

Hasil Employ well-being

by UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN 17

Submission date: 16-Nov-2023 07:13AM (UTC+0700)

Submission ID: 2226562188

File name: 5. Nina Zulida Situmorang_Employ well-being.pdf (149.74K)

Word count: 3388

Character count: 22388

Employ Well- Being, Kepemimpinan Transformasional Dan Harga Diri Terhadap *Employability* Pada Guru Smk Muhammadiyah Di Masa Pandemi Covid-19

Fadhilah Auliyah Uswah Basman, Fatwa Tentama, Nina Zulida Situmorang
Universitas Ahmad Dahlan

e-mail: *auliyahfadhilah@gmail.com, fentama@gmail.com, nzsitumorang@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, dan harga diri dengan *employability* pada guru SMK Muhammadiyah 1 dan 2 Moyudan Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan variabel dependent yaitu *employability* dan variabel independent yaitu *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, dan harga diri. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan skala model likert sebagai alat pengumpulan data. Analisis data penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 21. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, dan harga diri, memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan *employability*. Subjek penelitian ini adalah Guru SMK Muhammadiyah 1 Moyudan dan Guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Secara parsial masing – masing variabel independent yaitu *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, dan harga diri memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan *employability*. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang sangat signifikan *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, dan harga diri dengan *employability*.

Kata kunci: *employability*, *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, harga diri

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the relationship between *employ well-being*, transformational leadership, and self-esteem with *employability* in teachers of SMK Muhammadiyah 1 and 2 Moyudan Yogyakarta. This study uses the dependent variable, namely *employability* and the independent variable, namely *employ well-being*, transformational leadership, and self-esteem. This research method is a quantitative method with a Likert model scale as a data collection tool. The data analysis of this research is a multiple regression analysis technique with the help of the SPSS 21 program. Based on the results of the analysis it is known that *employ well-being*, transformational leadership, and self-esteem, has a very significant relationship with *employability*. The subjects of this study were teachers of SMK Muhammadiyah 1 Moyudan and teachers of SMK Muhammadiyah 2 Moyudan. Sampling technique using purposive sampling technique. Partially, each independent variable, namely *employ well-being*, transformational leadership, and self-esteem, has a very significant relationship with *employability*. The conclusion of this research is that there is a very significant relationship between *employ well-being*, transformational leadership, and self-esteem with *employability*.

Keywords: *employability*, *employ well-being*, transformational leadership, self esteem

PENDAHULUAN

Virus Corona telah mewabah di Indonesia sejak awal Maret hingga saat ini 31 Oktober 2020 terdapat 58,418 kasus positif terkonfirmasi tersebar di 34 provinsi dan 415 kabupaten/kota (Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Indonesia, 2020). Dampak yang ditimbulkan dari pandemi COVID-19 telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia salah satunya tatanan pendidikan.

Tujuan Berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia untuk mengurangi tingkat penyebaran virus corona dengan memberlakukan sosial distancing, physical distancing

hingga pemberlakuan PSBB (pembatasan social berskala besar) pada beberapa daerah. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan untuk mengurangi penyebaran COVID-19 berdampak pada berbagai bidang diseluruh dunia khususnya pendidikan di Indonesia (Kemendikbud, 2020).

Salah satu tempat di mana seseorang dapat memperoleh pendidikan adalah di sekolah. (Santrock,2007), sekolah dapat digunakan tidak hanya sebagai tempat untuk memperoleh ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai tempat untuk menumbuhkembangkan pendidikan moral, karakter, serta mengembangkan minat dan bakat siswa. (Lipsitz ,2011) menggambarkan sekolah yang baik memiliki karakteristik yang mau dan mampu menyesuaikan kegiatan sekolah dengan perkembangan fisik, kognitif, dan sosial-emosional, dan bahwa setiap siswa dapat mendengarkan, menjelaskan, menghibur, dan mendukung siswa setiap hari.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MT atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah dengan jenjang pendidikan dan jenis pekerjaan dapat disebut Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Sekolah Menengah Kejuruan Islam (MAK), atau bentuk lain yang sederajat (UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003). Tujuan pendidikan menengah kejuruan dibagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus menurut UU No. 20 Tahun 2003.

Berfokus pada permasalahan yang saat ini terjadi yaitu adanya pandemi Covid-19 penelitian yang dilakukan oleh Mastura dan Rustan (2020) Kebijakan pemerintah mengenai pembelajaran online pada pandemi covid-19 ini mengharuskan guru harus melakukan pengajaran secara online dari rumah.

