

Dinamika psikologis *entrepreneurial orientation* terhadap *employability* siswa**Siti Noor Hidayah**Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan
snhidayah0209@gmail.com**Fatwa Tentama**Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan
fatwa.tentama@psy.uad.ac.id**Yuzarion**Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan
yuzarion@psy.uad.ac.id**ABSTRAK**

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. Individu yang memiliki *entrepreneurial orientation* tidak terlepas dengan beberapa keterampilan dan kompetensi diri, dimana keterampilan dan personal kompetensi tersebut menjadi irisan bagian dari faktor yang mempengaruhi *employability*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dinamika psikologis *entrepreneurial orientation* terhadap *employability* siswa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Inovasi, pengambilan risiko, dan proaktif merupakan dimensi yang secara konsisten berkontribusi pada *entrepreneurial orientation*. Individu yang memiliki *entrepreneurial orientation* akan mengupayakan untuk memiliki kompetensi diri yang akan meningkatkan *employability*.

Kata Kunci: *Employability, Entrepreneurial Orientation, Pengambilan Risiko, Proaktif, Inovatif*

ABSTRACT

Individual who has employability is not only able to develop a position in the labor market, but he is also willing to engage in activities that will make him develop the skills he has. Individuals who have an entrepreneurial orientation are inseparable with a number of skills and self-competencies, where those skills and personal competencies become slices of part of the factors that affect employability. The purpose of this study is to examine the psychological dynamics of entrepreneurial orientation towards student employability. This research uses a qualitative method with a descriptive analytical approach. Innovation, risk taking, and proactivity are dimensions that consistently contribute to an entrepreneurial orientation. Individuals who have an entrepreneurial orientation will seek to have self-competence which will increase employability.

Keywords: *Employability, Entrepreneurial Orientation, Risk Taking, Proactivity, Inovatif*

PENDAHULUAN

Sebagian besar orang ingin memiliki pekerjaan untuk membiayai kebutuhan hidup mereka, selain itu dengan adanya pekerjaan seseorang dapat menemukan tujuan dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. *employability* merupakan faktor penting bagi individu di pasar tenaga kerja (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Berdasarkan data dari badan pusat statistik menyebutkan

bahwa penduduk yang bekerja di Indonesia sebanyak 129,36 juta orang, bertambah 2,29 juta orang dari Februari 2018. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase penduduk yang bekerja terutama pada penyediaan akomodasi dan makan minum (0,43 persen poin), perdagangan (0,39 persen poin) dan konstruksi (0,34 persen poin). Sementara lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan utamanya pada pertanian (1,00 persen poin), administrasi pemerintahan (0,23 persen poin), serta informasi dan komunikasi (0,06 persen poin). 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.

Employability merupakan kapasitas dan kemauan individu untuk tetap menarik bagi pasar tenaga kerja dengan bereaksi mengantisipasi perubahan tugas dan lingkungan kerja. 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. *Employability* menjadi penting baik untuk karyawan juga untung pengusaha. *Employability* menjadi penting bagi individu karena adanya penurunan lapangan kerja yang membuatnya lebih sulit untuk menemukan dan mempertahankan pekerjaan (de Grip, Van Loo & Sanders, 2004).

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*, *demographic characteristics*, *health and well-being*, *job seeking* dan *adaptability-mobility*. Faktor yang kedua yaitu *personal circumstances* yang terdiri dari beberapa atribut diantaranya adalah *household circumstances*, *work culture*, dan *access to resources*. Selanjutnya Faktor yang terakhir yaitu *external factors* juga terdiri dari beberapa atribut yaitu *demand factors* dan *other enabling policy factors*. Faktor individu pada *employability skills and attributes* yang dikemukakan oleh McQuaid dan Lindsay (2005) merupakan serangkaian keterampilan dan kompetensi individu yang dapat mempengaruhi *employability*.

