



PENGARUH ASPIRASI KARIR, PANGGILAN KARIR, DAN KESADARAN PELUANG TERHADAP PERSEPSI KELAYAKAN KERJA

Prianka Ratri Nastiti ¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Info Article

History Article:

Submitted : Mei 2022

Revised : Juli 2022

Accepted : Agustus 2022

Keywords:

*Perceptions of
Employability; Awareness
of Opportunity; Career
Calling*

Abstract

Perceptions of employability, career aspirations, career calling factors, and awareness of opportunities are important factors that need to be taken into account for alumni and final year students in higher education because it involves the preparation and readiness they face after graduating from college, namely when they enter the world of work. This study uses a sample of alumni and final year students of public and private universities in the city of Semarang. The sample used is 100 respondents and data processing is done using SMART PLS3. The results show that career aspiration does not have an effect on perceptions of employability, career calling does not have an effect on perceptions of employability, and awareness of opportunity has a positive and significant impact on perception of employability.

Indonesian Title (Capitalize Each Words)

Abstrak

Persepsi kelayakan kerja, aspirasi karir, panggilan karir, dan kesadaran peluang adalah faktor-faktor penting yang perlu diperhitungkan bagi para alumni dan mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi karena menyangkut persiapan dan kesiapan yang mereka hadapi setelah lulus kuliah, yaitu ketika sudah masuk ke dunia kerja sebenarnya. Penelitian ini menggunakan sampel alumni dan mahasiswa tingkat akhir perguruan tinggi negeri dan swasta yang ada di Kota Semarang. Sampel yang dipakai adalah sebanyak 100 responden dan olah data dilakukan dengan menggunakan SMART PLS3. Hasil menunjukkan bahwa aspirasi karir tidak berpengaruh terhadap persepsi kelayakan kerja, panggilan karir tidak berpengaruh terhadap persepsi kelayakan kerja, dan variabel kesadaran peluang berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kelayakan kerja.

✉correspondence Address

Institutional address: Universitas PGRI Semarang

E-mail: priankaratinastiti@upgris.ac.id

ISSN

2721-9526 (online)

PENDAHULUAN

Saat ini, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Arianty (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal, gagasan, rasa, pengetahuan, keinginan, keterampilan, dan dorongan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan yang nantinya dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia juga dibutuhkan dan diharapkan sebagai pegawai yang selalu siap dan mampu untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan diukur dari kualitas dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga dalam organisasi. baik organisasi formal maupun non formal, baik itu organisasi profit, karena dengan adanya sumber daya manusia dalam organisasi dapat berjalan dengan baik (Prayogi et al., 2019).

Sebelum seseorang memutuskan untuk bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan, biasanya orang tersebut harus menentukan minat dan bakatnya terkait dengan bidang yang akan dimasukinya di dunia kerja nantinya, karena hal ini juga sangat berpengaruh ketika seseorang sudah mulai memasuki dunia kerja. Salah satu faktor penting sumber daya manusia adalah persepsi kelayakan kerja atau keterampilan kerja. Persepsi kelayakan kerja adalah sesuatu yang telah banyak dipelajari dalam berbagai bidang ilmu, misalnya dalam ilmu

psikologi dan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Menurut lvarez-González et al., (2017) Pengertian kelayakan kerja dipahami sebagai persepsi subjektif individu tentang kapasitasnya untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, serta dalam hal mendapatkan pekerjaan baru jika diperlukan. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengukur kelayakan seorang pegawai atau karyawan, Pool & Sewell (2007) dalam penelitiannya membuat model yang merupakan kombinasi kunci untuk mendapatkan pekerjaan, model tersebut disebut komponen “*CareerEDGE*” (Pembelajaran pengembangan karir, pengalaman, derajat pengetahuan mata pelajaran, pemahaman dan keterampilan, keterampilan generik, dan kecerdasan emosional), dalam model tersebut terdapat komponen yang terdiri dari: pembelajaran pengembangan karir, pengalaman, derajat pengetahuan mata pelajaran, pemahaman dan keterampilan, keterampilan generik , dan kecerdasan emosional) kemudian berdasarkan komponen-komponen tersebut digunakan sebagai parameter untuk pengembangan kelayakan kerja yang dirasakan seorang karyawan.