Kendala yang paling mendasar yaitu kemampuan guru dalam menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran tidak semua guru ahli dan paham dengan teknologi. Guru yang biasanya melakukan pembelajaran secara konvensional harus dilakukan dengan jarak jauh (daring) yang membuat guru kebingungan dalam membuat metode pembelajaran agar tetap berjalan secara efektif dan efisien. Kendala selanjutnya yakni metode, gaya dan strategi guru dalam pembelajaran harus berubah dan disesuaikan dengan pembelajaran secara online. Metode yang digunakan harus dapat memaksimal sehingga dapat diserap peserta didik.

Kendala selanjutnya yang dialami para guru yakni dalam memberikan bahan ajar dirasa masih belum maksimal, disebabkan kurang mengembangkan potensi dibidang yang diajarkan, menyebabkan guru merasa kurang menguasai materi saat memberikan arahan pada peserta didik.

Bertolak dari hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa pada masa pandemi ini guru-guru banyak yang mengalami kendala. Permasalahan yang dihadapi guru di antaranya kemampuan memberikan materi melalui metode daring yang dirasa masih kewalahan. Permasalahan yang dihadapi guru sebagian besar disebabkan oleh penggunaan media belajar online, kemudian pemberian materi yang diminimalisir untuk mempermudah siswa dalam memahami materi. Selain itu faktor kesiapan siswa juga menjadi hal yang dipertimbangkan para guru dalam menyampaikan pelajaran. Guru merasakan beban yang cukup berat dan cenderung merasa tidak puas pada saat melakukan proses mengajar dengan cara daring.

Berkaitan dengan hal tersebut, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suwandi,2016) didapatkan beberapa permasalahan yang dialami oleh guru SMK diantaranya materi pembelajaran yang kurang memadai, ketidaksesuaian kualifikasi penerimaan guru dengan kualifikasi pelamar, mutasi guru yang tidak didasarkan pada kualifikasi guru serta berbagai hal lainnya.

Guru SMK selain memiliki tanggungan untuk mengajar agar sesuai dengan kebutuhan siswa mereka juga menetapkan standar dan kompetensi dasar sesuai dengan kurikulum SMK yang mendukung kualitas peserta didiknya, serta memastikan agar peserta didik memahami secara menyeluruh bahan ajaran yang didapatkan (Santoso,2019).

(Bennet,2006) menyebutkan bahwa tantangan terbesar dunia pendidikan saat ini adalah menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademik (*academic skills*), kemampuan pada penguasaan keterampilan (*technical skills*), dan kemampuan employabilitas (*employability skills*) yang seimbang.

Berbicara terkait keterlibatan guru dalam kegiatan belajar mengajar, dan keterlibatan guru untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), maka hal tersebut erat kaitannya dengan keterampilan/kemampuan kerja atau *employability* dari para

guru tersebut. Dijelaskan oleh (Fugate, 2004), *Employability* merupakan kemampuan yang mencakup pengetahuan, sikap, dan kognisi untuk menyesuaikan diri dalam meningkatkan hubungan antara diri dan pekerjaan. *Employability* adalah konstruksi psikososial, yang mewujudkan karakteristik pribadi yang mendorong kognisi, perilaku, dan emosi untuk meningkatkan kemampuan kerja pribadi.

Employability merupakan serangkaian prestasi yang termasuk di dalamnya adalah keterampilan, pemahaman dan atribut pribadi yang membuat seseorang cenderung mendapatkan pekerjaan dan menjadi sukses dalam pilihan pekerjaan, yang menguntungkan diri sendiri, tenaga kerja, masyarakat dan ekonomi. Dijelaskan pula bahwa *Employability* dianggap sangat penting karena adanya tuntutan terhadap pekerja, yaitu bentuk karakteristik pekerjaan yang fleksibel dan kemampuan seseorang untuk menangani tugas yang berbeda (Sconul, 2014).

Sejalan dengan adanya beberapa kondisi yang dihadapi oleh guru di lingkungan kerjanya seperti yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa terdapat teori dan beberapa penelitian sebelumnya juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employability* pada seseorang, diantaranya adalah menurut (Wright & Cropanzo, 2012) yaitu *employ well-being*, kemudian menurut (Bass, 1985) kepemimpinan transformasional dan menurut (Rosenberg, 1967) harga diri.

Bertolak dari temuan dan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji adanya hubungan antara *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, dan harga diri terhadap *employability* pada guru SMK Muhammadiyah dalam masa COVID-19.

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018), populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari subjek-subjek dengan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Sleman. Sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 80 orang Guru SMK Muhammadiyah dengan menggunakan teknik purposive sampling atau judgmental sampling.

