadap setiap biji pernyataan atau pertanyaan dalam alat instrumen penelitian seperti kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menilai dan menganalisa nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas suatu variabel laten, sementara *composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel laten yang diuji dalam kegiatan penelitian. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan adalah nilai *cronbach's alpha* > 0,7 dan nilai *composite reliability* > 0,7.

Tabel 7 Nilai Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Psychological Capital</i>	0,929
<i>Employability Skills</i>	0,944
<i>Perceived Employability</i>	0,944

Tabel 7 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* atas variabel-variabel yang digunakan dalam kegiatan penelitian, yaitu *Psychological Capital*,

Employability Skills, dan *Perceived Employability*. Seluruh variabel dalam kegiatan penelitian telah memenuhi kriteria uji reliabilitas melalui analisa atas nilai *Cronbach's alpha*, yaitu dengan nilai *Cronbach's alpha* pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,7. *Psychological Capital* memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,929, *Employability Skills* memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,944 dan *Perceived Employability* memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,944. Berdasarkan kriteria uji reliabilitas melalui analisa atas nilai *Cronbach's alpha*, dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam kegiatan penelitian reliable.

Tabel 8 Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
<i>Psychological Capital</i>	0,949
<i>Employability Skills</i>	0,952
<i>Perceived Employability</i>	0,960

Tabel 8 menunjukkan nilai *Composite Reliability* atas variabel-variabel yang digunakan dalam kegiatan penelitian, yaitu *Psychological Capital*, *Employability Skills*, dan *Perceived Employability*. Seluruh variabel dalam kegiatan penelitian telah memenuhi kriteria uji reliabilitas melalui analisa atas nilai *Composite Reliability*, yaitu dengan nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,7. *Psychological Capital* memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,949, *Employability Skills* memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,952 dan *Perceived Employability* memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,960. Berdasarkan kriteria uji reliabilitas melalui analisa atas nilai *Composite Reliability*, dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam kegiatan penelitian reliable.

Tabel 9 Nilai R-Square (R²)

	R Square	R Square Adjusted
<i>Employability Skills</i>	0,554	0,551
<i>Perceived Employability</i>	0,407	0,399

Tabel 9 menunjukkan nilai R² atas variabel yang diuji dalam kegiatan penelitian selain variabel eksogen, yaitu variabel *Employability Skills* dan *Perceived Employability*. *Employability Skills* memiliki nilai R² sebesar 0,554 dan nilai R² Adjusted sebesar 0,551, sedangkan *Perceived Employability* memiliki nilai R² sebesar 0,407 dan nilai R² Adjusted sebesar 0,399. Nilai tersebut memiliki arti bahwa perubahan atas nilai *Employability Skills* dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel eksogen dari *Employability Skills*, yaitu *Psychological Skills*, yaitu sebesar 55,4%, dimana sisa 44,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar model sktruktur. Selain itu, *Perceived Employability* juga dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel eksogen dari *Perceived Employability*, yaitu *Psychological Capital* dan *Employability Skills* sebesar 40,7%, dimana sisa 59,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor dan variabel diluar model struktural.

Tabel 10 Nilai Q-Square (Q²)

	Q-Square
<i>Employability Skills</i>	0,358
<i>Perceived Employability</i>	0,341

Uji Q² bertujuan untuk mengukur dan melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model konstruk. Apabila Q² > 0 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai predictive relevance. Sedangkan jika nilai Q² < 0 menunjukkan bahwa model penelitian kurang memiliki predictive relevance (Ghozali, 2014). Nilai Q² dapat dihitung dengan menggunakan hasil perhitungan dari R². Berdasarkan Tabel 10, nilai dari Q² atas variabel *Employability Skills* dan *Perceived Employability* memiliki nilai > 0, sehingga model penelitian memiliki nilai *predictive relevance*. *Employability Skills* memiliki nilai Q² sebesar 0,358 > 0, dan *Perceived Employability* memiliki nilai Q² sebesar 0,341 > 0. Dengan demikian, model penelitian yang menjelaskan seluruh variabel dependen dalam kegiatan penelitian dapat dinyatakan memiliki nilai predictive relevance.

