

**PENGARUH ENTREPRENEURIAL ORIENTATION DAN DUKUNGAN
SOSIAL KELUARGA TERHADAP EMPLOYABILITY SISWA SMK
NEGERI 4 YOGYAKARTA**

Siti Noor Hidayah
Magister Psikologi Sains
Universitas Ahmad Dahlan
Snhidayah0209@gmail.com

Abstrack

The purpose of this study is to determine whether there is an influence of entrepreneurial orientation and family social support on the employability of students of vocational school class XII, both together and partially. Furthermore, it is to find out whether there is an influence of family social support on entrepreneurial orientation of students of vocational school class XII. This research was conducted at 4 Vocational School Yogyakarta in August 2019 with a population of 546 students, sample of 231 students. Samples were taken by purposive cluster sampling. The data collection technique used is the scale of research. In this study use significance level of 0.05 was established. Analysis of structural equation modeling (SEM) to look for influences between variables. The results of this study it can be concluded that: there is an influence between the variable entrepreneurial orientation and family social support on employability both together and partially, there is an influence of family social support on entrepreneurial orientation.

Keywords : employability, entrepreneurial orientation, family support social

Pendahuluan

Berdasarkan data yang diperoleh dari badan pusat statistic Indonesia menyatakan bahwa jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibanding Februari 2018. Sejalan dengan naiknya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga meningkat sebesar 0,12 persen poin. Dalam setahun terakhir, pengangguran berkurang 50 ribu orang, sejalan dengan hal itu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang turun menjadi 5,01 persen pada Februari 2019. Dilihat dari tingkat pendidikan, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih tertinggi diantara tingkat pendidikan lain, yaitu sebesar 8,63 persen.

Walaupun telah terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja namun sayangnya tingkat pengangguran terpadu pada jenjang pendidikan SMK masih

menjadi yang tertinggi. Dengan demikian pasar tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMK menjadi semakin ketat dan syarat akan persaingan. Berdasarkan data tersebut ada kemungkinan *employability* individu untuk tingkat pendidikan SMK masih kurang jika dibandingkan individu dengan tingkat pendidikan lainnya. Sehingga perlu digali lebih dalam hal yang mempengaruhi *employability* khususnya siswa SMK, sehingga di masa yang akan datang dapat mengurangi jumlah pengangguran terbuka khususnya untuk pendidikan tingkat SMK. Individu yang memiliki *employability* tidak hanya mampu mengembangkan posisi di pasar tenaga kerja, tetapi dia juga bersedia untuk terlibat dalam kegiatan yang akan membuatnya mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Kemampuan adaptasi pribadi merupakan salah satu dimensi dari *employability* yang berkontribusi pada kinerja organisasi dan kesuksesan karier individu di masa yang akan datang (Fugate et al, 2004).

Kemampuan beradaptasi pribadi dapat ditandai dengan adanya optimisme, kecenderungan untuk belajar, keterbukaan, *internal locus of control*, dan efikasi diri (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Transisi dari pendidikan ke dunia kerja dianggap sebagai tantangan serius bagi banyak anak muda, terutama mereka yang memiliki modal sosial rendah (Blustein et al, 2002). McQuaid dan Lindsay (2005) menyebutkan tiga faktor utama yang saling terkait yang mempengaruhi *employability* seseorang. Faktor yang pertama yaitu faktor individu yang terdiri dari beberapa atribut diantaranya adalah *employability skills and attributes* (keterampilan *employability* dan atribut), *Demographic characteristics* (Karakteristik demografi), *Health and well-being* (Kesehatan dan kesejahteraan), *Job Seeking* (Mencari Pekerjaan) dan *Adaptability and mobility* (Kemampuan beradaptasi dan mobilitas). Faktor yang kedua yaitu *personal circumstances* (keadaan personal) yang terdiri dari beberapa atribut diantaranya adalah keadaan rumah tangga, *Work culture* (Budaya kerja), dan *Access to resources* (Akses ke sumber daya). Selanjutnya Faktor yang terakhir yaitu *external factors* (Faktor eksternal) juga terdiri dari beberapa atribut yaitu *Demand factors* (Faktor permintaan) dan *Other enabling policy factors* (Faktor kebijakan pendukung lainnya). Faktor individu pada *employability skills and attributes* yang dikemukakan oleh McQuaid dan Lindsay (2005) merupakan serangkaian keterampilan dan kompetensi individu yang dapat mempengaruhi *employability*, sedangkan keadaan personal pada atribut keadaan rumah tangga, erat kaitannya dengan hubungan dengan keluarga dan dukungan sosial dari keluarga.

Bersama dengan dimensi afektif dan emosional, gairah (*passion*) merupakan inti dari pengalaman berwirausaha (Cardon et al, 2013). Mathews (2008) mendefinisikan *entrepreneurship* sebagai sindrom kewirausahaan yang ditandai oleh kebutuhan akan prestasi, toleransi terhadap ambiguitas, pengambilan risiko, inovasi, kemampuan memecahkan masalah, *locus of control*, penentuan nasib sendiri, dan kemampuan koping. Berdasarkan definisi tersebut individu yang memiliki *entrepreneurial orientation* tidak terlepas dengan beberapa keterampilan dan kompetensi diri, di mana keterampilan dan personal kompetensi tersebut menjadi irisan bagian dari faktor yang mempengaruhi *employability* yang dikemukakan oleh McQuaid dan Lindsay (2005).

Persepsi dukungan sosial secara positif berhubungan dengan kemampuan individu menyesuaikan diri dengan lingkungan, yang selanjutnya berpengaruh secara positif terhadap persepsi employability (Jiang, 2015). Persepsi dukungan sosial yang tinggi cenderung lebih baik dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerja, merasa lebih siap kerja, secara umum dukungan sosial meningkatkan kualitas perencanaan, eksplorasi, dan pengambilan keputusan dalam manajemen karir. Peran kekompakan keluarga dalam proses kewirausahaan adalah kompleks dan multidirectional (Edelman et al, 2016). Social capital (modal sosial) mencakup area termasuk jaringan, orang tua, keluarga, teman sekolah, teman universitas, keanggotaan atau afiliasi, selain itu social capital (modal sosial) merupakan salah satu dimensi pembentuk human capital (modal manusia) (Baruch et al, 2005; Steinfield et al, 2008).

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh entrepreneurial orientation dan dukungan sosial keluarga terhadap employability siswa kelas XII SMK Negeri 4 Yogyakarta baik secara bersama-sama, maupun secara partial. Selanjutnya adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap entrepreneurial orientation siswa kelas XII SMK Negeri 4 Yogyakarta.

Tinjauan Pustaka

A. Employability

Fugate (2004) mendeskripsikan employability sebagai sebuah konstruk psikososial yang mencakup karakteristik individu yang membantu menumbuhkan kognitif adaptif, perilaku dan emosi, meningkatkan interaksi antara individu dengan kerja. McQuaid dan Lindsay (2005) mendefinisikan employability sebagai konsep yang terkait dengan hal-hal dalam pekerjaan dan berusaha meningkatkan atau mempertahankan posisi di pasar tenaga kerja, dalam pendidikan, maupun yang keluar kerja. Rothwell dan Arnold (2007) mendefinisikan employability sebagai kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki atau untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Lo Presti dan Pluviano (2015) mendefinisikan employability merupakan sumber daya pribadi yang dikembangkan individu di sepanjang kehidupan kerja mereka yang bertujuan untuk meningkatkan kesuksesan karier sendiri, baik yang mementingkannya (yaitu, orientasi kerja) dan berkomitmen untuk (yaitu, aktivitas kerja) memahami pengalaman kerja masa lalu dan memvisualisasikan profesionalitas diri sendiri di masa depan, memperoleh kompetensi dan keterampilan yang berharga, meningkatkan jaringan formal dan informal yang berhubungan dengan karier, menjelajahi lingkungan sosial mereka untuk mencari peluang dan hambatan pada jalur karier mereka sendiri. Employability merupakan kemampuan individu menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan sehingga memperoleh kesuksesan hari ini maupun yang akan datang.

Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) menyatakan bahwa employability dapat dijabarkan kedalam tiga dimensi yaitu : (a) Career identity (identitas kerja). Identitas kerja menyerupai konstruksi seperti identitas peran, yang mengacu pada bagaimana orang mendefinisikan diri mereka dalam konteks pekerjaan

tertentu. Sifat kognitif-afektif dari identitas kerja menyatukan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dan memfasilitasi identifikasi dan realisasi peluang kerja. Identitas kerja memberikan kompas bagi individu, sehingga menawarkan komponen motivasi, menyediakan tujuan pribadi atau aspirasi. Identitas kerja menyediakan skema kognitif yang mengarahkan, mengatur, dan mempertahankan perilaku. Identitas kerja juga tercermin dalam gaya identitas individu, gaya identitas yang berorientasi pada informasi dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi dan merealisasikan peluang kerja. (b) Personal adaptability (kemampuan adaptasi pribadi). Kemampuan adaptasi pribadi berkontribusi pada kinerja organisasi dan kesuksesan karier karena memungkinkan orang untuk tetap produktif. Kemampuan adaptasi pribadi memiliki implikasi yang jelas untuk perilaku adaptif dalam domain kerja. Lima komponen yang membentuk kemampuan beradaptasi pribadi yaitu : optimisme, kecenderungan untuk belajar, keterbukaan, internal locus of control, dan efikasi diri yang digeneralisasi. (c) Social dan human capital (modal manusia dan modal sosial) Modal sosial berhubungan dengan jejaring sosial. Modal sosial memberikan kontribusi elemen sosial dan antarpribadi terhadap employability, memberikan informasi dan pengaruh melalui jaringan. Dalam konteks pekerjaan, informasi, dan pengaruh memberi individu akses ke peluang karier dan merupakan elemen penting untuk mencapai aspirasi pekerjaan. Dengan demikian, ukuran jaringan dan kekuatan jaringan adalah dua karakteristik jaringan penting yang menentukan potensi informasi dan pengaruh yang diberikan. Kekuatan ikatan hubungan dalam jaringan memberikan solidaritas dan timbal balik yang merupakan prediktor kuat dari jumlah pengaruh yang diberikan atas nama seseorang. Modal manusia mengacu pada sejumlah faktor yang mempengaruhi kemajuan karier seseorang yaitu usia dan pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan, prestasi kerja dan masa kerja organisasi, kecerdasan emosi, kemampuan kognitif.

Lo Presti dan Pluviano (2015) dalam pembahasannya mengajukan dimensi sebagai komponen yang membentuk employability yaitu : (a.) Career identity and self-management (identitas karir dan manajemen diri). (b) Professional development (perkembangan profesional). (c) Networking (jaringan).(d) Environmental monitoring (monitoring lingkungan) Selanjutnya berdasarkan dimensi employability yang sudah dibahas tersebut, maka dalam penelitian ini sebagai dasar dalam penyusunan skala akan menggunakan dimensi employability menurut Fugate et al (2004) yang meliputi career identity (identitas kerja), personal adaptability (kemampuan adaptasi individu), social dan human capital(modal manusia dan modal sosial).

B. Entrepreneurial Orientation

Sebagian besar studi ke Entrepreneurial Orientation (EO) cenderung mengadopsi definisi Miller (1983) tentang perusahaan wirausaha dan mengekstrapolasinya menjadi EO. Miller (1983) mendefinisikan perusahaan wirausaha sebagai perusahaan yang terlibat dalam inovasi pasar produk, melakukan usaha yang agak berisiko, dan pertama kali muncul dengan inovasi proaktif, mengalahkan pesaing dalam pukulan. Covin dan Slevin (1988)

Perusahaan wirausaha adalah perusahaan di mana top manajer memiliki gaya manajemen kewirausahaan, sebagaimana dibuktikan oleh keputusan strategis perusahaan dan filosofi manajemen operasi. Perusahaan non-kewirausahaan atau konservatif adalah mereka yang gaya top manajemennya jelas menolak risiko, tidak inovatif, dan pasif atau reaktif. Lumpkin dan Dess (1996) mendefinisikan EO mengacu pada proses, praktik, dan kegiatan pengambilan keputusan yang mengarah pada entri baru. Dimensi kunci yang menjadi ciri EO termasuk kecenderungan untuk bertindak secara mandiri, kemauan untuk berinovasi dan mengambil risiko, dan kecenderungan untuk menjadi agresif terhadap pesaing dan relatif proaktif terhadap peluang pasar. Avlonitis dan Salavou (2007) mendefinisikan EO merupakan fenomena organisasi yang mencerminkan kemampuan manajerial dimana perusahaan memulai inisiatif proaktif dan agresif untuk mengubah kancah persaingan menjadi keuntungan mereka. Cool dan Broeck (2007) menyatakan bahwa Entrepreneurial Orientation (EO) mengacu pada strategi manajemen puncak dalam kaitannya dengan inovasi, proaktif, dan pengambilan risiko. Pearce II et al. (2010) menyatakan bahwa EO dikonseptualisasikan sebagai seperangkat perilaku yang berbeda tetapi terkait yang memiliki kualitas inovasi, proaktif, agresivitas kompetitif, pengambilan risiko, dan otonomi. Para ahli telah mendefinisikan Entrepreneurial Orientation (EO) sehingga dengan menarik kesimpulan berdasarkan definisi tersebut dapat diperoleh definisi umum dari Entrepreneurial Orientation (EO). Entrepreneurial Orientation (EO) merupakan proses, praktek dan kemampuan manajerial yang terkait dengan seperangkat perilaku yang memiliki kualitas inovasi, proaktif, dan pengambilan risiko. Pada penelitian ini, peneliti mengacu dan sejalan dengan definisi yang Entrepreneurial Orientation (EO) yang dikemukakan oleh Miller (1983), Covin dan Slevin (1988) dan Cool dan Broeck (2007), selanjutnya akan dijadikan sebagai dasar teori dalam pengembangan skala pengukuran.

Lumpkin dan Dess (1996) menyebutkan lima dimensi yang secara independen dan kolektif menentukan domain EO sebagai berikut : (a) Autonomy (otonomi). Otonomi mengacu pada tindakan independen individu atau tim dalam memunculkan ide atau visi dan meneruskannya sampai selesai. Secara umum, ini berarti kemampuan dan kemauan untuk mengarahkan diri sendiri dalam mengejar peluang. (b) Innovativeness (inovatif). Innovativeness mencerminkan kecenderungan perusahaan untuk terlibat dalam mendukung ide-ide baru, kebaruan, eksperimen, dan proses kreatif yang dapat menghasilkan produk, layanan, atau proses teknologi baru. (c) Risk Taking (pengambilan risiko). Dalam konteks strategi, ada tiga jenis risiko strategis: menjelajah ke yang tidak diketahui, menyerahkan porsi aset yang relatif besar, meminjam dengan jumlah yang banyak. (d) Proactiveness (proaktif). Istilah proaktif didefinisikan sebagai bertindak dalam mengantisipasi masalah, kebutuhan, atau perubahan di masa depan. (e) Competitive Aggressiveness (agresivitas kompetitif). agresivitas kompetitif mengacu pada kecenderungan perusahaan untuk secara langsung dan intens menantang para pesaingnya untuk mencapai posisi masuk atau memperbaiki, yaitu, untuk mengungguli pesaing industri di pasar.