Selain persepsi kelayakan kerja, faktor lain yang juga penting bagi sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah aspirasi karir. Dalam penelitiannya Olenik-Shemesh et al., (2018) mengungkapkan bahwa karir aspirasi mengacu pada keinginan dan minat individu dalam memilih karir tertentu dan ini merupakan salah satu faktor yang dianggap berpengaruh pada kesejahteraan seseorang tumbuh dewasa. Aspirasi karir juga dianggap mampu memberikan wawasan atau

pengetahuan yang berhubungan langsung dengan rasa sejahtera individu dan cara individu memandang dirinya dalam kaitannya dengan self-efficacy. Dudovitz et al., (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa untuk hubungan longitudinal yang terus menerus antara aspirasi karir, kelayakan akademik, dan prestasi dalam pendidikan, mereka cenderung menganggap diri mereka sebagai siswa yang memiliki prestasi, dan sudah memiliki aspirasi di bidang karir yang sesuai dengan pendidikan tinggi mereka. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi adanya aspirasi karir antara lain seperti jenis kelamin, status sosial dan ekonomi, pendidikan akademik yang dimiliki, pekerjaan dan tingkat pendidikan yang dimiliki orang tua (Nadeem & Khalid, 2018). Negru et al., (2011) mengungkapkan bahwa ketika seorang individu dalam proses menjadi dewasa, aspirasi mereka memiliki peran penting dalam menentukan nasib individu, karena kedewasaan seorang individu muncul ketika aspirasi yang mereka miliki mengalami kenyataan yang sebenarnya terjadi.

Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah panggilan karir. Pemanggilan karir itu sendiri merupakan tujuan karir yang ingin dicapai oleh seorang individu yang menonjol dari segi kepribadian individu yang memiliki arti khusus dan salah satunya memiliki orientasi untuk membantu orang lain (Praskova et al., 2015). Namun hingga saat ini, masih belum ada kesepakatan universal mengenai definisi, asal usul atau ruang lingkup pengembangan panggilan karir itu sendiri (Wrzesniewski, 2012). Hingga saat ini, pengertian umum yang digunakan untuk mendefinisikan panggilan karir adalah sebagai individu

yang sudah dewasa dan memiliki panggilan atau panggilan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan makna, makna dan tujuan yang kuat, serta memiliki keinginan yang besar untuk berkontribusi. untuk individu lain dan untuk masyarakat pada umumnya melalui pekerjaan yang dilakukan individu (Duffy & Dik, 2013).

Sequeira (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kesadaran peluang adalah sesuatu yang membutuhkan kesadaran dari setiap individu. Cara untuk selalu menjaga kesadaran kesempatan adalah dengan selalu menjaga indera yang dimiliki setiap individu, seperti mata dan telinga, untuk tetap waspada. Pada saat seperti ini banyak individu yang merasa frustrasi karena tidak adanya peluang yang mereka temukan, sehingga dampak yang ditimbulkan pada individu adalah tidak dapat mencapai apa yang diinginkan. Namun, hal ini tidak sepenuhnya benar, karena peluang dapat ditemukan dan diperoleh di mana saja. Yang dibutuhkan sekarang adalah kelayakan dan keterampilan untuk lebih jeli melihat dan menggali, peluang. Para peneliti telah menemukan bahwa lebih dari 70% informasi memasuki sistem sensorik setiap individu melalui mata. Sekali lagi, ditemukan bahwa manusia hanya menggunakan sekitar 10% dari kelayakan mendengarkan mereka dan hanya sekitar 25% dari potensi memori mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indera mata dan telinga individu memiliki peran yang sangat vital dalam memperoleh dan mengolah informasi ke dalam sistem dan diperlukan kewaspadaan (McGrath, 2004).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian

ini didasarkan pada manajemen sumber daya manusia, terutama berfokus pada individu yang sedang melalui masa transisi untuk menjadi individu yang matang. Bagi seorang individu yang akan beranjak dewasa, misalnya mahasiswa tingkat akhir di suatu perguruan tinggi atau individu yang baru saja lulus dari perguruan tinggi, akan dihadapkan pada dunia karir. Mahasiswa atau alumni akan dinilai pandangannya tentang masa depan mereka di bidang karir dengan menggunakan variabel-variabel yang telah ditentukan oleh peneliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi kerja, panggilan karir, aspirasi karir, dan kesadaran peluang. Melalui variabel-variabel tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran tentang minat dan kelayakan mahasiswa atau alumni perguruan tinggi mengenai pandangan atau prospek yang diinginkan dalam dunia karir.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Aspirasi karir mengacu pada kemauan individu untuk memilih karir tertentu, keinginan individu untuk memilih karir tertentu (Olenik-Shemesh et al., 2018), dan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi individu yang sedang tumbuh atau di masa depan. transisi. Tingkat aspirasi karir dan proses-proses yang terlibat terkait dan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dalam masa transisi seorang muda menjadi dewasa. Tingkat aspirasi karir dan semua proses yang terlibat terkait erat dengan kelayakan kerja yang dirasakan dan juga proses pengembangan karir seorang individu. Seseorang dengan aspirasi karir yang tinggi biasanya akan menunjukkan

persepsi kerja yang tinggi, karena hal ini berkaitan dengan aspirasi individu, terutama mereka yang sedang dalam masa transisi menuju dewasa. (Forstenlechner, dkk 2014). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dibahas pada pendahuluan, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Aspirasi Karir berpengaruh terhadap Persepsi Kelayakan Kerja.

Saat seseorang mendedikasikan pekerjaannya untuk orang lain, menikmati pekerjaannya, merasa lebih berarti, merasa bahagia dan bangga dengan pekerjaannya dan pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk ibadah, ini menunjukkan bahwa orang tersebut dapat mengenali panggilan karir sebagai religiusitas (Hall & Chandler, 2009). Pekerja profesional dapat menggunakan kelayakannya untuk mencapai tujuan karir, menunjukkan sikap yang lebih baik, menggunakan serangkaian tindakan yang sesuai dengan hati nuraninya dan memaksimalkan dalam mencapai hasil yang baik dari pekerjaan yang dilakukannya untuk diri sendiri dan orang lain. Lestari & Kusumaputri (2017) dalam penelitiannya pada karyawan di kota Yogyakarta, ditemukan bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan antara panggilan karir dan persepsi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kesadaran yang dimiliki setiap karyawan tentang cara mereka mengenali sumber panggilan karir sudah tinggi, sehingga hal ini akan meningkatkan pemahaman karyawan tentang persepsi kelayakan kerja. Praskova et al., (2015) menguji model mediasi penetapan tujuan, di mana panggilan karir dikaitkan dengan kepuasan hidup yang lebih baik dan persepsi yang lebih positif tentang

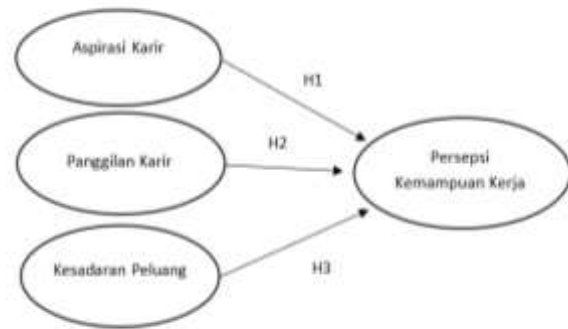
kelayakan kerja di masa depan. Hubungan ini dijelaskan dengan menggunakan mekanisme pengaturan diri berupa peningkatan usaha kerja, strategi karir, dan emosional. Konsisten dengan penelitian sebelumnya tentang hubungan antara panggilan karir dan kesejahteraan (Duffy & Dik, 2013) dan antara minat kerja dan kelayakan kerja yang dirasakan, panggilan karir yang lebih tinggi dikaitkan dengan persepsi kelayakan kerja yang lebih positif. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Panggilan Karir berpengaruh terhadap Persepsi Kelayakan Kerja.