Tabel 11 Nilai Path Coefficients dan T-Statistics

	Path Coefficients	T Statistics
PC → PE	0,189	2,014
PC → ES	0,744	16,667
ES → PE	0,485	4,967

Tabel 11 menunjukkan nilai pengujian yang menjelaskan *path coefficient* dalam kegiatan penelitian serta pengaruh langsung antar variabel laten. Pada model struktural yang digunakan untuk menguji variabel dalam kegiatan penelitian, ada tiga pengaruh langsung, yaitu pengaruh dari variabel *Psychological Capital* terhadap variabel *Perceived Employability*, pengaruh dari variabel *Psychological Capital* terhadap variabel *Employability Skills*, serta pengaruh dari variabel *Employability Skills* terhadap variabel *Perceived Employability*. Berdasarkan Tabel 11, *Psychological Capital* memiliki hubungan yang positif (dinilai dari *path coefficient* yang positif sebesar 0,189) dan signifikan (dinilai dari *T-Statistics* yang bernilai 2,014 > 1,96) terhadap *Perceived Employability*, *Psychological Capital* memiliki hubungan yang positif (dinilai dari *path coefficient* yang positif sebesar 0,744) dan signifikan (dinilai dari *T-Statistics* yang bernilai 16,667 > 1,96) terhadap *Employability Skills*, serta *Employability Skills* memiliki hubungan yang positif (dinilai dari *path coefficient* yang positif sebesar 0,485) dan signifikan (dinilai dari *T-Statistics* yang bernilai 4,967 > 1,96) terhadap *Perceived Employability*.

Tabel 12 Nilai Path Coefficients dan T-Statistics atas Indirect Effect

	Path Coefficients	T Statistics
PC → ES → PE	0,361	4,951

Tabel 12 menunjukkan nilai pengujian yang menjelaskan *path coefficient* dan signifikansi atas pengaruh tidak langsung antar variabel laten. Pada

model struktural yang digunakan untuk menguji variabel dalam kegiatan penelitian, ada satu pengaruh tidak langsung, yaitu pengaruh dari variabel *Psychological Capital* terhadap variabel *Perceived Employability* melalui variabel *Employability Skills*. Berdasarkan Tabel 12, *Psychological Capital* memiliki hubungan yang positif (dinilai dari *path coefficient* yang positif sebesar 0,361) dan signifikan (dinilai dari *T-Statistics* yang bernilai 4,951 > 1,96) terhadap *Perceived Employability* melalui *Employability Skills*.

Uji Hipotesis

Tabel 13 menunjukkan nilai *path coefficients*, nilai *T-Statistics*, dan nilai *P-Values* dari masing-masing hipotesis yang diuji dalam kegiatan penelitian, serta hasil pengujian dari hipotesis-hipotesis tersebut. Nilai *path coefficients*, nilai *T-Statistics*, serta nilai *P-Values* menunjukkan tingkat signifikansi dari pengujian hipotesis yang dilakukan. Untuk dapat memberikan konklusi bahwa hasil pengujian menunjukkan hasil yang signifikan, nilai dari *T-Statistics* harus melebihi 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed hypothesis*), serta nilai *P-Values* yang harus berada dibawah 0,05. Nilai *path coefficient* yang positif memberikan makna bahwa pengaruh hipotesis penelitian tersebut memberikan pengaruh yang bersifat positif.

Hasil hipotesis pertama yang membahas mengenai pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Perceivable Employability* memiliki nilai signifikansi berdasarkan *T-Statistics* yang didapat dari Tabel 13 sebesar 2,014 yang lebih besar dari 1,96. Selain itu, Tabel 13 juga menjelaskan nilai *P-Values* atas pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Perceivable Employability* senilai 0,045 yang lebih kecil dari 0,05. Atas dasar dari kedua nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Perceivable Employability* memiliki pengaruh yang signifikan. Tabel 13 juga menjelaskan arah dari pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Perceivable Employability* yang memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,189, yang memberikan informasi bahwa hubungan tersebut bersifat positif. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diuji dalam kegiatan penelitian yang menyatakan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Employability* diterima, karena pengaruh variabel *Psychological Capital* terhadap *Perceived Employability* terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil hipotesis kedua yang membahas mengenai pengaruh antara *Employability Skills* terhadap *Perceived Employability* memiliki nilai signifikansi berdasarkan *T-Statistics* yang didapat dari Tabel 13 sebesar 4,967 yang lebih besar dari 1,96. Selain itu, Tabel 13 juga menjelaskan nilai *P-Values* atas pengaruh antara *Employability Skills* terhadap *Perceived Employability* senilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Atas dasar dari kedua nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh antara *Employability Skills* terhadap *Perceived Employability* memiliki pengaruh yang signifikan. Tabel 13 juga menjelaskan arah dari pengaruh antara *Employability Skills* terhadap