Kreiser et al. (2002) dalam penelitiannya berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Covin dan Slevin (1988), mengusulkan tiga sub-dimensi yang

secara independen memiliki kontribusi yang unik terhadap EO, dimensi tersebut sebagai berikut : (a) Innovation (Inovasi). Inovasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mendukung kreativitas dan eksperimen dalam memperkenalkan produk / layanan baru, dan kebaruan, kepemimpinan teknologi dan R&D dalam mengembangkan proses baru. (b) Risk taking (Pengambilan risiko). Konsep pengambilan risiko telah lama dikaitkan dengan kewirausahaan. Definisi berpusat pada kesediaan pengusaha untuk terlibat dalam risiko yang terkait dengan bisnis yang diperhitungkan. (c) Proactiveness (Proaktif). Proaktif dipandang sebagai pencari peluang, perpektif yang berwawasan ke depan dikarakterisasikan dengan produk baru dan layanan di depan persaingan dan bertindak untuk mengantisipasi tuntutan di masa depan

Konsisten dengan pandangan multidimensi EO yang dikembangkan oleh Lumpkin dan Dess (1996). Terdapat beberapa peneliti yang menjadikan autonomy, innovativeness, risk taking, proactiveness, dan competitive aggressiveness sebagai dimensi pembentuk EO (Hughes and Morgan, 2007; Harris dan Gibson, 2008; Pearce II et al, 2010; Bolton dan Lane, 2012). Namun tidak semua hasil dari penelitian tersebut yang menyatakan bahwa kelima dimensi (autonomy, innovativeness, risk taking, proactiveness, dan competitive aggressiveness) terbukti memberikan kontribusi terhadap EO. Hanya dimensi innovativeness, proactiveness, dan risk taking yang secara konsisten terbukti memberikan kontribusi terhadap EO (Hughes and Morgan, 2007; Bolton dan Lane, 2012; Bernoster, Mukerjee, dan Thurik, 2018). Penelitian ini sebagai dasar dalam penyusunan skala akan menggunakan dimensi entrepreneurial orientation (EO) menurut Kreiser, Marino, dan Weaver (2002) yang meliputi innovativeness, risk taking, proactiveness. Peneliti memilih dimensi entrepreneurial orientation (EO) tersebut karena secara konsisten terbukti memberikan kontribusi terhadap entrepreneurial orientation (EO) dan mudah dipahami serta detail sehingga akan memudahkan peneliti dalam penyusunan Skala Entrepreneurial Orientation (EO).

C. Dukungan Sosial Keluarga

Menurut Sarason dalam Baron dan Byrne (2005) dukungan sosial merupakan kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain. Dukungan sosial yang dirasakan individu dapat diterima dari berbagai pihak, yang diberikan baik secara disadari maupun tidak disadari oleh pemberi dukungan. Sedangkan menurut Taylor (2015) menyebutkan bahwa dukungan sosial merupakan informasi dari orang yang dicintai dan dipedulikan, dihormati dan dihargai, serta bagian dari hubungan dan kewajiban bersama. Uchino dalam Sarafino dan Smith (2010) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, harga diri, atau bantuan yang tersedia bagi individu yang berasal dari orang atau kelompok lain. Dukungan tersebut dapat berasal dari banyak sumber misalnya pasangan dari individu tersebut, keluarga, teman, atau organisasi komunitas (Sarafino dan Smith, 2010). Hal ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dan menyatakan bahwa dukungan sosial berasal dari tiga sumber yaitu : keluarga, teman, dan orang yang berarti lainnya (Procidano dan Heller, 1983; Dahlem et al, 1991). Individu dengan dukungan sosial mereka akan merasa dicintai, dihargai, dan bagian dari jaringan sosial yang

dapat membantu pada saat dibutuhkan. Dukungan sosial mengacu pada tindakan yang benar-benar dilakukan oleh orang lain, atau menerima dukungan (Sarafino dan Smith, 210). Selain itu juga mengacu pada perasaan individu atau persepsi tentang kenyamanan, perhatian, dan bantuan tersedia jika diperlukan yang berupa dukungan yang dirasakan. Dukungan sosial keluarga merupakan dukungan atau bantuan yang diberikan oleh keluarga kepada individu berupa rasa nyaman secara fisik dan psikologis, informasi serta kepedulian sehingga individu tersebut dapat merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai.

Menurut Taylor (2015) menyebutkan terdapat empat dimensi atau bentuk dukungan sosial, yaitu: (a) Tangible assistance (bantuan nyata) mencakup menyediakan bantuan materiil, seperti pelayanan, bantuan keuangan, atau barang. (b) Informational support (dukungan informatif) yaitu memberikan informasi yang dibutuhkan. (c) Emotional support (dukungan emosional) dengan menentramkan hati individu bahwa dia adalah individu berharga dan dipedulikan. (d) Invisible support (dukungan terselubung) yaitu ketika individu menerima bantuan dari orang lain yang tidak menyadari telah membantu, tetapi bantuan tersebut tetap bermanfaat bagi penerima.

Sedangkan menurut Sarafino dan Smith (2010) menyebutkan bahwa dukungan social memiliki empat dimensi antara lain sebagai berikut : (a) Emotional Support (dukungan emosional) berupa penyampaian rasa empati, kepedulian, perhatian, dan dorongan atau memberikan semangat terhadap individu sehingga dukungan tersebut memberikan kenyamanan dan kepastian dengan perasaan memiliki dan dicintai disaat membutuhkannya. (b) Tangible Support (dukungan nyata) yaitu memberikan bantuan langsung atau bantuan materiil, seperti fasilitas dan uang. (c) Informational Support (dukungan informasi) termasuk memberikan saran, petunjuk, atau umpan balik tentang bagaimana individu tersebut mengatasi masalah yang sedang dihadapinya. (d) Companionship Support (dukungan pendampingan) mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama, sehingga memberi perasaan kepada individu tersebut menjadi bagian dari suatu kelompok atau kegiatan sosial.

Cohen et al, (2000) menyebutkan bahwa dimensi fungsional dukungan sosial menjadi lima dimensi sebagai berikut : (a) Emotional Support (dukungan emosional) ketersediaan seseorang yang dapat mendengarkan secara simpatik ketika seorang individu mengalami masalah, memberikan indikasi kepedulian dan penerimaan. (b) Instrumental Support (dukungan instrumental) melibatkan bantuan praktis yang diperlukan, seperti bantuan secara material berupa alat atau uang, dan bantuan nyata. (c) Informational Support (dukungan informasi) didefinisikan sebagai penyediaan pengetahuan yang berguna untuk memecahkan masalah, seperti memberikan informasi atau memberikan saran dan bimbingan tentang berbagai tindakan alternatif. (d) Companionship Support (dukungan pendampingan) melibatkan ketersediaan seseorang dapat menemani atau berpartisipasi dalam suatu kegiatan sosial. (e) Validation (validasi) meliputi umpan balik atau perbandingan sosial berdasarkan pada konsep hubungan sosial memberikan informasi tentang kelayakan perilaku.