Jumlah lapangan kerja yang mengalami peningkatan terutama pada sektor penyedia akomodasi dan makan minum, perdagangan dan konstruksi, hal ini dapat menjadi indikator awal bawa penduduk Indonesia mulai tertarik untuk berwirausaha atau membangun usahanya sendiri,

dan tidak terikat dengan instansi atau pihak pemberi kerja. Hal ini juga diperkuat dengan menurunnya jumlah lapangan kerja pada bidang administrasi pemerintah, dan informasi dan komunikasi. *Employability* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi afektif pada karyawan kontrak (De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2009). Hal ini juga dapat menjadi salah satu pemicu karyawan di Indonesia yang statusnya masih kontrak untuk mencoba berwirausaha dan meningkatkan *employability* mereka. Bersama dengan dimensi afektif dan emosional, gairah (*passion*) merupakan inti dari pengalaman berwirausaha (Cardon, Gregoire, Stevens, & Patel, 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).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dinamika psikologis *entrepreneurial orientation* terhadap *employability* siswa SMK.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah salah satu penelitian yang dilakukan dengan cara mencari informasi melalui dokumen tertulis yang berupa jurnal penelitian dan kajian teori mengenai *entrepreneurial orientation* dan *employability*. Pencarian dokumen berupa jurnal juga dilakukan melalui penelusuran di berbagai situs web seperti google cendikia. Berdasarkan metode yang digunakan, penelitian ini bermaksud untuk memahami dinamika dimensi yang berkontribusi pada *entrepreneurial orientation* terhadap *employability* siswa SMK. Sebagaimana hal ini juga pernah dilakukan oleh Harry, Chinyamurindi dan Mjoli (2018) tentang penelitian kualitatif mengenai faktor yang mempengaruhi *employability* menggunakan desain penelitian eksploratori di adopsi untuk mengeksplorasi persepsi siswa dan kekhawatiran tentang *employability*.

HASIL

Entrepreneurial attitude orientation, *employability skill* dan kepribadian mendukung individu dalam meningkatkan *employability* untuk mencari pekerjaan (Misra & Mishra, 2016). *Emotional literacy*, *career resilience*, *proactivity*, *sociability*, *entrepreneurial orientation*, *career self-management* dan efikasi diri (sebagai satu set atribut *employability*) berkontribusi paling besar terhadap keseluruhan atribut *employability* secara umum (Potgieter, Coetzee, & Masenge

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 348-355

2012). Oosthuizen, Coetzee dan Mntonintshi (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dalam istilah praktis terdapat hubungan yang kuat antara *career anchor*, *entrepreneurial orientation* dan atribut *self-efficacy*, termasuk manajemen diri karir, ketahanan karir dan atribut proaktif. Namun, secara praktis, hasilnya menunjukkan hubungan moderat antara karir kompetensi teknis atau fungsional jangka panjang dan atribut *employability* yaitu *entrepreneurial orientation*, *self-efficacy*, proaktif, *career resilience* dan *career self-management* hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan penting antara kelompok umur dan ras dalam hal *career anchors* mereka (Oosthuizen, Coetzee & Mntonintshi, 2014). Atribut *psychosocial employability* secara signifikan dan positif memprediksi kepuasan mereka dengan faktor retensi organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan *identified career self-management*, *proactivity* dan *emotional literacy* sebagai atribut *psychosocial employability* yang mempengaruhi kepuasan peserta dengan faktor retensi tertentu (Coetzee, Oosthuizen & Stoltz, 2016). Botha dan Coetzee (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa atribut *employability* diidentifikasi ke dalam tiga kategori yaitu: atribut interpersonal, intrapersonal dan karir. Penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin, ras dan kelompok umur sehubungan dengan *employability*. Peserta pria dan wanita berbeda secara signifikan berkaitan dengan *entrepreneurial orientation*, proaktif dan ketahanan karir (Botha, & Coetzee, 2017)