Metode Pengumpulan Data

Skala adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui atau mengungkap adanya berbagai atribut psikologi berupa pernyataan-pernyataan yang secara tidak langsung akan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan dan respon atau jawaban subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah (Azwar, 2018). Variabel *employ well-being*, kepemimpinan transformasional, harga diri dan *employability* diukur dengan skala model likert.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi analisis regresi berganda. Menurut (Sugiyono, 2015), analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila memiliki setidaknya dua atau lebih variabel bebas. Metode analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji hubungan *employ well-being*, kepemimpinan transformasional dan harga diri terhadap *employability*. Pada penelitian ini juga dibantu dengan program SPSS 21.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persiapan Uji Coba Alat Ukur

Sebelum melakukan tahapan uji coba pada skala yang akan digunakan, peneliti terlebih dahulu menyusun skala *employability*, *employ well-being*, kepemimpinan transformasional dan harga diri berdasarkan teori yang telah dipelajari oleh peneliti. Selanjutnya peneliti melakukan konfirmasi permohonan ijin untuk melakukan penelitian di SMK Muhammadiyah X Yogyakarta. Uji coba alat ukur pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 6 Januari 2021 sampai dengan 11 Januari 2021 di SMK Muhammadiyah X Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 60 Guru SMK. Tujuan dari pelaksanaan uji coba adalah untuk mendapatlan indeks daya beda memadai (di atas 0.3) untuk dipakai dalam pengambilan data selanjutnya. Sementara skala yang reliabel

(memiliki koefisien crobach alpha di atas 0.7) menunjukkan kelayakan fungsi skala sebagai alat pengumpulan data penelitian (Azwar, 2014).

2. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Hasil uji coba yang dilakukan dengan tahapan penyekoran yang memasukan hasil pengisian responden pada tabulasi *microsoft excel*. Data dari *microsoft excel* selanjutnya akan disalin pada software SPSS versi 21.0 for windows untuk memudahkan proses analisis. Analisis uji coba yang dilakukan dalam mengetahui fungsi aitem alat ukur dengan menggunakan corrected aitem total correlation (rit) dan koefisien reliabilitas (rtt) pada skala employ well-being, kepemimpinan transformasional, harga diri, dan employability. Batasan koefisien menurut Azwar (2012) nilai koefisien korelasi aitem dengan nilai total lebih dari 0,30 yang jumlahnya dapat melebihi nilai aitem yang akan dispesifikasikan yang akan dijadikan skala, maka pemilihan aitem-aitem indeks daya diskriminasi tertinggi. Sebaliknya jika jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah yang dapat dicapai, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria seperti 0,25 sehingga aitem dapat tercapai.

a. Hasil Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan pola distribusi normal, berarti memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012).

Hasil analisis data statistik korelasi secara bersamaan menunjukkan korelasi eksplisit yang signifikan. Dalam penelitian ini uji asumsi normalitas terdapat pada tabel 1

Tabel 1: Pengujian normalitas

Variabel	Sig (p)	Keterangan
<i>Employability (Y)</i>	00,521	Normal
<i>Employ Well-being (X)</i>	00,476	Normal
Kepemimpinan Transformasional (X)	00,141	Normal
Harga diri (X)	0,077	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa *employability* memiliki $p = 0,521$ ($p > 0,05$) *employ well-being* memiliki $p = 0,476$ ($p > 0,05$), selanjutnya kepemimpinan transformasional memiliki $p = 0,141$ ($p > 0,05$), dan harga diri $p = 0,077$ ($p > 0,05$). hasil uji normalitas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki distribusi skor yang normal.

b) Uji Linieritas

Tabel 2: Uji Linieritas

Variabel	Linearity	Deviation from linearity		Keterangan
		F	Sig (p)	
<i>Employ well-being *Employability</i>	22.484	0.096		Linier
Kepemimpinan Transformasional *Employability	224.375	0.000		Linier
Harga diri* Employability	228.748	0.000		Linier

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui intensi *employ well-being* dengan *employability* mempunyai f hitung sebesar 2.848 dengan $\text{sig} = 0.096$ ($p < 0,05$) yang membuktikan bahwa hasil dari analisis terdapat hubungan secara linier antara employ well-being dan *employability*.

Tabel diatas juga menunjukkan kepemimpinan transformasional dengan *employability* mempunyai f hitung sebesar 24.375 dengan $\text{sig} = 0.000$ ($p < 0,05$) yang membuktikan bahwa hasil dari analisis terdapat hubungan secara linier antara kepemimpinan transformasional dan *employability*.