Kesadaran akan peluang adalah cara pandang seseorang dalam melihat peluang dan memanfaatkannya (Sequeira, 2012; Ebrahim & Schott, 2011). Hubungan antara kesadaran kesempatan dan persepsi kelayakan kerja juga perlu dipelajari. Beberapa model penelitian telah dikembangkan untuk menyelidiki persepsi kelayakan kerja (Ivarez-González et al., 2017). Ada yang dilakukan di kalangan karyawan dan ada pula di kalangan mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Jackson & Wilton (2017) membahas hubungan antara persepsi kelayakan kerja dan kesadaran peluang di Australia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kelayakan kerja lebih umum di antara para sarjana yang melihat banyak kesadaran peluang karena mereka lebih sadar akan perkembangan dunia yang dinamis, kepercayaan diri mereka, dan integrasi mereka. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Kesadaran Peluang berpengaruh terhadap Persepsi Kelayakan Kerja.

Berdasarkan teori dan hipotesis di atas, maka terbentuk kerangka pemikiran berikut ini:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Yusuf (2017) penelitian kuantitatif khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dilakukan dengan memperhatikan perilaku individu dan berkaitan dengan realitas sosial yang ada. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen yang digunakan adalah panggilan karir, aspirasi karir, dan kesadaran kesempatan, variabel dependen adalah persepsi kelayakan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan survei, kemudian mengambil sampel dari populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah alumni dan mahasiswa semester akhir yang sedang mengerjakan skripsi, yang terdiri dari mahasiswa tingkat akhir ataupun lulusan PTN dan PTS yang ada di Semarang. Populasi yang diperoleh adalah 12 responden, sedangkan sampel yang diambil adalah 100 responden melalui random sampling.

Ada dua tahapan yang digunakan untuk menganalisis data penelitian menggunakan Smart PLS 3, yaitu:

1. Menggunakan model pengukuran (outer model) dengan menguji variabel konstruk, yaitu validitas variabel berupa akurasi dan reliabilitas. yaitu reliabilitas dan validitas variabel (tingkat akurasi) yang terdiri dari konsistensi internal (reliabilitas komposit), validitas rata-rata varians extract/AVE, dan yang ketiga validitas diskriminan (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedts, 2014).

2. Menggunakan model struktural (inner model) dengan menguji hipotesis penelitian itu sendiri. Dalam

model ini, ada tiga bagian yang perlu dipelajari, yaitu collinearity (variant collinearity inflation factor/VIF), dan pengujian pentingnya koefisien jalur model struktural.

HASIL OLAH DATA

Analisa pertama adalah dengan menggunakan *Construct reliability and validity test* yang merupakan tes untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk. Skor keandalan konstruk harus cukup tinggi. Kriteria Cronbach Alpha dengan standar > 0.6 dan Composite Reliability dengan standar > 0.7 (Sarstedt & Cheah, 2019).

Table 1. Composite Reliability Test

Variable	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Conclusion
Aspirasi Karir	0.785	0.856	Reliable
Panggilan Karir	0.693	0.813	Reliable
Kesadaran Peluang	0.737	0.828	Reliable
Persepsi Kelayakan Kerja	0.750	0.832	Reliable

Sumber: Olah Data SMART PLS3 202.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas komposit, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa angka Cronbarch Alpha dan Composite Reliability sudah sesuai dengan standar yang ada yang artinya menunjukkan hasil yang baik.

Selain uji reliabilitas, penelitian ini juga menguji validitas menggunakan

parameter AVE (Average Variance Extract) dan nilai outer loading. Nilai AVE standar dalam penelitian ini adalah > 0,5, sedangkan nilai outer loading masing-masing indikator juga harus > 0,5.

Table 2. Validity test (Average Variance Extract – AVE)

Variable	AVE	Conclusion
Aspirasi Karir	0.678	Valid
Panggilan Karir	0.567	Valid
Kesadaran Peluang	0.672	Valid
Persepsi Kelayakan Kerja	0.653	Valid

Sumber: Olah Data SMART PLS3 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SMART PLS3, nilai AVE (Average Variance Extracted) pada penelitian ini untuk variabel Aspirasi karir, Panggilan karir, Kesadaran peluang, dan Persepsi kelayakan kerja telah melebihi batas standar AVE yang ditentukan sehingga semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Langkah berikutnya adalah menguji variabel menggunakan koefisien determinasi atau R square, ini merupakan metode yang digunakan untuk melihat seberapa besar konstruk

endogen dapat dijelaskan dengan menggunakan konstruk ecosogenous. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang baik adalah skala 0 dan 1 (Sarstedt & Cheah, 2019). Sedangkan Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah diperiksa berdasarkan nilai standard error. Nilai Adjusted R Square menunjukkan gambaran yang lebih kuat dibandingkan R Square dalam menilai kapasitas konstruk eksogen untuk menjelaskan konstruk endogen.

Table 3. Adjusted R Square

Variable	R Square	R Square Adjusted
Persepsi Kelayakan Kerja	0.505	0.500

Sumber: Olah Data SMART PLS3 2022

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square pada Tabel 3 adalah R-Square Adjusted Model = 0,500 yang berarti kelayakan variabel persepsi kelayakan kerja untuk menjelaskan kesadaran peluang yaitu 50%.

Studi model struktural (*inner model*)

Dalam penelitian ini, bagian uji hipotesis menggunakan parameter p-Value. Jika p-value lebih dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan tidak didukung, sedangkan jika hipotesis lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis penelitian didukung. Dalam pengujian ini peneliti juga dapat melihat seberapa besar pengaruhnya dengan menggunakan

nilai koefisien jalur. Jika nilai koefisien jalur menunjukkan angka positif, berarti pengaruh antar variabel positif, dan jika koefisien jalur menunjukkan angka negatif, maka pengaruh antar variabel negatif. Jika nilai koefisien jalur

mendekati 1, maka hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat, dan jika nilai koefisien jalur lebih kecil dari 0, menunjukkan pengaruh yang lemah (Juliandi,2018).

Table 4. Uji Hipotesis Penelitian

Hypothesis		Path Coefficients	t-Value	p-Value	Results
Aspirasi Karir -> Persepsi Kelayakan Kerja	H1	0.110	1.036	0.301	Not Supported
Panggilan Karir -> Persepsi Kelayakan Kerja	H2	0.152	1.657	0.098	Not Supported
Kesadaran Peluang -> Persepsi Kelayakan Kerja	H3	0.593	7.061	0.000	Supported

Sumber: Olah Data SMART PLS3 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa 1 hipotesis didukung dan 2 hipotesis tidak didukung. Hipotesis 1, yaitu pengaruh aspirasi karir terhadap persepsi kelayakan kerja tidak didukung oleh p-value sebesar 0,301 dan koefisien jalur sebesar 0,110. Hipotesis 2 yaitu pengaruh panggilan karir terhadap persepsi kelayakan kerja tidak didukung oleh p-value sebesar 0,098 dan koefisien jalur sebesar 0,152. Hipotesis 3 yaitu pengaruh kesadaran peluang terhadap persepsi kelayakan kerja didukung oleh p-value sebesar 0,000 dan koefisien jalur sebesar 0,593.