PEMBAHASAN

Fugate, Kinicki dan Ashforth (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*, *personal adaptability*, *social* dan *human capital* (Fugate, Kinicki & Ashforth, 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 & 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 & 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

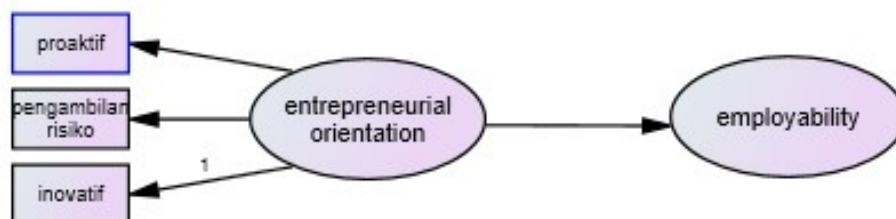
bahwa beberapa indikator dari *employability* seperti *self esteem* dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan juga merupakan predictor yang penting dari kelelahan/burnout (De Cuyper, Raeder, Van der Heijden & Wittekind, 2012). Berdasarkan penjabaran tersebut berdasarkan hasil penelitian dan dimensi 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, Kinicki, dan Ashforth (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.

McQuaid dan Lindsay (2005) mengusulkan kerangka kerja holistik untuk menganalisis *employability*, dan menguraikan tiga faktor utama yang saling terkait yang mempengaruhi *employability* individu. Faktor tersebut sebagai berikut: yang pertama mengacu pada faktor individu, diantaranya yang disebut dengan *employability skills and attributes*. Komponen kedua yang disebut dengan *personal circumstances* yang mencakup keadaan rumah tangga, budaya kerja dan terakhir, akses ke sumber daya. Komponen ketiga dan terakhir disebut dengan *external factors*, termasuk faktor permintaan dan faktor pendukung yang memungkinkan. *Employability* dibentuk melalui kombinasi situasional dan factor pribadi (Berntson, 2008). Masih terkait dengan factor yang mempengaruhi *employability*, pada penelitian ini peneliti mencoba mencari hubungan dan antara *employability* dengan *entrepreneurial orientation*. Dari sudut pandang teoretis peneliti melanjutkan untuk meninjau bukti yang telah ada dan kemudian mencoba untuk mensistematisasinya menjadi model kausal *employability* yang baru yang terkait dengan *entrepreneurial orientation*.

McQuaid dan Lindsay (2005) menyebutkan factor individu yang terkait dengan keterampilan atau kemampuan dan dinamai dengan *employability skills and attributes* yang tergabung didalamnya antara lain memahami tindakan dan konsekuensi, sikap positif untuk bekerja, *proactivity* (proaktif), inisiatif, *problem solving*, *adaptability* (kemampuan adaptasi), *business thinking* (pemikiran bisnis), *commercial awareness* (kesadaran yang berhubungan dengan perdagangan). Di mana *employability skills and attributes* 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, Asnakew, Debele, Nigatu & Muhaba, 2019). *Human capital*, *careersadvice* dan *career ownership* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employability* (Donald, Baruch, dan Ashleigh, 2019).

Terdapat tiga dimensi yang secara konsisten dapat digunakan untuk mengukur *entrepreneurial orientation*, dimensi tersebut adalah inovasi, pengambilan risiko, dan proaktif

(Hughes & Morgan, 2007; Bolton & Lane, 2012; Bernoster, Mukerjee, & Thurik, 2018). Menurut Haris dan Gibson (2008) Individu yang memiliki *entrepreneurial orientation* dapat digunakan sebagai faktor yang berpengaruh dalam berbagai keputusan seperti pilihan karier dan membangun bisnis. Sikap individu cenderung mengarahkan pada niat dan pada gilirannya hal ini akan menjadi perilaku. Misra dan Mishra (2016) menyatakan bahwa *employability* berhubungan positif dengan kedua dimensi dari entrepreneurial attitude orientation, yaitu *entrepreneurial risk willingness* dan *entrepreneurial opportunity recognition*. Hasil penelitian ini mendukung bahwa pengenalan peluang dan sikap berani mengambil risiko akan mengarah pada peningkatan *employability*. *Entrepreneurial attitude orientation*, *employability skill* dan kepribadian mendukung individu dalam meningkatkan *employability* untuk mencari pekerjaan (Misra & 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. Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya maka dapat diperoleh informasi bahwa proaktifitas, pengambilan risiko dan inovatif merupakan dimensi yang membentuk *entrepreneurial orientation*, di mana *entrepreneurial orientation* berpengaruh terhadap *employability*. Dinamika psikologinya dapat dilihat pada bagan sebagai berikut :