Perceived Employability yang memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,485, yang memberikan informasi bahwa hubungan tersebut bersifat positif. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diuji dalam kegiatan penelitian yang menyatakan bahwa *Employability Skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Employability* diterima, karena pengaruh variabel *Employability Skills* terhadap *Perceived Employability* terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil hipotesis ketiga yang membahas mengenai pengaruh tidak langsung antara *Psychological Capital* terhadap *Perceived Employability* melalui *Employability Skills* memiliki nilai signifikan berdasarkan *T-Statistics* yang didapat dari Tabel 14 sebesar 4,951 lebih besar dari 1,96. Selain itu, Tabel 4.18 juga menjelaskan nilai *P-Values* atas pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *perceived Employability* yang dimediasi dengan *Employability Skills* senilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Atas dasar dari kedua nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Perceived Employability* dimediasi dengan *Employability Skills* memiliki pengaruh yang signifikan. Tabel 14 juga menjelaskan arah dari pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Perceived Employability* dimediasi dengan *Employability Skills* yang memiliki nilai *path coefficients* 0,361, yang memberikan informasi bahwa hubungan tersebut bersifat positif. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diuji dalam kegiatan penelitian yang menyatakan bahwa *Psychological Capital* terhadap *Perceived Employability* melalui *Employability Skills* diterima, karena pengaruh variabel *Psychological Capital* terhadap *Perceived Employability* melalui *Employability Skills* terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

Pembahasan

Pengaruh *Psychological Capital* dengan *Perceived Employability*

Hasil analisa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan pengaruh *psychological capital* dengan *perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir periode gasal 2021/2022. Berdasarkan dari nilai *t-statistics* sebesar 2,014 yang lebih besar dari 1,96 dan juga nilai *p-values* 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 dapat dikatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *perceived employability*. Selain itu, pada Tabel 13 juga menjelaskan arah dari pengaruh antara *psychological capital* terhadap *perceived employability* yang memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,189. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *perceived employability*, dan hipotesis satu dapat diterima.

Pada situasi seperti saat ini, pencarian pekerjaan tergolong susah sehingga mahasiswa harus mempersiapkan diri dan memperhatikan *employability* individu. *Employability* merupakan konstruk psikososial yang mempengaruhi *perceived employability*. *Psychological capital* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *perceived employability*. *Psychological capital* terdiri dari

sumber daya positif yang meningkatkan kapasitas dan motivasi individu untuk mengambil, bertahan, dan berhasil dalam tugas-tugas yang menantang (Luthans, et al., 2007; Nugroho & Fajrianti, 2021). Salah satu hal penting dalam perkembangan individu adalah transisi memasuki dunia kerja, hal ini menjelaskan mengapa individu dengan *psychological capital* yang tinggi memiliki kesiapan yang tinggi juga untuk menghadapi transisi tersebut dan memiliki persepsi yang tinggi akan dipekerjakannya individu. Dalam penelitian sebelumnya, terbukti bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *perceived employability* (Calvo & Garcia, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Baluku, Mugabi, Nansamba, Matagi, Onderi, & Otto (2020) juga menunjukkan bahwa *psychological capital* mempengaruhi *perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir.

Pengaruh *Employability Skills* dengan *Perceived Employability*

Hasil analisa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan pengaruh *employability skills* dengan *perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir periode gasal 2021/2022. Berdasarkan dari nilai *T-Statistics* sebesar 4,967 yang lebih besar dari 1,96 dan juga *P-Values* senilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dapat dikatakan bahwa *employability skills* berpengaruh terhadap *perceived employability*. Pada tabel 13 juga menjelaskan arah dari pengaruh *employability skills* terhadap *perceived employability* yang memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,485. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employability skills* berpengaruh terhadap *perceived employability*, dan hipotesis dua dapat diterima.