House dalam Smet (1994) menyebutkan bahwa dukungan social keluarga memiliki empat dimensi antara lain sebagai berikut : (a) Emotional support

(dukungan emosional). Dukungan emosional terdiri dari dukungan emosional, seperti, kepercayaan, cinta, dan empati. (b) Instrumental support (dukungan instrumental). Dukungan instrumental mencakup bantuan secara langsung meliputi sumber daya seperti uang dan waktu. (c) Informational support (dukungan informasi). Dukungan informasi adalah informasi atau saran yang diberikan pada bidang tertentu. (d) Appraisal support (dukungan penghargaan). Dukungan penghargaan adalah umpan balik evaluatif untuk individu yang terjadi lewat ungkapan (penghargaan), persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu.

Selanjutnya berdasarkan dimensi dukungan sosial keluarga yang sudah dibahas tersebut, maka dalam penelitian ini sebagai dasar dalam penyusunan skala akan menggunakan dimensi dukungan sosial keluarga menurut House dalam Smet (1994) yang meliputi emotional support, instrumental support, informational support, dan appraisal support. Peneliti memilih dimensi dukungan sosial keluarga tersebut karena menurut peneliti dimensi tersebut secara konsisten menjadi acuan dalam pengembangan penelitian yang terkait dukungan sosial (Tardy, 1985; Malecki dan Demaray, 2002) dan dimensi yang dikemukakan tersebut mudah dipahami serta detail sehingga akan memudahkan peneliti dalam penyusunan Skala Dukungan Sosial Keluarga.

D. Pengaruh Entrepreneurial Orientation dan Dukungan Sosial Keluarga yang dirasakan Terhadap Employability

Fugate et al. (2004) mendeskripsikan employability sebagai sebuah konstruk psikososial yang mencakup karakteristik individu yang membantu menumbuhkan kognitif adaptif, perilaku dan emosi, meningkatkan interaksi antara individu dengan kerja. Konstruk employability sebagai multidimensional konstruk yang terbangun dari career identity (identitas kerja), personal adaptability (kemampuan adaptasi individu), social dan human capital(modal manusia dan modal sosial) (Fugate et al, 2004). Employability menangkap kesamaan konseptual dari ketiga dimensi tersebut yang berhubungan dengan kemampuan adaptasi aktif di tempat kerja, employability sebagai bentuk adaptasi proaktif spesifik kerja. Employability dikonseptualisasikan sebagai konstruk yang mencakup baik reaktif maupun proaktif karakteristik individu (Fugate dan Kinicki, 2008). Hal ini berarti menambahkan kemampuan untuk beradaptasi secara reaktif terhadap tuntutan-tuntutan yang diketahui. Individu dengan employability cenderung memiliki kesiapan untuk perubahan yang berkelanjutan. Employability juga merupakan hasil yang dinamis dan sementara dari perilaku positif dan usaha individu yang diinvestasikan pada pengembangannya (Lo Presti dan Pluviano, 2015). Employability merupakan sumber daya personal yang mencakup employability berbasis kompetensi (skill yang terkait dengan pekerjaan), dispositional employability (kerelaan untuk berganti pekerjaan dan mengembangkan kompetensi, kesadaran akan kesempatan atau peluang, dan self esteem) dan employability berbasis keluaran (persepsi diri terhadap employability), selain itu dalam penelitian tersebut menambahkan bahwa beberapa indicator dari employability seperti self esteem dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan juga merupakan predictor yang penting dari

kelelahan/burnout (De Cuyper et al., 2012). Berdasarkan penjabaran tersebut berdasarkan hasil penelitian dan dimensi pembentuk employability, maka dapat diketahui bahwa employability tidak terlepas dari aspek psikologi dan kemampuan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan model employability yang dikemukakan oleh Fugate et al. (2004) yang memasukan social dan human capital dalam salah satu dimensi pembentuk employability serta lebih berkonsentrasi kepada apa yang telah individu miliki dalam hal jaringan sosial dan human capital (modal manusia).

Employability dibentuk melalui kombinasi situasional dan factor pribadi (Berntson, 2008). McQuaid dan Lindsay (2005) menyebutkan factor individu yang terkait dengan keterampilan atau kemampuan dan dinamai dengan “employability skills and attributes” (keterampilan kesiapan kerja dan atribut) yang tergabung didalamnya antara lain memahami tindakan dan konsekuensi, sikap positif untuk bekerja, proactivity (proaktif), inisiatif, problem solving (kemampuan menyelesaikan masalah), adaptability (kemampuan adaptasi), business thinking (pemikiran bisnis), commercial awareness (kesadaran yang berhubungan dengan perdagangan). Di mana employability skills and attributes (keterampilan kesiapan kerja dan atribut) merupakan salah satu factor individu yang berpengaruh terhadap employability. Generic skill atau keterampilan umum (keterampilan interpersonal, keterampilan komunikasi, keterampilan manajemen waktu, kemampuan bekerjasama dalam tim, dan keterlibatan magang) berkorelasi yang signifikan secara statistik dengan employability (Fenta et al., 2019). Human capital (modal manusia), careers advice (saran karir) dan career ownership (kepemilikan karir) secara bersama-sama berpengaruh terhadap employability (Donald et al., 2019).

Terdapat tiga dimensi yang secara konsisten dapat digunakan untuk mengukur entrepreneurial orientation, dimensi tersebut adalah inovasi, pengambilan risiko, dan proaktif (Hughes and Morgan, 2007; Bolton dan Lane, 2012; Bernoster et al., 2018). Individu yang memiliki entrepreneurial orientation dapat digunakan sebagai faktor yang berpengaruh dalam berbagai keputusan seperti pilihan karier dan membangun bisnis (Bolton dan Lane, 2012). Sikap individu cenderung mengarahkan pada niat dan pada gilirannya hal ini akan menjadi perilaku (Harris dan Gibson, 2008). Misra dan Mishra (2016) menyatakan bahwa employability berhubungan positif dengan kedua dimensi dari entrepreneurial attitude orientation (orientasi sikap kewirausahaan), yaitu entrepreneurial risk willingness (kerelaan mengambil risiko berwirausaha) dan entrepreneurial opportunity recognition (pengenalan peluang berwirausaha). Hasil penelitian ini mendukung bahwa pengenalan peluang dan sikap berani mengambil risiko akan mengarah pada peningkatan employability. Entrepreneurial attitude orientation (orientasi sikap kewirausahaan), employability skill dan kepribadian mendukung individu dalam meningkatkan employability untuk mencari pekerjaan (Misra dan Mishra, 2016). Identitas individu menjadi pendorong yang penting untuk mengambil risiko secara aktif mencari dan berhasil mengelola risiko, berkontribusi pada pengembangan dan mempertahankan identitas positif yang memberikan perasaan harga diri, kepercayaan diri dan makna dalam hidup (Zinn, 2019). Risiko yang diambil sebagai bagian sentral dari identitas yang dihargai

atau untuk melindungi identitas seseorang. Hal ini sebagai cara individu dalam memahami dan memposisikan diri.