KESIMPULAN

Inovasi, pengambilan risiko, dan proaktif merupakan dimensi yang secara konsisten berkontribusi pada entrepreneurial orientation. Proaktif merupakan salah satu kompetensi diri yang mempengaruhi *employability* individu. Pengambilan resiko merupakan bagian dari sentral identitas sebagai nilai untuk melindungi identitas seseorang. Identitas karier yang menjadi salah satu dimensi yang berkontribusi pada *employability* yang mengacu pada bagaimana individu mendefinisikan diri mereka dalam konteks pekerjaan memberikan dasar untuk nilai pekerjaan tidak hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga orang lain, sehingga dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mengidentifikasi dan merealisasikan peluang karier. Dengan demikian siswa yang

memiliki *entrepreneurial orientation* akan mengupayakan untuk memiliki kompetensi diri yang akan meningkatkan *employability*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernoster, I., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2018). The role of affect in entrepreneurial orientation. *Small Business Economy*. 1-22. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0116-3>.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being (Doctoral dissertation)*. Sweden: Stockholm University.
- Botha, J.-A., & Coetzee, M. (2017). The significance of employee biographics in explaining employability attributes. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 20(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajems.v20i1.1636>.
- Bolton, D. L., & Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation: development of a measurement instrument. *Education and Training*, 54 (2/3), 219 - 233. <https://doi.org/10.1108/00400911211210314>.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.03.003>.
- Coetzee, M., Oosthuizen, R. M., & Stoltz, E. (2016). Psychosocial employability attributes as predictors of staff satisfaction with retention factors. *South African Journal of Psychology*, 46(2), 232–243. <https://doi.org/10.1177/0081246315595971>.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205. <http://dx.doi.org/10.1037/a0014603>.
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/a0027348>.
- de Grip, A., van Loo, J., & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211-232.
- 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. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>.
- 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), 6785. <https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=585975384944460;res=IELHSS>.
- 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. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>.
- Harris, M. L., & Gibson, S. G. (2008). Examining the entrepreneurial attitudes of US business students. *Education and Training*, 50(7), 568–581. <https://doi.org/10.1108/00400910810909036>.
- Harry, T., Chinyamurindi, W. T., & Mjoli, T. (2018). Perceptions of factors that affect employability amongst a sample of final-year students at a rural South African

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 348-355

- university. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(0), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1510>.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2006.04.003>.
- 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. <https://doi.org/10.1177/2041386615589398>.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>.
- Oosthuizen, R.M., Coetzee, M., & Mntonintshi, F. (2014). Investigating the relationship between employees' career anchors and their psychosocial employability attributes in a financial company. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.650>.
- Potgieter, I., Coetzee, M., & Masenge, A. (2012). Exploring employees' personality attributes in relation to their employability attributes in the business management field. *Journal of Psychology in Africa*, 22(4), 583-591. <https://doi.org/10.1080/14330237.2012.10820572>.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro', J. M., & Witte, H. D. (2009). Job Insecurity and well-being: Moderation by Employability. *Journal Happiness Study*, 10, 739-751. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9119-0>.
- Zinn, J. O. (2019). The meaning of risk-taking – key concepts and dimensions. *Journal of Risk Research*, 22(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/13669877.2017.1351465>.