Selanjutnya harga diri dengan *employability* mempunyai f hitung 28.748 dengan $\text{sig} = 0.000$ ($p < 0,05$) yang membuktikan bahwa hasil analisis terdapat hubungan secara linier antara kepercayaan diri dengan *employability*.

c) Uji Multikolinieritas

Tabel 3: Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Employ well-being</i>	0,612	1,634
Kepemimpinan Transformasional	0,581	1,722
Harga diri	0,588	1,702

Hasil uji multikolinieritas pada *employ well-being*, kepemimpinan transformasional dan harga diri diperoleh nilai Tolerance dari masing-masing variabel sebesar 0,612, 0,581 dan 0,588 dan pada nilai VIF diperoleh sebesar 1,634, 1,722 dan 1,702, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada setiap variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

d) Hipotesis Mayor

Tabel 4: Analisis Regresi Berganda

Variabel	R	R Square	F	Sig (p)	Keterangan
<i>Employ well-being, kepemimpinan transformasional, dan harga diri</i>	0,560	0,314	1,599	0,000	Sangat signifikan

Berdasarkan hasil analisis analisis regresi berganda diperoleh koefisien korelasi (R) *employ well-being*, kepemimpinan transformasional dan harga diri terhadap *employability* sebesar 0.000 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0.000 ($p > 0.01$) yang artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *employ well-being*, kepemimpinan transformasional dan harga diri terhadap *employability*. Sumbangan efektif R (square) ketiga variabel bebas terhadap variabel tergantung sebesar 0.314 yang artinya secara simultan *employ well-being*, kepemimpinan transformasional dan harga diri memberi sumbangan sebesar 31,4% terhadap *employability*. Pada hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang diusulkan diterima.

e) Hipotesis Minor

Tabel 5: Standardized Coefficients Beta

No	Variabel	zero Order	Sig (p)	Keterangan
1	<i>Employ well-being *Employability</i>	0,187	0,052	Signifikan
2	Kepemimpinan Transformasional* <i>Employability</i>	0,460	0,006	Signifikan
3	Harga diri * <i>Employability</i>	0,482	0,002	Signifikan

Hasil hipotesis minor berdasarkan analisis korelasi partial pada *employ well-being* dengan *employability* diperoleh zero order sebesar 0,187 dengan taraf signifikansi 0,052. selanjutnya analisis korelasi partial pada kepemimpinan transformasional dengan *employability* diperoleh zero order sebesar 0,460 dengan taraf signifikan 0,006. Selanjutnya analisis korelasi partial pada harga diri dengan *employability* diperoleh zero order sebesar 0,482 dengan taraf signifikan 0,002. hal tersebut menunjukkan bahwa secara partial setiap variabel memiliki hubungan yang signifikan terhadap *employability*.

Analisis regresi memperoleh bahwa hasil hipotesis diterima yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara *employ well-being*, kepemimpinan transformasional dan

harga diri dengan employability pada guru SMK. Hipotesis minor pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara employ well-being dengan employability, semakin tinggi employ well-being maka semakin tinggi pula employability pada guru SMK dan sebaliknya. Karyawan akan tetap puas dengan pekerjaannya walaupun ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya juga tinggi, jika karyawan tersebut memiliki tingkat employability tinggi. Employee well being merupakan bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, (Juniper, 2010). Penelitian, (Marklund, 2007) salah satu sumber daya seseorang memperoleh kesejahteraan ditempat kerja yakni dengan terciptanya kondisi yang membuat seseorang merasa nyaman saat bekerja. Kelayakan kerja dikaitkan dengan kesejahteraan kerja secara positif terkait dengan keterlibatan dan kepuasan seseorang.

Hipotesis minor terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan employability. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencapai tujuannya dengan memberikan semangat dan dorongan, berfokus pada masalah yang dihadapi pengikutnya dan kebutuhan pengembangan setiap pengikut (Cahyono, 2014). Kepemimpinan transformasional akan membuat pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, loyalitas dan rasa hormat terhadap pemimpin, (Yukl, 2010). Efek yang dirasakan dari kepemimpinan transformasional juga dapat disebarkan melalui perilaku pemimpin lainnya. Misalnya, pemimpin karismatik akan lebih mengekspresikan emosi positif, yang akan memengaruhi emosi karyawan (Bono & Ilies, 2006). Penelitian (Subhi, 2014) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Zafer, 2012) membuktikan hal yang sama kepemimpinan transformasional memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis minor ketiga terdapat hubungan yang positif antara harga diri dengan employability. Penelitian (Potgeiter, 2012) menunjukkan bahwa orang dengan harga diri tinggi juga memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi. Harga diri merupakan salah satu sumber daya internal dalam mengatasi berbagai permasalahan di dunia kerja (Fugate, dkk., 2004). Penelitian (Saputro, & Suseno, 2010) mengatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan employability. Berdasarkan pendapat (Pool dan Sewell, 2007) yang menyebutkan bahwa agar terbentuknya harga diri yang baik sebagai hasil evaluasi dan refleksi memerlukan kepercayaan diri bukan hanya penilaian diri yang baik, tetapi pada saat yang sama dapat mengeluarkan kemampuan dalam hal ini dapat mempengaruhi kemampuan untuk mempersiapkan dalam bekerja.