Dukungan sosial keluarga merupakan dukungan atau bantuan yang diberikan oleh keluarga kepada individu berupa rasa nyaman secara fisik dan psikologis, informasi serta kepedulian sehingga individu tersebut dapat merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai. House dalam Smet (1994) menyebutkan bahwa dukungan social keluarga memiliki empat dimensi antara lain sebagai berikut : emotional support, instrumental support, informational support, dan appraisal support. Dukungan sosial berhubungan dengan karakteristik jaringan sosial tertentu, juga berhubungan dengan beberapa sifat kepribadian dan terkadang dapat dipengaruhi oleh keadaan perasaan (Procidano dan Heller, 1983). Interaksi dengan jaringan sosial menjadi bagian yang penting dalam dukungan sosial keluarga. Social capital (modal sosial) mencakup area termasuk jaringan kontak, orang tua, keluarga, teman sekolah, teman universitas, keanggotaan atau afiliasi, selain itu social capital (modal sosial) merupakan salah satu dimensi pembentuk human capital (human capital) (Baruch, Bell, dan Gray 2005; Steinfeld, Ellison, dan Lampe 2008). Dukungan dari teman, pengawas, dan keluarga sangat penting bagi pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan jejaring sosial, dan akhirnya memengaruhi individu untuk memiliki kepercayaan diri dan optimisme untuk karier masa depan (Ching, Siswanto, & Febriana, 2019). Modal karier dan modal psikologis ini merupakan faktor signifikan dari employability skill (Ching, Siswanto, dan Febriana, 2019). Dukungan keluarga memberikan pengaruh positif yang signifikan pada persepsi keinginan dan kelayakan memulai bisnis untuk kalangan mahasiswa, hasil ini menegaskan peran penting dukungan keluarga dalam meningkatkan sikap dan entrepreneurial orientation (Shen et al, 2017). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dan entrepreneurial orientation di kalangan mahasiswa (Sahban et al, 2016). Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, semakin tinggi entrepreneurial orientation mahasiswa untuk memulai bisnis (Sahban et al, 2016). Dukungan emosional keluarga menjembatani modal sosial keluarga dalam bentuk kontak sosial dan pengenalan ke jaringan sosial memberikan efek positif yang signifikan secara konsisten pada ruang lingkup kegiatan yang dilakukan oleh pengusaha muda yang baru memulai usahanya (Edelman et al, 2016).

Berdasarkan pembahasan teori dan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya maka peneliti menduga bahwa entrepreneurial orientation dan dukungan sosial keluarga merupakan variabel yang memiliki peranan penting dan berpengaruh terhadap employability, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah. Selain itu peneliti juga menduga bahwa dukungan sosial keluarga berpengaruh positif terhadap entrepreneurial orientation. Berdasarkan pembahasan sebelumnya maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara entrepreneurial orientation dan dukungan sosial keluarga yang dirasakan secara bersama-sama terhadap employability

2. H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan entrepreneurial orientation terhadap employability
3. H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dukungan sosial keluarga terhadap employability
4. H4 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dukungan sosial keluarga terhadap entrepreneurial orientation

Metode Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, variabel tersebut adalah variabel endogen dan variabel eksogen. Variabel endogen yang digunakan pada penelitian ini sebanyak satu buah yaitu Employability (Y1), dan variabel eksogen yang digunakan sebanyak satu buah yaitu Dukungan Sosial Keluarga (X), dan variabel yang berperan sebagai variabel eksogen dan endogen sebanyak dua buah yaitu Entrepreneurial Orientation (Y2).

Populasi pada penelitian kali ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK Negeri 4 Yogyakarta yang berjumlah 546 orang siswa, dengan jumlah siswa putra sebanyak 79 orang siswa dan sebanyak 467 orang siswa putri. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan purposive cluster sampling atau teknik sampling daerah dengan pertimbangan tertentu. Di mana kelas sebagai wilayah dan jurusan yang digunakan dalam penelitian inihanya melibatkan tiga jurusan yaitu usaha pariwisata dan perhotelan, kuliner dan tata busana. Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008) sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase kelonggaran ketidakteelitian adalah sebesar 5% diperoleh sebesar 231 sampel.

Skala employability disusun oleh peneliti dan dikembangkan berdasarkan komponen dimensi employability yang telah dikemukakan oleh Fugate, Kinicki, dan Ashforth (2004) sebagai berikut : career identity (identitas kerja), personal adaptability (kemampuan adaptasi individu), social dan human capital(modal manusia dan modal sosial). Alternatif jawaban pada skala ini menggunakan skala likert dengan range 1 sampai dengan 4, selain itu pada skala ini mengandung aitem-aitem favorabel dan unfavorable, total aitem adalah sebesar 36 aitem, namun setelah dilakukan uji coba aitem menjadi 21 aitem. Skala *entrepreneurial orientation* (EO) disusun oleh peneliti dan dikembangkan berdasarkan komponen dimensi *entrepreneurial orientation* (EO) yang telah dikemukakan oleh Kreiser, Marino, dan Weaver (2002) yaitu : *Innovativeness* (Inovasi), *Proactiveness* (Proaktif) dan *Risk-taking* (Pengambilan risiko). Alternatif jawaban pada skala ini menggunakan skala likert dengan range 1 sampai dengan 4, selain itu pada skala ini mengandung aitem-aitem favorabel dan unfavorabel, total aitem adalah sebesar 24 aitem, namun setelah dilakukan uji coba aitem menjadi 12 aitem. Skala dukungan sosial keluarga disusun oleh peneliti dan dikembangkan berdasarkan komponen dimensi dukungan sosial keluarga yang telah dikemukakan oleh House dalam Smet (1994) sebagai berikut : emotional support (dukungan emosional), instrumental support (dukungan instrumental), informational support (dukungan informasi), appraisal support (penilaian dukungan). Alternatif jawaban pada skala

ini menggunakan skala likert dengan range 1 sampai dengan 4, total aitem adalah sebesar 32 aitem, namun setelah dilakukan uji coba aitem menjadi 24 aitem.

Pengujian validitas konstruk pada penelitian ini menggunakan pendekatan factor analysis (analisis faktor). Prosedur analisis factor yang digunakan dalam penelitian ini adalah confirmatory factor analysis (CFA). Prosedur confirmatory factor analysis (CFA) menguji sejauhmana model statistic yang dipakai sesuai dengan data empirik (Azwar, 2015). CFA digunakan untuk memverifikasi banyaknya dimensi yang mendasari bangunan suatu tes (faktor) dan pola hubungan antara aitem dengan factor (factor loading) (Azwar, 2015). Pada prosedur analisis factor, tes yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu disebut sebagai tes yang memiliki muatan (factor loading) yang tinggi. Terdapat empat ukuran validitas konstruk yaitu convergent validity, variance extracted (AVE), construct reliability, dan discriminant validity (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini menggunakan convergent validity, variance extracted (AVE), construct reliability.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik . Teknik statistik yang digunakan dalam menganalisis atau melakukan pengujian terhadap hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan analisis Structural equation modeling (SEM) mengungkap pengaruh antara entrepreneurial orientation (EO), dukungan sosial keluarga dengan employability. Korelasi product moment digunakan untuk mengungkap korelasi antara entrepreneurial orientation (EO), dukungan sosial keluarga dan employability. Proses analisis data dan perhitungan statistik pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program IBM AMOS versi 24.