Pengaruh Aspirasi Karir terhadap Persepsi Kelayakan Kerja

Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, aspirasi karir

tidak berpengaruh terhadap persepsi kerja. Artinya individu-individu seperti mahasiswa tingkat akhir dan alumni perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Semarang ketika sudah memiliki cita-cita karir yang ingin digeluti di masa depan, tidak memiliki korelasi dengan keterampilan kerja atau kelayakan kerja masing-masing individu. Karena biasanya aspirasi atau pengaruh karir seseorang bisa terinspirasi dari mana saja, belum tentu sama dengan bidang yang digelutinya semasa kuliah. Hasil analisis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Forstenlechner, dkk (2014).

Pengaruh Panggilan Karir pada Persepsi Kelayakan Kerja

Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, panggilan karir tidak berpengaruh terhadap persepsi kelayakan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa alumni dan mahasiswa tingkat akhir di kota Semarang dalam menentukan pemanggilan karir sesuai dengan kepribadian dan minatnya, tidak terkait dengan keterampilan kerja yang dimiliki, apalagi saat mereka sudah mulai memasuki dunia kerja. Hal ini bisa jadi karena perbedaan passion yang mereka miliki dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh individu-individu tersebut di dalam organisasi atau perusahaan. Hasil analisis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Kusumaputri (2017), Praskova et al., (2015), Duffy & Dik (2013).

Pengaruh Kesadaran Peluang terhadap Persepsi Kelayakan Kerja

Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, kesadaran peluang berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kelayakan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa alumni dan mahasiswa tingkat akhir perguruan tinggi negeri dan swasta di kota Semarang selalu melihat dan memperhatikan peluang yang ada kemudian menerapkannya dalam pekerjaan yang mereka lakukan di organisasi atau perusahaan, sehingga ketika berkarir mereka akan memiliki keterampilan kerja atau *work skill* berkualitas berdasarkan peluang yang ada. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jackson & Wilton (2017); Ludlow & Klein (2014); lvarez-González dkk., (2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel alumni atau mahasiswa tingkat akhir dari perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Semarang, peneliti menyimpulkan bahwa aspirasi karir tidak berpengaruh terhadap persepsi kelayakan kerja, panggilan karir tidak berpengaruh terhadap persepsi kelayakan kerja, dan

kesadaran peluang berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kelayakan kerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik yang sama, dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel baru yang juga terkait, seperti orientasi tujuan pembelajaran dan variabel lainnya. Bagi mahasiswa atau alumni, isi penelitian ini dapat dijadikan sebagai

gambaran sebelum memasuki dunia kerja.

REFERENSI

- Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280–299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawam. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333–429.
- Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment*, 24, 253–269.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428–436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 127–137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003>
- Forstenlechner Ingo, Selim Hassan, Baruch Yehuda, and M. M. (2014). Career Aspiration and Perceived Employability within an Emerging Economy Context. *Human Resource Management*, 53(1), 45–66.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research and Development*, 36(4), 747–762. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>
- Lestari, D. A., & Kusumaputri, E. S. (2017). Perceived Employability: Peranan Career Calling dan Strategi Karir Sebagai Mediator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 22(1), 89–92. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol22.iss1.art6>
- McGrath E.H. (2004). *Basic Managerial Skills For All* (Sixth Edit). Prentice Hall India.
- Nadeem, F., & Khalid, R. (2018). The relationship of gender role attitudes with career aspirations and career choices among young adults. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(2), 455–471.
- Olenik-Shemesh, D., Heiman, T., & Keshet, N. S. (2018). The Role of Career Aspiration, Self-Esteem, Body Esteem, and Gender in Predicting Sense of Well-being Among Emerging Adults. *Journal of Genetic Psychology*, 179(6), 343–356. <https://doi.org/10.1080/00221325.2018.1526163>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015a). Self-Regulatory Processes Mediating Between Career Calling and Perceived Employability and Life

Satisfaction in Emerging Adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86–101.
<https://doi.org/10.1177/0894845314541517>

Sequeira, A. H. (2012). Being Aware of Opportunities. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2151150>

Yusuf. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan. In PT. Fajar Interpretama Mandiri.