Employability skills merupakan modal awal untuk memasuki dunia kerja, karena sangat dibutuhkan hampir disetiap pekerjaan. Terdapat pandangan yang menyatakan bahwa keadaan pasar tenaga kerja dapat menentukan seseorang akan dipekerjakan, dengan kata lain bahwa pengetahuan mengenai jenis peluang kerja yang ada di pasar tenaga kerja, persyaratan masuk, kemampuan untuk mencari pekerjaan, dan pengetahuan serta harapan akan tempat kerja meningkatkan kesempatan seseorang untuk diperkajakan (Hillage & Pollard, 1998; Archer & Chetty, 2013). Campuran pengetahuan dan keterampilan dipangang sebagai kontribusi positif terhadap *perceived employability* mahasiswa tingkat akhir lulusan (Oliver, Hunt, Jones, Pearce Hammer, Jones, & Whelam, 2010). Ada juga pandangan yang menunjukkan bahwa kepercayaan diri mempengaruhi persepsi mahasiswa mengenai *perceived employability* karena individu dengan kepercayaan diri yang tinggi cenderung menunjukkan harga diri secara keseluruhan, yang membuat mereka mudah beradaptasi dengan keadaan yang berubah, berharap untuk bekerja dengan

orang yang baru, berbeda, dan bersedia mengambil risiko (Potgieter, 2012). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Koloba (2017) bahwa *employability skills* memiliki hubungan terhadap *perceived employability* pada mahasiswa. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Robinson dan Garton (2008), bahwa mahasiswa menganggap *employability skills* penting untuk *perceived employability* individu.

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Perceived Employability* Melalui *Employability Skills*

Hasil analisa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan pengaruh *psychological capital* terhadap *perceived employability* melalui *employability skills* pada mahasiswa tingkat akhir periode gasal 2021/2022. Berdasarkan dari nilai *t-statistics* sebesar 4,951 yang lebih besar dari 1,96 dan juga *p-values* senilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dapat dikatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *perceived employability* melalui *employability skills*. Pada tabel 14 juga menjelaskan arah dari pengaruh *psychological capital* terhadap *perceived employability* melalui *employability skills* yang memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0,361. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employability skills* dapat memediasi hubungan antara *psychological capital* dengan *perceived employability*, sehingga hipotesis tiga dapat diterima.

Dalam penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa semua *employability skills* dapat ditingkatkan dengan meningkatkan *psychological capital* mahasiswa, tetapi tidak semua *employability skills* memiliki kemampuan yang sama untuk meningkatkan *perceived employability* (Calvo & Garcia, 2020). Dalam penelitian Yorke dan Knight (2006) mengemukakan bahwa *employability skills* dapat memediasi hubungan antara *psychological capital* dan *perceived employability*, hal ini dikarenakan *psychological capital* mempengaruhi proses pembelajaran dimana individu mendapatkan *employability skills*. Semakin banyak *employability skills* yang dimiliki, maka tingkat kepercayaan diri individu untuk dapat dipekerjakan semakin tinggi. Sehingga *employability skills* dapat memediasi hubungan antara *psychological capital* dengan *perceived employability*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Baluku, Mugabi, Nansamba, Matagi, Onderi, & Otto (2020) menunjukkan bahwa *psychological capital* mempengaruhi proses pembelajaran individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan serta penting untuk meningkatkan *employability skills* individu. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki, semakin memungkinkan tingkat kesuksesan individu dalam memperoleh *employability skills*

Tabel 13 Nilai Path Coefficients dan T-Statistics untuk Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Path Coefficients	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	PC → PE	0,189	2,014	0,045	Diterima
H2	ES → PE	0,485	4,967	0,000	Diterima

Tabel 14 Nilai Path Coefficients dan T-Statistics atas Indirect untuk Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Path Coefficients	T Statistics	P Values	Keterangan
H3	PC → ES → PE	0,361	4,951	0,000	Diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Psychological capital* berpengaruh terhadap *perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir periode gasal 2021/2022.
2. *Employability skills* berpengaruh terhadap *perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir periode gasal 2021/2022.
3. *Psychological capital* berpengaruh terhadap *perceived employability* melalui *employability skills* pada mahasiswa tingkat akhir periode gasal 2021/2022.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diperoleh dari penelitian, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Universitas dan Mahasiswa
 Pada variabel *perceived employability* indikator yang memiliki nilai *outer loadings* terbesar adalah "*my university*". Nilai *outer loadings* indikator tersebut sebesar 0,941. Dari nilai tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator yang paling berdampak dalam menciptakan *perceived employability* adalah "*my university*". Dengan kata lain, responden merasa semakin diinginkan perusahaan dilatar belakang oleh keadaan universitasnya. Pada variabel *employability skills*, indikator yang memiliki *outer loadings* tertinggi adalah "menganalisis data dan menggunakan teknologi". Nilai *outer loadings* indikator tersebut sebesar 0,859. Dari nilai ini dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang paling berdampak dalam menciptakan *employability skills* adalah penggunaan teknologi dan kemampuan menganalisa data, responden merasa semakin mudah untuk dipekerjakan apabila dapat mengelola data dan cakap teknologi. Pada variabel *psychological capital*, indikator yang memiliki nilai *outer loadings* tertinggi adalah "*hope*". Nilai *outer loadings* indikator tersebut sebesar 0,919. Dari nilai ini dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling berdampak dalam menciptakan *psychological capital* adalah "*hope*", yang artinya bahwa responden merasa dapat menciptakan *psychological capital* yang positif melalui peningkatan harapan. Peneliti menyarankan agar pihak universitas dapat melakukan tindakan pembaruan untuk dapat menjaga akreditasi dan reputasi universitas dan juga program