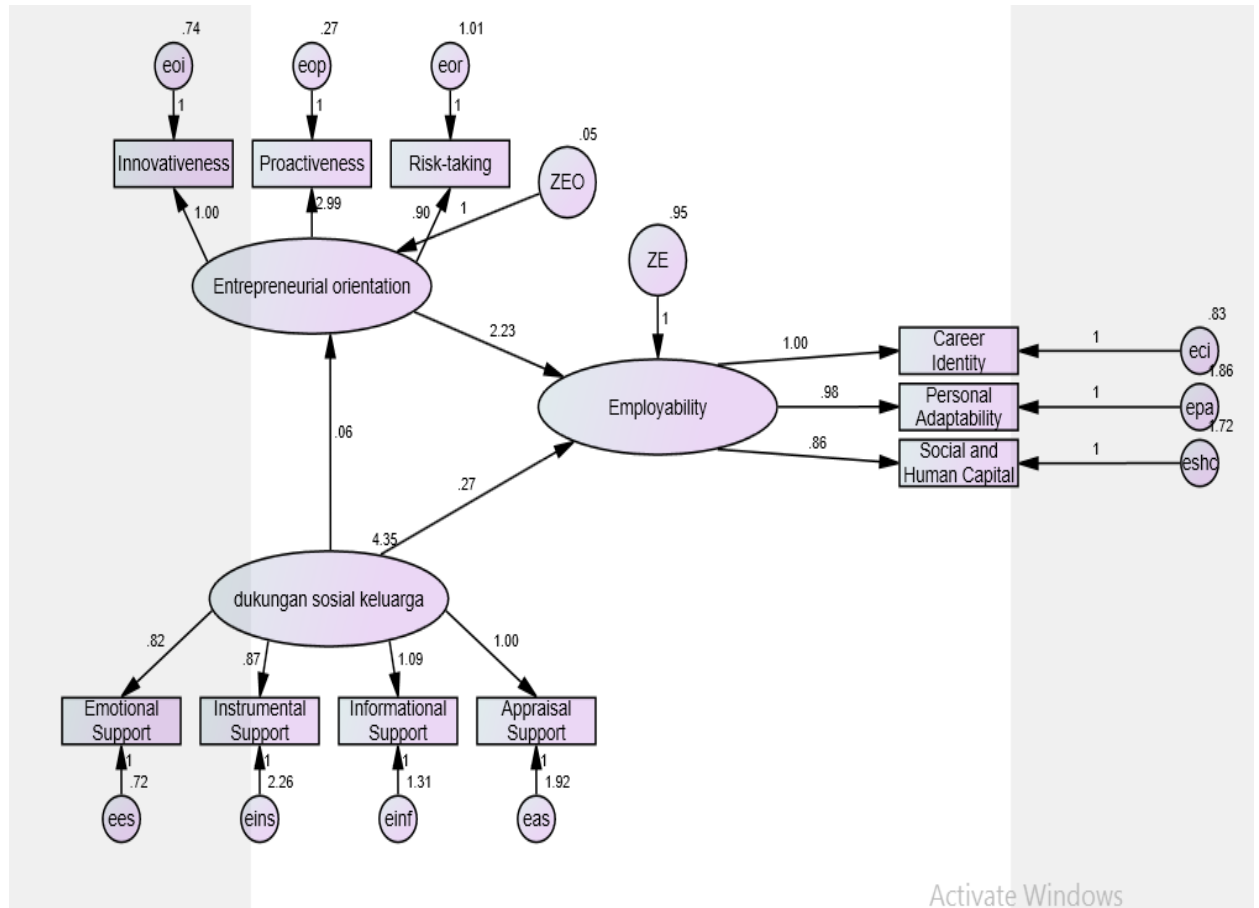
Hasil dan Pembahasan

a. Uji Asumsi

Setelah aitem telah dinyatakan valid pada analisis CFA, selanjutnya dilakukan uji asumsi berdasarkan aitem-aitem yang telah lolos uji CFA. Estimasi parameter dalam SEM pada penelitian ini menggunakan metode maximum likelihood, pada metode ini terdapat beberapa asumsi yang harus terpenuhi menurut Ghozali (2011) yaitu : jumlah sampel harus besar, distribusi dari variabel observasi normal secara multivariate, model yang dihipotesakan harus valid, skala pengukuran variabel kontinyu (interval). Pada tahap ini penelitian melakukan beberapa kali tahap sehingga data yang outlier sebanyak 61 data observasi tidak digunakan pada proses analisis selanjutnya dikarenakan terdeteksi outlier.

Selanjutnya diperoleh hasil hanya variabel indicator career identity yang tidak terdistribusi normal secara univariat karena nilai kritis kurtosis $2.912 > 2.58$. Pada hasil uji normalitas secara multivariate diperoleh nilai kritis kurtosis sebesar $2.420 < 2.58$, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal secara multivariate. Walaupun nilai kritis dari skewness masih menunjukkan nilai kritis $5.751 > 2.58$, namun peneliti tetap mengambil kesimpulan bahwa data telah terdistribusi normal secara multivariate dan univariat, karena salah satu kriteria normalitas multivariate yaitu nilai kritis kurtosis telah memenuhi syarat dan hampir seluruh variabel indicator telah menunjukkan bawa data telah terdistribusi

normal secara univariat, sehingga tidak perlu dilakukan penanganan terhadap normalitas data.



Gambar 1

Pengujian hipotesis structural model penelitian

b. Kriteria Goodness-of-Fit

Goodness of fit berfungsi untuk mengukur kesesuaian input observasi dengan prediksi dari model yang diajukan (Ghozali, 2011). Terdapat tiga jenis ukuran goodness of fit yaitu : absolute fit measure, incremental fit measure dan parsimonius fit measures (Ghozali, 2011). Absolute fit measure untuk mengukur model secara keseluruhan, Incremental fit measure untuk membandingkan model yang diajukan dengan model lain yang dispesifikasi, parsimonius fit measures untuk melakukan adjustment terhadap pengukuran fit untuk dapat diperbandingkan antar model dengan jumlah koefisien yang berbeda (Ghozali, 2011).

Tabel 1. Kriteria Goodness-of-Fit Model Penelitian

Kriteria	Nilai	Batas Kritis	Keterangan
CMIN/DF	2.888	< 5	Model fit
GFI	0.901	> 0.9	Model fit
AGFI	0.830	> 0.9	Model tidak fit
TLI	0.891	> 0.9	Model tidak fit
NFI	0.888	> 0.9	Model tidak fit
RMSEA	0.079	< 0.08	Model fit

Berdasarkan keenam kriteria tersebut terdapat tiga kriteria yang menyatakan model penelitian ini telah fit dan terdapat tiga kriteria yang menunjukkan bahwa model penelitian ini tidak fit, maka dapat ditarik kesimpulan umum bahwa model yang digunakan penelitian ini telah fit, peneliti menitik beratkan pada kriteria absolute fit measures (CMIN/DF, GFI, RMSEA) karena untuk mengukur model secara keseluruhan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel entrepreneurial orientation dan dukungan sosial keluarga terhadap employability secara bersama-sama. Dengan demikian H1 yang digunakan pada penelitian ini diterima dan terbukti.

c. Struktural Model Fit

Setelah menguji kesesuaian model penelitian selanjutnya adalah menguji pengaruh antar variabel latent secara partial. Hal ini dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Pengaruh antar konstruk dalam hipotesis ditunjukkan pada output yang terdapat dalam regression weights. Secara lebih rinci analisis mengenai pengaruh entrepreneurial orientation dan dukungan sosial keluarga terhadap employability, dan analisis pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap entrepreneurial orientation dapat dilihat pada table 2 berikut :