f) Koefisien Determinan

Tabel 6: koefisien Determinan

Variabel	Beta	Zero Order	%	Sumbangan
Employ well-being	0,232	0,187	100%	4,3%
Kepemimpinan Transformasional	0,355	0,460	100%	15,4%
Harga diri	0,403	0,482	100%	19,4%

Diperoleh sumbangan efektif employ well-being terhadap employability 4,3%. Sumbangan efektif kepemimpinan transformasional terhadap employability 15,4% dan sumbangan efektif harga diri terhadap employability 19,4%. Dari perolehan tersebut diketahui bahwa harga diri merupakan variabel independen yang memiliki kontribusi lebih dominan terhadap employability.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil penelitian ini yaitu: Ada hubungan yang signifikan antara employ well-being, kepemimpinan transformasional dan harga diri dengan employability pada guru SMK.

Berdasarkan hasil analisis korelasi selanjutnya dapat diketahui bahwa sumbangan efektif (R Square) ketiga variabel bebas terhadap variabel tergantung sebesar 0.391 yang artinya secara simultan *employ well-being*, kepemimpinan transformasional dan harga diri memberi sumbangan sebesar 39.1% terhadap *employability*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2018). Penyusunan skala psikologi (II). Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin (2014). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). Leadership and performance beyond expectations.
- Bennett, T. (2006). Defining the importance of employability skills in career/technical education (Doctoral dissertation).
- Berntson, E. (2008). Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being (Doctoral dissertation, Psikologiska institutionen).
- Bono, J.E., & Ilies, R. (2006). Charisma, positive emotions and mood contagion. *Leadership Quarterly*, 17, 317-334.
- Cahyono Han Dwi,(2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Area Denpasar, *Buletin Studi Ekonomi (BSE)*. 19(1): h: 1- 117.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational Behavior*.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- https://www.sconul.ac.uk/sites/default/files/documents/Employability%20Literature%20Review%20June%202014_0.pdf
- Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-15.
- Juniper, Bridget (2010). Evaluation Of A Novel Approach To Measuring WellBeing In The Workplace. Thesis. Cranfield University.
- Mastura, M., & Santaria, R. (2020). Dampak pandemi COVID-19 terhadap proses pengajaran bagi guru dan siswa. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 3(2), 289-295.
- ND Saputro, & MN Suseno. (2010). Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Employability pada Mahasiswa. *Jurnal Psikohumanika*, academia.edu.
- Pool, L. D. & Sewell, P. 2007. The Key to Employability : Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Journal of Education and Training*, Vol. 49, No.4, 2007.
- Potgieter, I. (2012). The relationship between the self-esteem and employability attributes of postgraduate business management students. SA
- Purnamasari, D. D., & Santoso, B. (2019). Budaya Organisasi Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan*

- Manajemen Perkantoran (JPManper), 4(2), 275-284.
- Rosenberg, M., Schooler, C., & Schoenbach, C. (1989). Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. *American sociological review*, 1004-1018.
- Santrock, J. W., & Santrock, J. W. (2007). *Psikologi Pendidikan edisi kedua*.
- Sconul.(2014). *A review of the literature on current practice in the development of employability skills*. London, England
- Subhi, E.R. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan penghargaan sebagai variabel moderating . *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* , 3 (2), 1-18.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi, S. (2016). Penelitian dan Analisis Kebijakan Manajemen Guru SMK Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan *Jurnal Teknologi dan Pendidikan Vokasi*, 23(1), 90-100.
- Wright, T. A., & Huang, C. C. (2012). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1188-1192.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: practice and research*, 62(2), 81.
- Zafer Acar A.. 2012. Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 5 (8): h: 217-226.

Hasil Employ well-being

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jpsy165.org

Internet Source

5%

2

ojs.uma.ac.id

Internet Source

4%

3

Submitted to STIE Ekuitas

Student Paper

4%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On