studi sehingga dapat menghasilkan calon lulusan yang berkualitas. Selain itu pihak universitas dapat mengadakan *workshop* untuk dapat meningkatkan *skills* mahasiswa terutama pada bidang penggunaan teknologi dan penganalisaan data. Sedangkan untuk mahasiswa disarankan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau *workshop* dari atau di luar universitas guna untuk mengembangkan *skills*. Walau *skills* menganalisis data dan menggunakan teknologi memiliki *outer loadings* yang tinggi dalam *employability skills*, mahasiswa juga disarankan untuk mengasah *skill* yang lain terutama yang diberikan dan dibentuk dari perkuliahan seperti berpikir secara kritis, berkomunikasi, menyelesaikan masalah, dan lain-lain. Mahasiswa disarankan untuk meningkatkan harapan diri, agar dapat menciptakan *psychological capital* individu. Harapan ini berguna untuk mencapai tujuan hidup dan lebih positif.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan terhadap jumlah responden yang kurang seimbang antara laki-laki dan perempuan, sejumlah 30% responden laki-laki dan 70% responden perempuan. Serta kurangnya pemerataan penyebaran angket yang masih lebih banyak di area Surabaya. Apabila jumlah responden seimbang dan juga penyebarannya lebih merata maka akan menghasilkan hasil yang lebih akurat. Jadi, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih dalam dan juga merata.

DAFTAR REFERENSI

- Baluku, M. A., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2020). Psychological capital and career outcomes among final year university students: the mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80.
- Calvo, J. C., & Garcia, G. M. (2020). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills. *Higher Education Research & Development*. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang.
- Ghozali, I. (2014). Structural equation modeling, metode alternatif dengan partial least square

- (PLS). Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Department for Education and Employment, London.
- Investor.id. (2020, 10 Mei). Psikologi Sehat Modal Utama Lawan Covid-19. Retrieved from <https://investor.id/lifestyle/psikologis-sehat-modal-utama-lawan-covid19>
- Knight, P.T. & Yorke, M. (2003). Employability and good learning in higher education. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3-16.
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. (2020, 20 Mei). *Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Retrieved from <http://lipi.go.id/berita/Dampak-Darurat-Virus-Corona-terhadap-Tenaga-Kerja-Indonesia/22034>
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. (2020, 19 Mei). *Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Retrieved from <http://lipi.go.id/berita/single/Survei-Dampak-Darurat-Virus-Corona-terhadap-Tenaga-Kerja-Indonesia/22030>.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33, 143–160.
- Merdeka.com. (2021, 18 Februari). Menaker: 17,8 Persen Perusahaan PHK Karyawan Selama Pandemi Covid-19. Retrieved from <https://www.merdeka.com/uang/menaker-178-perusahaan-phk-karyawan-selama-pandemi-covid-19.html>.
- Nugroho, S. A., & Fajrianti. (2021). Pengaruh career adaptability dan psychological capital terhadap self-perceived employability pada mahasiswa tingkat akhir. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(1), 520-531.
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, A. F. (2014). Diseño y validación de la escala Capps para medir capital psicológico [Design and validation of the Capps scale to measure psychological capital]. *Liberabit*, 20(2), 315–323.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d)*. Alfabeta.
- Yorke, M. and Knight, P.T. (2006). *Embedding Employability into the Curriculum: Learning & Employability Series 1*. The Higher Education Academy, York.