Tabel 2. Hasil pengujian pengaruh antar variabel

Pengaruh antar variabel		Estimate	S.E.	C.R.	P
<i>Entrepreneurial Orientation</i>	<-- Dukungan Sosial Keluarga	0.061	0.026	2.317	0.020
<i>Employability</i>	<-- Dukungan Sosial Keluarga	0.273	0.079	3.441	***
<i>Employability</i>	<-- Entrepreneurial Orientation	2.234	0.89	2.511	0.012
<i>Innovativeness</i>	<-- Entrepreneurial Orientation	1			
<i>Proactiveness</i>	<-- Entrepreneurial Orientation	2.991	1.335	2.241	0.025
<i>Risk taking</i>	<-- Entrepreneurial Orientation	0.896	0.439	2.039	0.041
<i>Appraisal support</i>	<-- Dukungan Sosial Keluarga	1			
<i>Informational support</i>	<-- Dukungan Sosial Keluarga	1.093	0.078	14.06	***

<i>Instrumental support</i>	<--	Dukungan Sosial Keluarga	0.869	0.073	11.879	***
<i>Emotional support</i>	<--	Dukungan Sosial Keluarga	0.82	0.059	13.844	***
<i>Career identity</i>	<--	Employability	1			
<i>Personal adaptability</i>	<--	Employability	0.977	0.113	8.653	***
<i>Social and human capital</i>	<--	Employability	0.86	0.104	8.238	***

Berdasarkan table 2, maka dapat diperoleh informasi dan penjelasan terkait pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan entrepreneurial orientation terhadap employability

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh antara entrepreneurial orientation terhadap employability memperoleh nilai CR sebesar 2.317 yang nilainya lebih besar dari t table sebesar 1.96 dan nilai probabilitasnya sebesar $0.020 < 0,05$ maka H0 ditolak sehingga H2 diterima, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara entrepreneurial orientation terhadap employability. Dengan demikian hipotesis H2 pada penelitian ini terbukti.

2. H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dukungan sosial keluarga terhadap employability

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh antara dukungan sosial keluarga terhadap employability memperoleh nilai CR sebesar 3.441 yang nilainya lebih besar dari t table sebesar 1.96 dan nilai probabilitasnya sebesar $0.000 < 0,05$ maka H0 ditolak sehingga H3 diterima, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan sosial keluarga terhadap employability. Dengan demikian hipotesis H3 pada penelitian ini terbukti.

3. H4 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dukungan sosial keluarga terhadap entrepreneurial orientation

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh antara dukungan sosial keluarga terhadap entrepreneurial orientation memperoleh nilai CR sebesar 2.511 yang nilainya lebih besar dari t table sebesar 1.96 dan nilai probabilitasnya sebesar $0.012 < 0,05$ maka H0 ditolak sehingga H4 diterima, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan sosial keluarga terhadap entrepreneurial orientation. Dengan demikian hipotesis H4 pada penelitian ini terbukti.

Dari empat hipotesis yang diajukan pada penelitian ini keempat hipotesis yang berhasil dibuktikan, yaitu H1, H2, H3 dan H4. Dengan terbuktinya hipotesis tersebut hal ini mendukung hasil penelitian terdahulu.

d. Pembahasan

Berdasarkan temuan hasil penelitian dapat diketahui bahwa setiap dimensi pada employability (career identity, personal adaptability, dan social and human capital) secara signifikan dapat menjelaskan employability. Begitu juga dengan setiap dimensi dari entrepreneurial orientation secara signifikan dapat menjelaskan entrepreneurial orientation, hasil yang sama juga ditunjukkan pada dimensi dukungan sosial keluarga. Terdapat pengaruh antara entrepreneurial orientation terhadap employability. Hal ini berarti bahwa siswa yang memiliki entrepreneurial yang tinggi akan berpengaruh terhadap employability siswa tersebut. Temuan penelitian ini memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu yaitu employability berhubungan positif dengan kedua dimensi dari entrepreneurial attitude orientation (orientasi sikap kewirausahaan), yaitu entrepreneurial risk willingness (kerelaan mengambil risiko berwirausaha) dan entrepreneurial opportunity recognition (pengenalan peluang berwirausaha) (Misra dan Mishra, 2016). Pengenalan peluang dan sikap berani mengambil risiko akan mengarah pada peningkatan employability. Entrepreneurial attitude orientation (orientasi sikap kewirausahaan), employability skill dan kepribadian mendukung individu dalam meningkatkan employability untuk mencari pekerjaan (Misra dan Mishra, 2016). Identitas kerja merupakan salah satu dimensi dari employability. Sifat kognitif-afektif dari identitas kerja menyatukan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dan memfasilitasi identifikasi dan realisasi peluang kerja (Fugate et al, 2004). Identitas individu menjadi pendorong yang penting untuk mengambil risiko secara aktif mencari dan berhasil mengelola risiko, berkontribusi pada pengembangan dan mempertahankan identitas positif yang memberikan perasaan harga diri, kepercayaan diri dan makna dalam hidup (Zinn, 2019). Keterkaitan antara identitas kerja dan pengambilan risiko yang keduanya merupakan salah satu dimensi dari variabel employability dan variabel entrepreneurial orientation menjadi salah satu alasan bahwa entrepreneurial orientation berpengaruh terhadap employability. Semakin berani seorang siswa mengambil risiko hal ini menunjukkan semakin positif identitas kerja siswa tersebut dalam merealisasi peluang kerja. Risiko yang diambil sebagai bagian sentral dari identitas yang dihargai atau untuk melindungi identitas seseorang. Hal ini sebagai cara individu dalam memahami dan memposisikan diri.

Kemampuan adaptasi pribadi memiliki implikasi yang jelas untuk perilaku adaptif dalam domain kerja (Fugate et al, 2004). Lima komponen yang membentuk kemampuan beradaptasi pribadi yaitu : optimisme, kecenderungan untuk belajar, keterbukaan, internal locus of control, dan efikasi diri yang digeneralisasi (Fugate et al, 2004). Dengan adanya temuan penelitian ini memperkuat bukti bahwa proaktifitas berpengaruh terhadap employability. Proaktifitas merupakan salah satu dari personal competencies yang merupakan bagian dari factor individu yang mempengaruhi employability (McQuaid dan Lindsay, 2005). Proaktifitas dapat ditunjukkan dengan tindakan untuk mengantisipasi tuntutan di masa depan hal ini erat kaitannya dengan kemampuan adaptasi pribadi. Seseorang yang memiliki proaktifitas yang tinggi akan semakin baik dalam mengantisipasi tuntutan masa depan, memiliki kecenderungan untuk terus belajar sehingga kemampuan adaptasi pribadi akan menjadi semakin baik.

Hal ini juga sejalan dengan kemampuan berinovasi yang akan mempengaruhi kemampuan adaptasi personal.

Dukungan sosial keluarga erat kaitannya dengan Social Capital. Dukungan sosial keluarga merupakan bagian dari personal circumstances (keadaan personal) merupakan factor yang mempengaruhi employability (McQuaid dan Lindsay, 2005). Temuan dari penelitian ini menjadi bukti dan memperkuat bahwa dukungan sosial keluarga berpengaruh terhadap employability. Interaksi dengan jaringan sosial menjadi bagian yang penting dalam dukungan sosial keluarga. Dukungan dari keluarga sangat penting bagi pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan jejaring sosial, dan akhirnya memengaruhi individu untuk memiliki kepercayaan diri dan optimisme untuk karier masa depan (Ching et al, 2019). Modal karier dan modal psikologis ini merupakan faktor signifikan dari employability skill (Ching et al, 2019).

Salah satu hasil dari temuan penelitian ini mendukung hasil temuan penelitian terdahulu yaitu dukungan sosial keluarga terbukti dan signifikan berpengaruh terhadap entrepreneurial orientation. Dukungan keluarga memberikan pengaruh positif yang signifikan pada persepsi keinginan dan kelayakan memulai bisnis, peran penting dukungan keluarga dalam meningkatkan sikap dan entrepreneurial orientation (Shen et al, 2017). Peran keluarga memberikan pengaruh yang berbeda dalam pengambilan risiko, seseorang yang memiliki latarbelakang keluarga yang memiliki usaha akan cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan memulai usaha, lain halnya dengan seseorang yang tidak memiliki keluarga yang memiliki usaha, akan cenderung berhati-hati dalam pengambilan risiko dan memulai usaha (Harris dan Gibson, 2008). Dukungan emosional keluarga menjembatani modal sosial keluarga dalam bentuk kontak sosial dan pengenalan ke jaringan sosial memberikan efek positif yang signifikan secara konsisten pada ruang lingkup kegiatan yang dilakukan oleh pengusaha muda yang baru memulai usahanya (Edelman, Manolova, Shirokova, & Tsukanova, 2016).

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak membahas mengenai latar belakang pengalaman wirausaha keluarga. Peneliti hanya berfokus pada entrepreneurial orientation yang menjadi subjek penelitian sehingga penelitian ini belum dapat memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap entrepreneurial orientation.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran, analisis data, dan pembahasan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara entrepreneurial orientation dan dukungan sosial keluarga yang dirasakan secara bersama-sama terhadap employability. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan entrepreneurial orientation terhadap employability. Hal ini berarti semakin tinggi entrepreneurial orientation maka employability juga akan semakin tinggi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dukungan sosial keluarga terhadap employability. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka employability juga akan semakin tinggi. Terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan dukungan sosial keluarga terhadap entrepreneurial orientation. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka entrepreneurial orientation menjadi akan semakin tinggi.

Daftar Pustaka

- Avlonitis, G. J., & Salavou, H. E. (2007). Entrepreneurial orientation of SMEs, product innovativeness, and performance. *Journal of Business Research*, 60, 566–575.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial (10th ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Bernoster, I., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2018). The role of affect in entrepreneurial orientation. *Small Business Economy*, 1-22.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being (Doctoral dissertation)*. Sweden: Stockholm University.
- Bolton, D. L., & Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation: development of a measurement instrument. *Education and Training*, 54 (2/3), 219 - 233.
- Cardon, M. S., Gregoire, D. A., Stevens, C. E., & Patel, P. C. (2013). Measuring entrepreneurial passion: Conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing*, 28, 373–396.
- Chen, Y. (2018). Relationship between Social Network, Career Goal and Perceived Employability of New Graduates. *Argos*, 35(71), 171-178.
- Ching, S. J., Siswanto, I., & Febriana, R. (2019). Psychological Capital, Social Support, and Career Capital of Indonesian Students in Taiwan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 1-9.
- Cohen, S., Underwood, L. G., & Gottlieb, B. H. (2000). *Social Support Measurement and Intervention : a guide for health and social scientists*. New York: Oxford University Press.
- Cool, E., & Broeck, H. V. (2008). The hunt for the Heffalump continues: Can trait and cognitive characteristics predict entrepreneurial orientation. *Journal of Small Business Strategy*, 18(2), 23-41.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1988). The influence of organization structure on the utility of an entrepreneurial. *Journal of Management Studies*, 25(3), 217-234.

- Dahlem, N. W., Zimet, G. D., & Walker, R. R. (1991). The multidimensional scale of perceived social support : a confirmatory study. *Journal of Clinical Psychology, 47*(6), 756-761.
- De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B. I., & Wittekind, A. (2012). The Association Between Workers' Employability and Burnout in a Reorganization Context: Longitudinal Evidence Building Upon the Conservation of Resources Theory. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 162–174.
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education, 44*(4), 599-614.
- Edelman, L. F., Manolova, T., Shirokova, G., & Tsukanova, T. (2016). The impact of family support on young entrepreneurs' start-up activities. *Journal of Business Venturing, 31*, 428–448.
- Fenta, H. M., Asnakew, Z. S., Debele, P. K., Nigatu, S. T., & Muhaba, A. M. (2019). Analysis of supply side factors influencing employability of new graduates: A tracer study of Bahir Dar University graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 10*(2), 67–85.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*, 503–527.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 14–38.
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 19.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harris, M. L., & Gibson, S. G. (2008). Examining the entrepreneurial attitudes of US business students. *Education and Training, 50*(7), 568 - 581.
- Hughes, M., & Morgan, R. E. (2007). Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth. *Industrial Marketing Management, 36*, 651–661.
- Husein, U. (2008). *"Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan"*. Seri Desain Penelitian Bisnis - No 1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Jiang, Z. (2015). Social Support and Career Psychological States: An Integrative Model of Person–Environment Fit. *Journal of Career Assessment, 25*(2), 1-15.

- Kreiser, P. M., Marino, L. D., & Weaver, K. M. (2002). Assessing the Psychometric Properties of the Entrepreneurial Orientation Scale: A Multi-Country Analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4), 72-93.
- Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2015). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192-211.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2002). Measuring Perceived Social Support: Development of The Child and Adolescent Social Support Scale (CASSS). *Psychology in the Schools*, 39(1), 1-18.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Midayanti, N. (2019). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Miller, D. (1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Pearce II, J. A., Fritz, D. A., & Davis, P. S. (2010). Entrepreneurial orientation and the performance of religious congregations as predicted by rational choice theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(1), 219-248.
- Procidano, M. E., & Heller, K. (1983). Measures of Perceived Social Support From Friends and From Family: Three Validation Studies. *American Journal of Community Psychology*, 11(1), 1-24.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2010). *Health psychology Biopsychosocial Interactions Seventh Edition*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Shen, T., Osorio, A. E., & Settles, A. (2017). Does Family Support Matter? The Influence of Support Factors on Entrepreneurial Attitudes and Intentions of College Students. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 23(1), 24-43.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tardy, C. H. (1985). Social Support Measurement. *American Journal of Community Psychology*, 13(2), 187-202.
- Taylor, S. E. (2015). *Health psychology 9th ed.* New York: McGraw-Hill Education.
- Toepfer, S. M. (2010). Family Social Support and Family Intrusiveness in Young Adult Women. *Family Science Review*, 15(2), 57-65.
- Zinn, J. O. (2019). The meaning of risk-taking – key concepts and dimensions. *Journal of Risk Research*, 22(1), 1-15.

BIODATA

I. UMUM

1. Nama : Siti Noor Hidayah
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat, Tanggal Lahir : Kudus, 27 Februari 1989
4. Agama : Islam
5. Alamat : Nitikan Baru Gang Aries 52 Yogyakarta

II. PENDIDIKAN

1. SD : SD Negeri Pujokusuman I Yogyakarta
2. SMP : SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta
3. SMA : SMA Muhammadiyah 5 Yogyakarta
4. S1 : Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
5. S2 : Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta