

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini fenomena globalisasi di Indonesia menuntut kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemajuan ini sejalan dengan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk memenuhi tuntutan dari fenomena tersebut, sumber daya manusia tidak hanya harus ahli dibidangnya tetapi juga harus memiliki latar belakang pendidikan yang dapat dijadikan sebagai salah satu indikator (Muhmin, 2018). Namun pada kenyataannya tidak semua sumber daya manusia (SDM) dapat memenuhi kemajuan pesat tersebut, faktanya banyak sumber daya manusia (SDM) yang belum siap untuk kemajuan itu.

Melihat kondisi tersebut, salah satu cara untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul agar mampu mengikuti kemajuan pesat tersebut adalah melalui proses pendidikan. Meskipun Indonesia telah melakukan upaya yang banyak di bidang pendidikan, namun hasilnya belum optimal (Paramytha, Wijayanto dan Rohman, 2012). Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan oleh perguruan tinggi dengan menerapkan strategi yang diharapkan dapat melahirkan generasi muda dengan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.

Perguruan tinggi sebagai salah satu institusi pendidikan yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kualitas dan kuantitas merupakan misi dari perguruan tinggi. Artinya, perguruan tinggi harus dapat menghasilkan individu yang berkualitas dalam kuantitas yang besar dengan melahirkan manusia-manusia yang kreatif, inovatif, memiliki daya saing yang tinggi dan produktif.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti perguruan tinggi adalah tempat pendidikan dan pengajaran tingkat tinggi (seperti sekolah tinggi, akademi, universitas). Perguruan Tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan mewujudkan lulusan yang berkualitas dengan pengetahuan yang mendalam, keterampilan yang tinggi, berakhlak mulia, dan kemampuan memasuki dunia kerja (Latif dkk, 2017).

Perguruan tinggi merupakan sebuah proses dimana peserta didik didalamnya di artikan sebagai hasil dengan memiliki nilai saing dalam bentuk kompetensi dan kecakapan hidup. Para lulusan menjadi individu yang sukses dalam karir apa pun yang mereka putuskan untuk dikejar di masa depan karena memiliki kemampuan untuk berpikir logis, bernalar, dan sistematis. Salah satu alternatif yang tersedia bagi lulusan adalah bekerja atau berkarir di perusahaan, dimana keberhasilan ditentukan oleh tingkat penyerapan angkatan kerja dalam masyarakat (Gaspersz, 1997).

Universitas HKBP Nommensen merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang terkemuka di Sumatera Utara yang telah berdiri selama 68 tahun

sehingga termasuk perguruan tinggi tertua di kota Medan dan sebagai lembaga pendidikan yang juga bertujuan melahirkan lulusan yang unggul. Saat ini Universitas HKBP Nommensen Medan terdiri dari 10 fakultas yaitu fakultas kedokteran, fakultas seni dan bahasa, fakultas ekonomi, fakultas psikologi, fakultas peternakan, fakultas teknik, fakultas pertanian, fakultas ilmu sosial dan politik, fakultas hukum, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan.

Menurut data statistik terbaru Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2022 terdapat 5,83 % dari 208,54 juta total penduduk usia kerja Indonesia yang menganggur. Dan 14 % dari 5,83 % tingkat pengangguran merupakan lulusan diploma atau sarjana S1 (sumber: Badan Pusat Statistik, 2022). Isnaini & Rini (2015) menyimpulkan bahwa lulusan sarjana universitas merupakan penyumbang pengangguran terdidik di Indonesia. Ini menunjukkan bahwa lulusan terdidik belum siap untuk bekerja. Adanya pengangguran terdidik disebabkan oleh berbagai faktor, tidak hanya jumlah lapangan kerja yang tidak seimbang. Faktor lainnya adalah adanya kualifikasi tertentu yang dituntut oleh pasar tenaga kerja, meskipun permintaan sangat tinggi sehingga menimbulkan angka pengangguran yang semakin tinggi (Anjarwati & Juliprijanto, 2021). Pengangguran terdidik mengalami peningkatan dari 6,69% pada tahun 2020 menjadi 8,55% pada tahun 2021 dari jumlah angkatan kerja dengan tingkat lulusan perguruan tinggi (sumber: Badan Pusat Statistik, 2021).

Gambar 1.1 *Tracer Study* Universitas HKBP Nommensen



Berikut merupakan data *Tracer Study* yang dapat dilihat bahwasannya Universitas HKBP Nommensen ikut berkontribusi angka pengangguran sarjana atau pengangguran terdidik. Pengangguran terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu lamanya mencari kerja (*job search periode*) yang dikenal sebagai pengangguran friksional (Junaidi, 2016). Berdasarkan tracer study durasi lama tunggu lulusan atau lama menganggur yaitu tahun 2020 (1,4 bulan), tahun 2019 (2 bulan), tahun 2018 (1,3 bulan), tahun 2017 (2,7 bulan), dan tahun 2016 (3,4 bulan) (sumber: uhn.ac.id/career). Menurut Tjiptoherijanto (1989), lama menganggur berarti menunggu seseorang angkatan kerja untuk memperoleh pekerjaan.

Oleh karena itu, mahasiswa harus mempersiapkan diri menjelang kelulusan. Agustin (2018) mengatakan bahwa ada lebih banyak lulusan perguruan tinggi setiap tahun. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya lulusan yang belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan, terutama di dunia kerja, dan menjadi salah satu faktor penyebab tingginya angka pengangguran di Indonesia.

Mahasiswa merupakan suatu kelompok yang memiliki potensi untuk bergabung dengan dunia kerja karena terkoneksi dengan perguruan tinggi (Baiti dkk., 2017). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mahasiswa adalah seseorang yang belajar di perguruan tinggi. Di era globalisasi jumlah lulusan perguruan tinggi semakin meningkat dari tahun ke tahun, namun karena tingginya kebutuhan lapangan kerja dan kompetensi yang harus dimiliki lulusan tidak serta merta siap memasuki dunia kerja.

Wibowo & Suroso (2016) menegaskan bahwasannya banyak perusahaan menolak untuk menawarkan kesempatan kerja karena kompetensi atau keahlian lulusan universitas tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh standar dunia. Padahal perusahaan akan mengutamakan lulusan yang memiliki kesiapan kerja yaitu keterampilan kerja dengan intelektualitas tinggi (Agustin, 2018).

Agar memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang diinginkan, mahasiswa tingkat akhir pada akhirnya harus meningkatkan *soft skill* maupun *hard skill* mereka sebagai calon lulusan perguruan tinggi (Pool & Sewell, 2007). Mahasiswa harus menyusun skripsi sebagai bagian dari persyaratan semester ketujuh untuk lulus sarjana (Qadariyah, Manan dan Ramdhayani, 2012). Agar dapat bekerja pada posisi yang sesuai dengan minat dan keterampilannya, mahasiswa semester VII (tujuh) yang sedang menyusun skripsi diharapkan memiliki arah dan tujuan untuk melaksanakan tugas perkembangan selanjutnya dalam hidup.

Pada umumnya mahasiswa tingkat akhir mulai mempertimbangkan masa depannya di suatu bidang setelah lulus kuliah, menjadikan mereka calon lulusan yang akan melanjutkan masa depannya ke dunia kerja (Nurofifah, 2015). Masalah ini muncul dari banyaknya kasus dimana tugas mahasiswa tidak sesuai dengan minat dan bakat mereka. Selain itu, banyak mahasiswa yang kurang percaya diri untuk memasuki dunia kerja dan tidak yakin apa yang akan mereka lakukan setelah lulus kuliah (Lestari, 2013). Mahasiswa semester akhir yang akan memiliki tanggung jawab baru untuk diselesaikan setelah menyelesaikan studinya di perguruan tinggi, yaitu memperoleh pekerjaan. Untuk bersaing mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya, mahasiswa harus siap bersaing pada tahap awal memasuki dunia kerja dengan mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan keahliannya. Namun, proses mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri lebih sulit diselesaikan dari pada yang dikira karena banyak kendala.

Menurut Caballero (2010) perusahaan memiliki standar tinggi untuk lulusan baru yang ingin mendapatkan pekerjaan, karena hanya mereka yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi yang akan mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam kariernya. Dengan menguasai bakat akademik dan non akademiknya maka akan menjadi poin penting terkait kompetensi yang dimiliki dengan standar kompetensi dalam dunia kerja (Agustin, 2018). Menurut Fitriyanto (2006), kesiapan kerja memerlukan keseimbangan antara kematangan fisik, mental, dan sosial agar seseorang dapat melakukan tugas tertentu yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Sangat penting untuk meningkatkan persiapan siswa untuk tempat kerja sehingga mereka dapat membenamkan diri di dalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Caballero dkk., (2010) dalam jurnal yang berjudul “*Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods*” mengungkapkan bahwa perusahaan memberikan nilai tinggi pada lulusan yang siap kerja, karena lulusan yang memiliki kesiapan kerja dipandang sebagai potensi dalam kemajuan karir. Kesiapan kerja memiliki poin penting bagi lulusan dari perguruan tinggi dalam mendapatkan pekerjaan, sebagai calon lulusan baru yakni mahasiswa semester akhir diharapkan semakin menguasai kemampuan dalam bidang akademik (*hard skill*) dan meningkatkan keahlian (*soft skill*) seperti kemampuan dalam berkomunikasi, memahami perilaku yang baik, bertanggung jawab dan mampu bekerja sama. Mahasiswa semester akhir perlu memiliki kesiapan kerja yang baik, agar dapat memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan dan mampu bersaing di dunia kerja.

Menurut Pool dan Sewell (2007), kesiapan kerja adalah kapasitas individu yang berkaitan dengan keterampilan, pemahaman, pengetahuan, dan sifat-sifat kepribadian sebagai bekal untuk memilih suatu pekerjaan, agar berhasil. Kesiapan kerja merupakan proses mahasiswa yang sedang tumbuh memandang kesiapan bekerja sebagai suatu kondisi yang berlanjut begitu mereka merasa siap untuk memiliki pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Makki dkk., (2015) kesiapan kerja adalah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang akan memungkinkan untuk membantu lulusan baru agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang terdapat di tempat individu tersebut bekerja.

Salah satu kondisi *internal* yang mempengaruhi kesiapan kerja individu adalah *self-efficacy*. Agar siap memasuki dunia kerja diperlukan *self-efficacy* yang baik dalam diri mahasiswa. Mahasiswa yang berhasil mengenal kemampuan diri, akan merasa yakin bisa mendapatkan pekerjaan. Hal ini tergantung kesan positif individu terhadap dirinya sendiri. Semakin mampu seseorang untuk memberikan kesan positif akan kemampuan dirinya maka peluang untuk memperoleh pekerjaan akan semakin besar. Mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi, akan mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Saputro dan Suseno (2010) yang mengatakan bahwa kesiapan kerja memerlukan suatu kompetensi yang harus dipersiapkan sebelumnya, kompetensi ini dipengaruhi oleh adanya efikasi diri. Oleh karena itu, diduga efikasi diri memiliki pengaruh dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* rendah kurang mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja. *Self-efficacy* yang kuat dalam diri individu mendasari pola pikir, perasaan dan dorongan dalam dirinya untuk merefleksikan segenap kemampuan yang individu miliki (Huda, 2008). *Self-efficacy* ini mengarahkan individu untuk memahami kondisi dirinya secara realistis, sehingga individu mampu menyesuaikan antara harapan akan pekerjaan yang diinginkannya dengan kemampuan yang individu miliki.

Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Schwarzer dan Jerusalem (1985), *self-efficacy* adalah

keyakinan diri seseorang dalam menghadapi berbagai tugas dan mengatasi berbagai kesulitan. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh seseorang, semakin tinggi pula tingkat pemahaman seseorang terhadap kemampuan yang ada di dalam diri mereka sendiri untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dengan kata lain, efikasi diri adalah keyakinan bahwa diri sendiri bisa berhasil.

Mahasiswa diharapkan untuk mengembangkan *self-efficacy* sehingga mereka dapat mandiri dalam memilih karir atau pekerjaan, khususnya sehingga mereka percaya diri dalam keterampilan dan kemampuan mereka dan mengetahui pekerjaan apa yang harus dilakukan sehubungan dengan keterampilan yang mereka miliki dari jalan yang mereka tempuh (Lestari, 2013). *Self-efficacy* merupakan bagian utama dari kepribadian seseorang yang berhubungan dengan kesiapan kerja karena *self-efficacy* sebagai pondasi awal yang dimiliki oleh individu dalam melakukan segala sesuatu. Menurut Utami & Hudaniah, (2013) selain kematangan mental kemampuan khusus yang harus dimiliki oleh seseorang lulusan baru dalam mencari pekerjaan adalah *self-efficacy* atau keyakinan dirinya dalam menghadapi lingkungan baru yakni ditempat kerja.

Thian (2021) menegaskan bahwa orang dengan efikasi diri yang tinggi berbeda dengan mereka yang memiliki efikasi diri rendah, efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Menurut David G. Myers lebih dari seratus studi menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat memprediksi produktivitas karyawan (Stajkovic, 1998). Dunia kerja berbeda dengan dunia akademisi, banyak

rintangan yang harus dihadapi, persaingan yang semakin ketat, tekanan yang berat dari atasan, dan tanggung jawab yang berat juga dipikul. Individu yang memiliki rasa percaya diri yang kuat akan berpikir optimis dan berusaha untuk mengatasi segala hambatan yang ditemuinya di tempat kerja.

Menurut Agusta (2015) mahasiswa semester akhir merupakan calon lulusan yang kemudian akan melanjutkan masa depan ke dunia kerja, maka dari itu harus memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) bahwa dirinya siap untuk masuk dunia kerja supaya dapat menjalankan pekerjaan secara maksimal. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan wawancara kepada 6 orang mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen yang mengatakan bahwa:

“jujur sebenarnya saya masih bingung setelah lulus, saya akan bekerja dimana dan menjadi seperti apa. Saya merasa kurang mampu untuk bersaing dengan lulusan lainnya karena menurut saya, sewaktu berkuliah saya hanya mahasiswa biasa-biasa saja yang jika dibandingkan dengan teman saya lainnya tentunya masih kurang baik dari segi kemampuan yaitu hard skill jadi saya sendiri pun bingung nanti setelah lulus mau bagaimana. Karena sepertinya kalau pun saya punya target, mungkin tidak bisa saya capai juga dan saya juga sudah pesimis.” (wawancara HS mahasiswi semester 7, November 2022).

Selanjutnya hasil wawancara yang kedua sebagai berikut:

“menurut saya dengan kemampuan yang saya miliki saat ini tentunya masih kalah jauh dengan pesaing-pesaing yang ada diluar sana karena saat ini banyak dibutuhkan kemampuan komunikasi yang baik, sehingga membuat saya sedih dan sering merasa tidak mampu juga tidak yakin dengan diri saya apakah nantinya saya bisa mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan setelah lulus nanti dengan kurangnya kemampuan yang saya miliki.” (wawancara IA mahasiswi semester 7, November 2022).

Berikut hasil wawancara yang ketiga yaitu:

“menurut saya setelah lulus pastinya akan banyak kesulitan yang dialami, saya merasa kurang yakin menghadapi kesulitan yang nantinya akan menghampiri saya setelah lulus seperti kesulitan dalam mencari pekerjaan dan saat ini banyak juga lulusan tahun sebelumnya yang belum mendapatkan pekerjaan. Apalagi saya saat ini sepertinya belum memiliki kemampuan yang memadai seperti hard skill dan soft skill yang kurang dan tidak ahli dalam bidang tertentu hanya biasa-biasa saja.” (wawancara SM mahasiswa semester 7, November 2022).

Berikut hasil wawancara yang keempat yaitu:

“menurut saya banyak mata kuliah yang belum maksimal saya pelajari ketika berkuliah, sehingga saya kurang yakin dengan diri saya karena kemampuan hard skill yang sesuai dengan bidang saya belum saya kuasai dengan baik dan hal tersebut yang membuat saya ragu untuk mendapatkan pekerjaan setelah selesai berkuliah.” (wawancara EB mahasiswa semester 7, November 2022).

Berikut hasil wawancara kelima yaitu:

“sepertinya saya sendiri tidak yakin untuk bisa langsung mendapatkan kerja ketika saya selesai berkuliah ini, dikarenakan saya belum memiliki hal-hal dasar yang seharusnya dimiliki oleh seorang pekerja seperti contohnya adalah manajemen waktu. Saya merasa belum bisa melakukannya bahkan ketika saya masih berkuliah sekarang, saya masih sulit untuk menyeimbangkan antara kuliah dengan kegiatan saya yang lainnya.” (wawancara MT mahasiswa semester 7, November 2022).

Berikut hasil wawancara yang keenam yaitu:

“kalau saya sendiri sangat siap untuk kerja menurut saya, karena saya antusias untuk mengaplikasikan ilmu yang sudah saya pelajari baik akademik dan non akademik dan merasa tertantang dengan semakin banyaknya pencari kerja apakah saya lebih baik dari lainnya (seperti ingin melihat kemampuan diri). Saya juga yakin setelah lulus kuliah tentunya akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai

dengan jurusan seperti yang saya harapkan.” (wawancara GS mahasiswi semester 7, November 2022).

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada mahasiswa semester 7 yang merupakan mahasiswa tingkat akhir di Universitas HKBP Nommensen Medan dapat diketahui bahwa terdapat 1 orang mahasiswa semester akhir yang telah memiliki *self-efficacy* dan kesiapan kerja dengan cukup baik yaitu GS. Hal itu dapat dilihat dari GS yang mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja melalui pengalaman dari pembelajaran yang terdapat diperkuliahan baik akademik maupun non akademik, tetapi ada juga mahasiswa semester akhir yang kurang memiliki *self-efficacy* dan kesiapan kerja yaitu HS, IA, SM, EB dan MT. Adapun permasalahan yang muncul adalah kemampuan yang dimiliki masih terbatas membuat mereka kurang memiliki *self-efficacy* dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja.

Jika mahasiswa kurang memiliki *self-efficacy*, individu tersebut mungkin akan menjadi tergantung pada orang lain, yang akan mengarah pada perkembangan seseorang yang kurang percaya diri. Dijelaskan dari uraian di atas bahwa mahasiswa belum sepenuhnya mengoptimalkan *self-efficacy* mereka. Untuk meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja, mahasiswa yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dapat memupuk rasa percaya diri dalam kemampuannya untuk melakukan sesuatu atau mengatasi hambatan. Menurut Adelina (2018) pemahaman, keterampilan, *self-efficacy*, dan keluasan (metakognisi) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiharja dkk., (2020) dengan judul pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Pririlila & Widawati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja lulusan baru di kota Bandung pada masa pandemi covid-19, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness*. Syofyan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *the effect of self-efficacy on the work readiness of Universitas Negeri Padang students during the covid-19 pandemic*, hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Setiawan dkk., dengan judul pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan paparan data-data tersebut, menunjukkan bahwa mahasiswa semester 7 yang merupakan mahasiswa tingkat akhir di Universitas HKBP Nommensen, masih terdapat mahasiswa tingkat akhir yang belum memiliki kesiapan kerja, hal ini membuat *self-efficacy* yang dimilikinya rendah. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut Apakah ada Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas HKBP Nommensen Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan memperkaya pengembangan teori-teori psikologi, terutama dalam bidang teori efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen Medan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas HKBP Nommensen Medan.

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan evaluasi terhadap mahasiswa akan pentingnya efikasi diri untuk membentuk kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir Universitas HKBP Nommensen Medan.

b. Bagi Institusi Perguruan Tinggi Universitas HKBP Nommensen Medan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam mengevaluasi pembelajaran yang ada di Universitas HKBP Nommensen Medan sebagai bekal mahasiswa terkait dengan kesiapan kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan masukan-masukan dalam penelitian pada aspek-aspek yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Readiness*

2.1.1 Pengertian *Work Readiness*

Kesiapan (*readiness*) mengacu pada asumsi bahwa kepuasan organisme itu berasal dari pendayagunaan satuan pengantar (*conduction unit*), dimana unit-unit ini menimbulkan kecenderungan yang mendorong organisme untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu (Yudhawati dan Haryanto, 2011). Menurut Chaplin (2006) kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Sedangkan menurut Slameto (2010) mengatakan bahwa kesiapan merupakan persyaratan yang diperlukan untuk pembelajaran berikutnya agar dapat berinteraksi dengan cara tertentu.

Selanjutnya menurut Anoraga (2009) mendefinisikan kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang sebagai profesi untuk mencari nafkah yang meliputi pengorbanan jasa, jasmani dan pikirannya untuk mendapatkan penghasilan. Kemudian Kamus Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan kerja sebagai tindakan *internal* yang dilakukan atau diproduksi untuk menghasilkan produk atau jasa dengan mencapai tujuan tertentu.

Menurut Pool & Sewell (2007) kesiapan kerja adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh individu dalam memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya

seperti keterampilan, memahami sesuatu, pengetahuan, dan ciri-ciri kepribadian yang lain untuk mendapatkan sebuah pekerjaan. Kesiapan kerja menurut Kwok, Gujral, dan Chan (2014) adalah sejauh mana seseorang memiliki sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang dapat mempersiapkan diri untuk sukses di tempat kerja. Sedangkan menurut Bandaranaike dan Willison (2015) menegaskan bahwa kesiapan kerja sebagai penghubung antara pembelajaran berorientasi kerja dan kompetensi atau keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Selanjutnya Kesiapan kerja sebagaimana didefinisikan oleh Hersey dan Blanchard merujuk pada tingkat sampai mana orang memiliki kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Robbins, 2007).

Sebagaimana didefinisikan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan kesiapan kerja yang disebut juga kompetensi kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang telah ditentukan standar. Menurut Anni (2006) kesiapan kerja mengacu pada pengambilan tipe kegiatan tertentu yang mencakup : a) Kesiapan mental (kesiapan mental untuk bertindak), b) Kesiapan Jasmani (untuk bertindak), c) Kesiapan keinginan (keinginan untuk bertindak).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwasannya kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau kegiatan sehingga siap untuk mencapai suatu tujuan jenjang hidup yang lebih tinggi yaitu bekerja.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja

Kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel-variabel, baik dari dalam diri maupun dari luar diri. Tinggi atau rendahnya tingkat kesiapan kerja seseorang benar-benar ditentukan oleh orang tersebut. Faktor-faktor lain yang ada di luar dirinya hanya bersifat sebagai pendukung. Meskipun hanya berfungsi sebagai pendukung, namun tetap harus diperhitungkan. Perbedaan individu menimbulkan perbedaan dalam berbagai hal.

Menurut Winkel dkk., (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut :

- a) Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- b) Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
- c) Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- d) Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- e) Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.

- f) Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- g) Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

Menurut Achmad (2003) baik faktor dari dalam diri maupun dari luar diri dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja seseorang. Kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja merupakan contoh faktor yang berasal dari dalam diri individu, sedangkan faktor yang berasal dari luar diri individu antara lain lingkungan keluarga (rumah), lingkungan kerja, rasa aman dalam bekerja, kesempatan untuk maju, rekan sekerja, hubungan dengan atasan, dan gaji.

Sedangkan menurut Kartono (1985) mengatakan bahwa kesiapan kerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

A. Faktor-faktor dari dalam diri sendiri (*internal*) meliputi:

1. Kecerdasan

Keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya merupakan peranan penting dari kecerdasan. Semakin majemuk dan semakin sulit tugasnya maka akan sesuai dengan tingkat kecerdasan yang diperlukan untuk melakukannya. Seseorang dengan kecerdasan dibawah rata-rata hanya cocok untuk pekerjaan rutin yang sederhana. Sedangkan seseorang dengan kecerdasan di atas rata-rata apabila dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sederhana

dan monoton, dia akan cepat bosan, tidak puas, bahkan menderita. Keadaan ini dapat mengakibatkan prestasi rendah, timbulnya kegagalan, dan akhirnya meninggalkan pekerjaannya. Jika diberikan tugas yang lebih menantang dan memakan waktu, mereka akan lebih berhasil.

2. Keterampilan dan kecakapan

Kita sering menyaksikan kesuksesan dalam suatu bidang atau usaha. Kemudian kita ikut bergabung dalam bidang itu meskipun yang akhirnya tidak akan berhasil dan bertahan lama. Dalam hal ini dibutuhkan keterampilan dan kecakapan. Karena setiap orang memiliki keterampilan dan kecakapan yang berbeda sehingga tidak perlu meniru orang lain.

3. Bakat

Sebelum mendapatkan pekerjaan yang tetap, terlebih dahulu kita harus menemukan bakat yang ada didalam diri dan mempraktekkannya, dengan bekerja seseorang dapat lebih mengembangkan keterampilan dan bakat yang sudah dimilikinya. Banyak orang terpaksa melakukan tugasnya karena tidak menyadari bakat yang ada didalam dirinya dan karena tempat kerja yang sangat terbatas. Dengan demikian, mereka terpaksa mengambil pekerjaan yang tidak sesuai dengan bakat yang dimiliki. Akibatnya banyak dari mereka yang gagal ditengah jalan atau tidak berhasil dalam bekerja. Manusia dapat mengasah bakat dan kemampuannya melalui pekerjaan. Jika bakat seseorang dan tugas yang mereka pilih cocok, mereka akan bekerja dengan baik, giat, produktif, dan pada saat yang sama akan menyadari pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan.

4. Kemampuan dan minat

Meskipun memiliki kemampuan untuk melakukan apapun, apabila seseorang yang tidak tertarik atau tidak suka dengan pekerjaannya maka ia tidak akan mendapatkan hasil yang baik. Kesuksesan dalam kerja seringkali terhambat oleh tugas dan jabatan yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan. Kemampuan yang disertai dengan pencapaian yang tinggi dapat memicu minat, dan minat akan mendorong tumbuhnya lebih banyak kemampuan lebih lanjut.

5. Motivasi

Keberhasilan kerja dapat diperoleh melalui adanya motif-motif sebagai berikut:

- (a) Motif untuk kreatif, yaitu selalu memiliki kecenderungan untuk mencari sesuatu yang baru dan berbeda dari yang lainnya.
- (b) Motif mencari efisiensi, yang mencakup produktivitas dan waktu.
- (c) Motif mencapai sesuatu, selain gaji, tetapi juga harus memiliki harapan untuk mencapai sesuatu, seperti mencapai jenjang karier yang lebih tinggi atau mencari dan memperoleh kemampuan baru untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.
- (d) Motif bekerja, adanya kesadaran bahwa orang hidup harus bekerja dan orang bekerja untuk hidup.

6. Kesehatan

Kondisi kesehatan seseorang sangat membantu proses kerja dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan juga akan ikut

terganggu. Oleh karena itu, menjaga dan merawat kesehatan dengan optimal adalah strategi yang bagus dalam mendaki jenjang keberhasilan.

7. Kebutuhan psikologis

Hal ini berkaitan dengan kehidupan emosional seseorang. Sekalipun kebutuhan materi seseorang sudah terpenuhi, namun kebutuhan psikologisnya tidak terpenuhi maka akan bisa membuat seseorang tidak bahagia dengan kehidupannya. Pekerjaan adalah salah satu aktivitas hidup, oleh karena itu penting untuk menjaga kebutuhan psikologis seseorang untuk mempertahankan eksistensi emosional yang stabil.

8. Kepribadian

Kepribadian yang rapuh merupakan sesuatu yang negatif dan sebab-sebabnya terletak pada diri kita sendiri. Kepribadian yang rapuh, misalnya dengan emosi tidak stabil dan mudah tersinggung, akan mengganggu aktivitas selama bekerja. Pribadi yang berhasil yaitu bila seseorang sanggup berhubungan secara baik dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta kenyataan hidup secara wajar dan efektif, juga dapat memperoleh rasa puas atas hasil yang telah dicapainya. Bila seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat dan integritas tinggi, besar kemungkinannya ia tidak akan mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pada umumnya, khususnya dengan lingkungan kerjanya.

9. Cita-Cita dan Tujuan dalam Bekerja

Cita-cita, tujuan dan sistem nilai seseorang saling berhubungan satu dengan yang lain. Apabila cita-cita dan tujuan seseorang sudah sesuai dengan sistem nilainya, maka di dalam mencapainya pun disertai dengan usaha yang sungguh-sungguh dan tekad yang tinggi. Keadaan ini termasuk manifestasi dalam suasana kerja. Jika pekerjaan seseorang sudah merupakan cita-cita dan tujuan yang sesuai dengan sistem nilainya, maka ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh, rajin, tanpa disertai dengan suatu perasaan yang tertekan yang sangat berguna bagi kesuksesan kerjanya.

B. faktor-faktor dari luar diri (*eksternal*) meliputi:

1. Lingkungan Keluarga (Rumah)

Kemampuan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan tergantung pada situasi keluarga mereka. Motivasi kerja dapat dipengaruhi secara negatif oleh konflik keluarga, yang juga dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan. Setiap karyawan perlu menyadari pentingnya lingkungan rumah yang harmonis dan bahagia dalam mempengaruhi pekerjaannya. Keadaan seperti itu secara substansial membantu kemampuan seseorang untuk bekerja dengan baik dan memungkinkan mereka untuk berfungsi sebaik mungkin dan memfokuskan energi mereka secara lebih efektif di tempat kerja. Anggota keluarga yang mendukung dan mendorong pekerjaan seseorang juga membantu secara mental dan spiritual untuk kesuksesan profesional seseorang.

2. Lingkungan Tempat Bekerja

Karena seseorang harus memasuki lingkungan kerja setiap kali mereka bekerja, hal itu berdampak signifikan pada perasaan mereka. Tidak diragukan lagi, lingkungan yang positif akan memotivasi seseorang untuk bekerja keras dan menyenangkan. Di sisi lain, ketegangan di tempat kerja seringkali membuat pekerja merasa kecewa dan tidak berhasil. Berikut adalah beberapa contoh lingkungan atau situasi kerja yang berbeda: (a) ketidakstabilan pekerjaan atau rasa aman di tempat kerja; (b) prospek kemajuan; (c) rekan kerja; (d) hubungan dengan pemimpin; dan (e) remunerasi. Meski memiliki dampak, tempat kerja atau lingkungan bukanlah faktor penentu. Setiap orang bertanggung jawab untuk menentukan situasi yang diinginkan, atau menciptakannya jika belum ada.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri individu. Faktor internal meliputi kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, minat, kemampuan, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, dan tujuan di tempat kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi keluarga dan lingkungan kerja.

2.1.3 Aspek-aspek *work readiness*

Penyesuaian pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon. Menurut Pool dan Sewell (2007) menyatakan bahwa secara keseluruhan kesiapan kerja terdiri dari empat aspek utama, yaitu :

a. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan yang berkembang dari pelatihan atau pengalaman yang didapat guna melaksanakan berbagai tugas. Ada banyak jenis keterampilan, seperti keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreativitas, keterampilan memecahkan masalah, keterampilan komunikasi, dan lain-lain.

b. Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*)

Ilmu pengetahuan merupakan landasan dalam mengembangkan individu untuk memiliki kemampuan menjadi ahli dalam bidangnya. Oleh karena itu, sebagai calon sarjana maka mahasiswa haruslah memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja.

c. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman merupakan kemampuan yang mengacu pada kapasitas individu dalam memahami informasi yang baru diperoleh untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil yang menyenangkan. Kemampuan untuk memahami sesuatu, kemudian mampu merencanakan apa yang akan terjadi, dan mampu membuat keputusan semuanya berkaitan pada pemahaman.

d. Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*)

Atribut kepribadian merupakan penyesuaian kepribadian individu yang membuat merasa nyaman sehingga memungkinkan individu melakukan tugasnya dengan sepenuhnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar individu dapat mengeluarkan keahliannya yaitu dengan memerlukan atribut kepribadian. Etika

kerja, tanggung jawab, jiwa semangat berusaha, kemampuan untuk bekerja sama, optimism, berani untuk bertindak dan membuat keputusan merupakan beberapa atribut kepribadian yang dapat membantu individu menjadi siap kerja.

Menurut Fitriyanto (2004) aspek-aspek dari kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kemampuan bekerja sama, menyangkut bagaimana individu tersebut bekerja sama dengan rekan satu tim dan bekerja sama dengan pihak lain,
- 2) Bertanggung jawab, menyangkut bagaimana ia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, inisiatif dalam pengambilan keputusan, memiliki ketenangan berfikir dalam mengambil resiko, memiliki komitmen yang tinggi,
- 3) Mempunyai sikap kritis dan bekerja sama dengan orang lain, menyangkut bagaimana cara ia berkomunikasi dengan baik, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, bagaimana ia berkontribusi dengan suatu kegiatan,
- 4) Memiliki kemampuan adaptasi dengan lingkungan, menyangkut bagaimana menyesuaikan diri dengan lingkungan baru didunia pekerjaan setelah lulus,
- 5) Mempunyai pertimbangan yang logis, seperti mempunyai pertimbangan yang baik dalam suatu kegiatan, mampu mengambil keputusan dengan baik serta mampu memahami prosedur terhadap tugas yang diberikan
- 6) Berambisi untuk maju dan mengikuti perkembangan bidang keahlian, menyangkut kemampuan keras untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, tidak merasa puas dalam menyelesaikan tugas dan berorientasi untuk maju dengan cara mengikuti perkembangan bidang keahlian.

2.2 Self-Efficacy

2.2.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy (efikasi diri) merupakan keyakinan individu terhadap peluangnya dalam mencapai hasil dari suatu tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2011). Pendapat senada dikemukakan oleh Rimper dan Kawet (2014), bahwa *self-efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Sementara menurut Robbins (2014) menyatakan bahwa *self-efficacy* yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Sehingga semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin yakin pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu.

Bandura (1994), *self-efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkatan yang ingin dicapai melalui ujian yang mempengaruhi hidup mereka. Kemampuan *self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasa, berfikir, memotivasi diri mereka dan bertindak. Salah satu aspek terpenting dari pengetahuan tentang diri atau *selfknowledge* dalam kehidupan manusia adalah efikasi diri. Efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam memutuskan langkah apa yang akan diambil untuk mencapai suatu tujuan, termasuk berbagai perkiraan yang akan dihadapi (Ghufroon & Suminda, 2013). Menurut Feist dkk., (2017) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam

lingkungan. Menurut Santrock (2007), efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menyusun dan mengarahkan tingkah lakunya untuk mencapai hasil yang dikehendaki. *Self-efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2008). *Self-efficacy* adalah kemampuan untuk menentukan tingkat kesulitan untuk dapat menyelesaikan tugas, dengan percaya diri dalam menangkap apa yang terjadi di tempat kerja. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi sangat memperhatikan detail pekerjaan/keinginan yang dimilikinya (Raully, 2018). *Self-efficacy* adalah kemampuan untuk menentukan tingkat kesulitan untuk dapat menyelesaikan tugas, dengan percaya diri dalam menangkap apa yang terjadi di tempat kerja. Efikasi diri juga merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan sendiri dalam menyelesaikan berbagai hal untuk mencapai suatu tujuan, oleh karena itu efikasi diri yang tinggi memungkinkan seseorang untuk mengatasi berbagai situasi (Abdul, dkk, 2017).

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi *Self-efficacy*

Bandura (1997) mengatakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, salah satu faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah faktor budaya melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*.

Adapun faktor yang mempengaruhi efikasi diri lainnya yaitu:

1. *Enactive mastery experience* (pengalaman sukses sebelumnya)

Hal ini sesuai dengan faktor efikasi Bandura yaitu *active mastery experience* (pengalaman sukses sebelumnya) bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang baik akan belajar dari kegagalan tersebut dan akan berusaha lebih keras lagi untuk mencapai kesuksesan.

2. *Vicarious experience* (pengalaman orang lain)

Hal ini sesuai dengan pernyataan Bandura (1997) bahwa sumber informasi juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain dengan melihat apa yang telah dicapai orang lain. Orang yang sangat mandiri dapat belajar dari kegagalan orang lain dan mencoba untuk berbuat lebih baik.

3. *Verbal persuasion* (persuasi verbal)

Hal ini sesuai dengan pernyataan Bandura (1997) bahwa pengaruh konseling terhadap efikasi diri berkaitan erat dengan status dan otoritas konselor. Selain itu, persuasi sosial merupakan sarana lain untuk memperkuat keyakinan seseorang

bahwa ia memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkannya (Bandura, 1997).

2.2.3 Aspek-aspek *self-efficacy*

Bandura (1997) memaparkan bahwa *self-efficacy* terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Dimensi tingkat (*Magnitude/level*)

Aspek ini berkaitan dengan bagaimana individu memilih perilaku mana yang akan dicoba atau dihindari berdasarkan seberapa sulit individu menganggap tugas yang dihadapi. Dalam hal ini, individu biasanya mencoba melakukan hal-hal yang menurutnya dapat dilakukan dan berusaha menghindari hal-hal yang menurutnya menantang atau di luar kemampuannya.

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Aspek ini berkaitan dengan seberapa kuat individu percaya pada kemampuannya sendiri. Dengan keyakinan yang lemah akan lebih mudah goyah oleh hal yang tidak mendukung, tetapi dengan keyakinan yang kuat individu akan termotivasi untuk terus mencoba bahkan ketika individu mengalami kegagalan atau rintangan. Selain itu, dimensi ini terkait erat dengan dimensi level di mana kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas menurun seiring dengan meningkatnya tingkat kesulitan tugas atau pekerjaan tersebut.

3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan persepsi individu dalam memandang luas bidang atau konteks tugas yaitu dengan bagaimana setiap individu merasakan apakah keahlian mereka terbatas pada satu aktivitas dan konteks atau pada berbagai aktivitas dan pengaturan.

Self-Efficacy terdiri dari beberapa dimensi yang masing-masing memiliki implikasi penting dalam peformansi (Bandura, 2010). Secara rinci dapat dijabarkan berikut:

1. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)

Tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) adalah tingkatan/level kesulitan dalam penyelesaian sebuah tugas. Pada dimensi ini, seseorang akan mencoba perilaku yang dia merasa mampu untuk melakukannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang diluar batas kemampuan yang dimiliki. Jika dalam kondisi tertentu seseorang dihadapkan pada tugas/pekerjaan yang disusun berdasarkan tingkatan kesulitan, maka *self-efficacy* orang tersebut akan mengarahkannya kepada tugas/pekerjaan yang mudah, sedang dan sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan (Suseno, 2009).

2. Kemantapan keyakinan (*Strength*)

Kemantapan keyakinan (*strength*) merupakan derajat kemampuan seorang individu atas keyakinan dan pengharapannya. Seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah akan dengan mudah menyerah pada tantangan dikarenakan memiliki pengalaman yang tidak menunjang dalam menyelesaikan tugas/tantangan.

Sedangkan seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan mendorong orang tersebut agar tetap bertahan dan berupaya penuh serta maksimal walaupun pengalaman yang dimiliki tidak menunjang dalam menyelesaikan tugas/tantangan.

3. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Luas bidang perilaku (*generality*) adalah sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas. Hal tersebut terjadi mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas/situasi tertentu sehingga dalam serangkaian tugas atau situasi yang bervariasi.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yuwanto dkk., dengan judul hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wijikapindho & Hadi (2021) dengan judul hubungan antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wiharja dkk., (2020) dengan judul pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Herlina dkk., (2022) dengan judul *the influence of internship and self-efficacy on work readiness among higher education students in Jakarta*, hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness*.
5. Tentama dkk., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *self-efficacy and work readiness among vocational high school students*, hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness*.
6. Kusomo dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul *the effect of self-efficacy on student's work readiness in the tourism study program in Java-Bali*, hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness*.

2.4 Kerangka Konseptual

Kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan respon dalam mempersiapkan diri menghadapi suatu pekerjaan melalui pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya. Kartono (1985) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) meliputi kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, minat, kemampuan, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, tujuan dalam bekerja dan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dari luar diri sendiri (*ekstern*) adalah lingkungan keluarga dan lingkungan tempat bekerja, dari beberapa faktor tersebut, kepribadian termasuk salah satu yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Bila seseorang mempunyai kepribadian yang kuat dan integritas tinggi, besar kemungkinan ia tidak akan mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pada umumnya, khususnya dengan lingkungan kerjanya (Kartono, 1985).

Self-efficacy merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu (Ghufroon & Risnawita, 2014). Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh seseorang, semakin membuat dirinya yakin bahwa memiliki kemampuan untuk berhasil, dalam situasi yang sulit seseorang dengan *self-efficacy* rendah lebih cenderung mudah dalam menyerah, sementara seseorang dengan *self-efficacy* tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan (Robbins & Judge, 2015).

Self-efficacy menjadi bagian utama dari kepribadian seseorang yang berhubungan dengan kesiapan kerja karena *self-efficacy* sebagai pondasi awal yang dimiliki oleh individu dalam melakukan segala sesuatu. Menurut Latif dkk., (2017) melalui adanya *self-efficacy* yang kuat, maka individu akan berpikir positif dan akan berusaha untuk mengatasi segala hal yang dihadapi

dalam dunia kerja. Individu memiliki tugas perkembangan untuk mendapatkan suatu pekerjaan yakni ketika berada pada masa dewasa awal usia 18 – 40 tahun (Hurlock, 2002).

Mahasiswa salah satunya yang masuk kategori masa dewasa awal karena umumnya mahasiswa berusia 18-24 tahun. Mahasiswa adalah individu yang memiliki intelektual tinggi berada pada masa dewasa awal dan sedang belajar di perguruan tinggi. Sebagai calon lulusan yang kemudian akan melanjutkan ke dunia kerja, kesiapan kerja sangat diperlukan terutama oleh mahasiswa semester akhir agar dapat memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja.

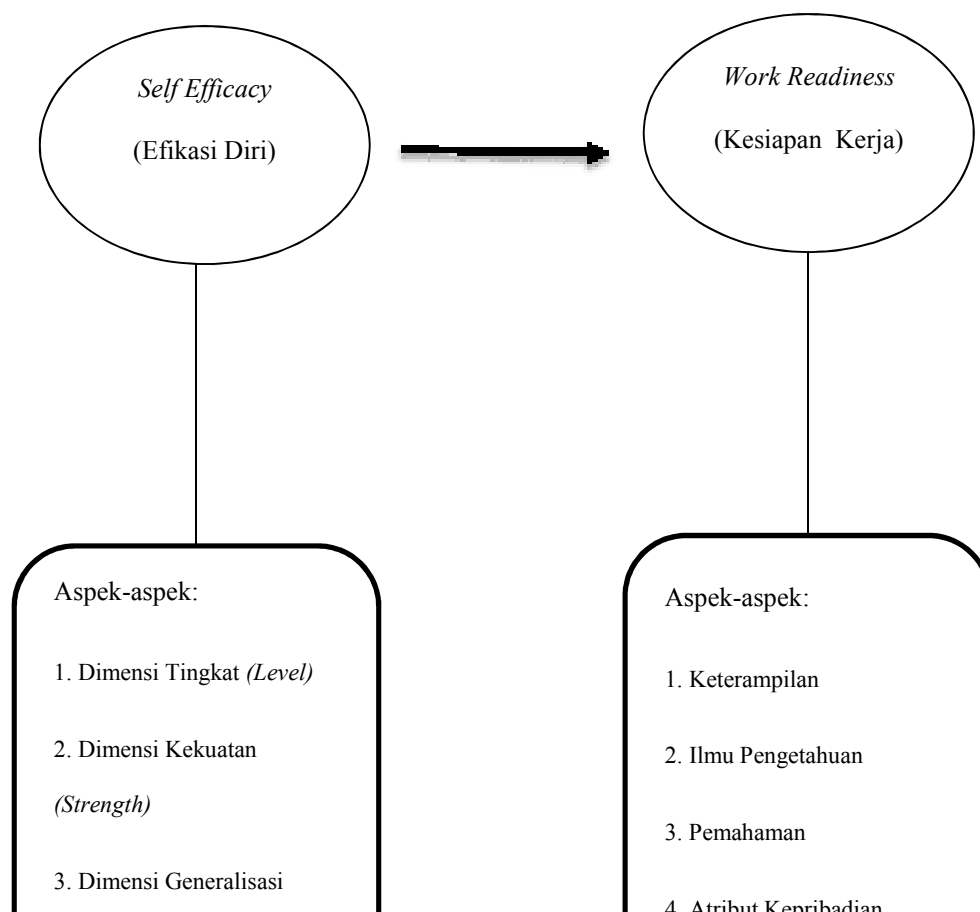
Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Caballero et al, (2010) mengungkapkan bahwa perusahaan memberikan nilai tinggi pada lulusan yang siap kerja, karena lulusan yang memiliki kesiapan kerja dipandang sebagai potensi dalam kemajuan karir. Berdasarkan hasil temuan penelitian sebelumnya oleh Utami dan Hudaniah (2013) yang meneliti tentang hubungan *self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja.

Yuwanto dkk., (2014) meneliti mengenai hubungan *self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi, hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan Latif dkk., (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan perencanaan karier dan *self-efficacy* dengan kesiapan kerja mahasiswa. Adityagana dkk., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh praktik kerja lapangan dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Surakarta

tahun pelajaran 2016- 2017. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari praktik kerja lapangan dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja.

Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwasannya hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi kesiapan kerja individu, artinya kedua variabel ini yaitu *self-efficacy* dan kesiapan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini memperkuat hipotesis bahwa ada pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja.

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menarik hipotesis dalam penelitian ini terdapat dua macam hipotesis yaitu :

- H_0 = Tidak ada pengaruh *self-efficacy* (efikasi diri) terhadap *work readiness* (kesiapan kerja) pada mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen Medan.
- H_a = Ada pengaruh *self-efficacy* (efikasi diri) terhadap *work readiness* (kesiapan kerja) pada mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen yang saat ini sedang mengerjakan skripsi. Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir untuk memperoleh jawaban sebagai bentuk pemecahan masalah atas fenomena tertentu yang ditetapkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan berlandaskan pada empirisme dalam meneliti populasi atau sampel penelitian tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian tersebut.

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Kuncoro (2018) mengartikan variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Pandey dan Pandey (2015) mendefinisikan variabel adalah konsep yang dapat memberikan nilai kuantitatif yang berbeda. Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian didefinisikan sebagai suatu atribut yang memiliki variasi yang diperoleh dari subjek, objek, atau kegiatan yang dapat dipelajari dan diteliti untuk dapat dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat sebanyak 2 (dua) variabel penelitian, yaitu: variabel bebas dan variabel tergantung. Menurut Sugiyono (2013) variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan terhadap variabel tergantung. Sedangkan variabel tergantung didefinisikan sebagai yang diberikan pengaruh atau menjadi akibat dari pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas. Oleh sebab itu yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (X) : *Self-efficacy*
2. Variabel terikat (Y) : *Work Readiness*

3.2 Definisi Operational

3.2.1 Self-Efficacy

Self-efficacy atau efikasi diri adalah bagaimana individu dalam memilih perilaku mana yang akan dicoba ataupun dihindari berdasarkan seberapa sulit individu menganggap tugas yang dihadapi serta kuatnya keyakinan individu akan kemampuannya dan persepsi individu dalam memandang luas bidang atau konteks tugas dengan merasakan apakah keahlian individu tersebut terbatas pada satu aktivitas dan konteks atau bervariasi.

Self-efficacy dipengaruhi oleh *enactive mastery experience* (pengalaman sukses sebelumnya), *vicarious experience* (pengalaman orang lain) dan *verbal persuasion* (persuasi verbal). Dalam penelitian ini, efikasi diri (*self-efficacy*) akan diukur berdasarkan 3 aspek yaitu:

1. Dimensi tingkat (magnitude/level).

Aspek ini berkaitan dengan bagaimana individu memilih perilaku mana yang akan dicoba atau dihindari berdasarkan seberapa sulit individu menganggap tugas yang dihadapi. Dalam hal ini, individu biasanya mencoba melakukan hal-hal yang menurutnya dapat dilakukan dan berusaha menghindari hal-hal yang menurutnya menantang atau di luar kemampuannya.

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Aspek ini berkaitan dengan seberapa kuat individu percaya pada kemampuannya sendiri. Dengan keyakinan yang lemah akan lebih mudah goyah oleh hal yang tidak mendukung, tetapi dengan keyakinan yang kuat individu akan termotivasi untuk terus mencoba bahkan ketika individu mengalami kegagalan atau rintangan. Selain itu, dimensi ini terkait erat dengan dimensi level di mana kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas menurun seiring dengan meningkatnya tingkat kesulitan tugas atau pekerjaan tersebut..

3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan persepsi individu dalam memandang luas bidang atau konteks tugas yaitu dengan bagaimana setiap individu merasakan apakah keahlian mereka terbatas pada satu aktivitas dan konteks atau pada berbagai aktivitas dan pengaturan.

3.2.2 *Work Readiness*

Work readiness atau kesiapan kerja adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya yang diperoleh dari hasil pelatihan dan pengalaman, juga landasan yang akan mengasah kemampuan individu untuk menjadi ahli dibidangnya serta kemampuan yang mengacu pada kapasitas individu dalam memahami informasi yang baru diperoleh untuk bekerja dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang menyenangkan dan kepribadian yang sesuai akan membuat merasa nyaman sehingga memungkinkan individu melakukan tugasnya dengan sepenuhnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Work readiness* dipengaruhi oleh taraf intelegensi, bakat, minat, pengetahuan, keadaan jasmani, sifat-sifat dan nilai-nilai kehidupan. Dalam penelitian ini, kesiapan kerja (*work readiness*) akan diukur berdasarkan 4 aspek yaitu:

a. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan yang berkembang dari pelatihan atau pengalaman yang didapat guna melaksanakan berbagai tugas. Ada banyak jenis keterampilan, seperti keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreativitas, keterampilan memecahkan masalah, keterampilan komunikasi, dan lain-lain.

b. Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*)

Ilmu pengetahuan merupakan landasan dalam mengembangkan individu untuk memiliki kemampuan menjadi ahli dalam bidangnya. Oleh karena itu, sebagai calon sarjana maka mahasiswa haruslah memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja.

c. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman merupakan kemampuan yang mengacu pada kapasitas individu dalam memahami informasi yang baru diperoleh untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil yang menyenangkan. Kemampuan untuk memahami sesuatu, kemudian mampu merencanakan apa yang akan terjadi, dan mampu membuat keputusan semuanya berkaitan pada pemahaman.

d. Atribut kepribadian (*Personal Attributes*)

Kepribadian yang sesuai akan membuat merasa nyaman sehingga memungkinkan individu melakukan tugasnya dengan sepenuhnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar individu dapat mengeluarkan keahliannya yaitu dengan memerlukan atribut kepribadian. Etika kerja, tanggung jawab, jiwa semangat berusaha, kemampuan untuk bekerja sama, optimism, berani untuk bertindak dan membuat keputusan merupakan beberapa atribut kepribadian yang dapat membantu individu menjadi siap kerja.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen Medan. Berikut merupakan karakteristik subjek penelitian sebagai berikut:

1. Mahasiswa/i tingkat akhir yang aktif berkuliah di Universitas HKBP Nommensen Medan dan sedang mengerjakan skripsi (mengambil mata kuliah skripsi) T.A 2022/2023
2. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi mengacu pada keseluruhan wilayah yang menjadi simpulan umum yang terdiri dari objek atau subjek yang menurut perkiraan peneliti memiliki kuantitas, kualitas, dan karakteristik tertentu yang digunakan untuk menyusun interpretasi dan data penelitian yang dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dalam penelitian ini yang menjadi objek atau subjek populasi penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen sebanyak 1.946 orang. (sumber: Daftar Jumlah Mahasiswa Aktif Stambuk 2019 Universitas HKBP Nommensen T.A 2022/2023)

3.4.2 Sampel

Menurut Susilana (2015) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari sekumpulan objek atau subjek yang diambil untuk diteliti dan dianggap sudah mewakili seluruh populasi. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling* dimana untuk menentukan sampel bila objek (populasi) yang diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono, 2018). Pemakaian teknik *sampling* tersebut dalam penelitian ini dikarenakan cakupan wilayah sangat luas yaitu terdiri dari 10 fakultas yang berada di Universitas HKBP Nommensen Medan. Sehingga kerangka pemilihan sampel yaitu diambil sampel dari setiap fakultas dengan jumlah yang sama rata.

Untuk menentukan sebuah ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka akan digunakan tabel rumus Isaac dan Michael berikut ini:

Gambar 3.1 Ukuran Sampel

TABEL PENENTUAN JMLAH SAMPEL ISAAC DAN MICHAEL DARI POPULASI BERDISTRIBUSI DENGAN EROR KERALASAN 1%, 3%, DAN 10%

The table is a grid with multiple columns and rows. The columns are labeled with population sizes (N) and error rates (e). The rows correspond to different population sizes. The data values are small numbers representing the required sample size (n) for each combination of N and e. The table is too blurry to transcribe the exact values, but it follows a standard format for sample size determination tables.

Dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan taraf signifikansi (α) 5% (tingkat kepercayaan 95%) sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 294 orang dan dibulatkan menjadi 300 orang dengan pembagian 30 orang yang akan menjadi perwakilan dari setiap fakultas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologis untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditetapkan oleh peneliti. Menurut Azwar (2012) skala psikologis adalah instrumen dengan pertanyaan yang dirancang untuk mengungkapkan atau mengidentifikasi konstruk psikologis tertentu.

Skala psikologis yang digunakan adalah skala efikasi diri (*self-efficacy*) dan skala kesiapan kerja (*work readiness*). Bentuk skala yang akan digunakan yaitu skala model Likert dengan menetapkan empat pilihan jawaban antara lain SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala psikologis tersebut dibuat berdasarkan dua pengelompokan pernyataan yaitu pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung). Dalam proses pelaksanaannya, skala psikologi ini dibagikan kepada responden yang merupakan sampel penelitian melalui salah satu media *google* yaitu *google Form*.

3.6 Pelaksanaan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini tentunya memiliki prosedur yang terdiri dari 2 (dua) tahap, yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Tahap Persiapan Penelitian

Penelitian ilmiah ini merupakan salah satu cara yang memiliki tujuan untuk menguji sebuah kebenaran dari ilmu pengetahuan. Oleh karenanya mendapatkan data yang akurat dan tidak bias maka peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat dalam menyusun sebuah instrumen penelitian. Langkah-langkah tersebut adalah:

a. Pembuatan Alat Ukur

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) alat ukur psikologi berbentuk skala dalam teknik pengumpulan datanya yang disusun dengan membuat tabel *blue print* dengan mengacu pada item-item pernyataan. Kedua skala alat ukur tersebut yaitu:

1. Skala *Self-Efficacy*

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang akan disusun sendiri oleh peneliti dengan bantuan dari para ahli (dosen pembimbing). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *self-efficacy* adalah skala *self-efficacy* berdasarkan teori Bandura (1997).

**Tabel 3.2 Blueprint Instrumen *Self-Efficacy*
Sebelum Uji Coba**

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Dimensi tingkat	8,9,14,16,25,26,27	2,6,7,20,24,30,31	14
2.	Dimensi Kekuatan	1,3,13,19,23,33,34	5,10, 12,18,28,29,32	14
3.	Dimensi Generalisasi	15,21,35,36,40,41	4,11,17,22,37,38,39	13
Total		20	21	41

Tabel 3.3 Interpretasi Skor Total Skala *Self-Efficacy*

Kategori Jawaban	Skor Total	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

2. Skala *Work Readiness*

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang akan disusun sendiri oleh peneliti dengan bantuan dari para ahli (dosen pembimbing). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work readiness* adalah skala *work readiness* berdasarkan teori Pool dan Sewell (2007).

**Tabel 3.2 Blueprint Instrumen *Work Readiness*
Sebelum Uji Coba**

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Keterampilan	1,5,9,21,39	13,25,30,19,34	10
2.	Ilmu Pengetahuan	2,6,14,29,23	10,18,35,42,43	10
3.	Pemahaman	3,7,22,36,44	11,15,17,31,38	10
4	Atribut Kepribadian	4,8,16,20,24,28,33,26,27	12,32,37,40,41	14
Total		24	20	44

Tabel 3.3 Interpretasi Skor Total Skala *Work Readiness*

Kategori Jawaban	Skor Total	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

b. Uji Coba Alat Ukur

Setelah selesai melakukan pembuatan alat ukur dalam bentuk tabel *blue print*, maka tahap berikutnya yaitu peneliti melakukan uji coba alat ukur tersebut melalui penyebaran skala psikologis dengan media *google form* yang bertujuan untuk menguji apakah alat ukur yang telah disusun tersebut telah reliabel dan valid sehingga dapat digunakan saat melakukan penelitian

yang sebenarnya nanti. Maka peneliti melakukan uji coba alat ukur pada tanggal 2 Agustus 2023 – 8 Agustus 2023 kepada 62 orang mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen.

Setelah uji coba selesai dilakukan, maka hasil uji coba tersebut dianalisis menggunakan program *SPSS version 20.0 for windows* dengan prosedur analisis sederhana untuk mengetahui reliabilitas dan validitas dari kedua skala yang telah diuji dan menyusun kembali item-item pada setiap skala tersebut yang telah lolos uji coba untuk dapat diujikan kembali pada saat tahap pelaksanaan penelitian sebenarnya. Adapun tabel *blue print* dari kedua variabel penelitian yang telah diuji coba tersebut sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Blueprint Instrumen *Self-Efficacy*
Setelah Uji Coba**

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Dimensi tingkat	7,8,11,13,22,23	2,5,6,17,21,26,27	13
2.	Dimensi Kekuatan	1,3,10,16,20,29,30	4,9,15,24,25,28	13
3.	Dimensi Generalisasi	12,18,31,32	14,19,33,34,35	9
Total		17	18	35

Dari hasil analisis komputerasi yang dilakukan sebanyak dua kali menggunakan program *SPSS version 20.0 for windows*, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas skala *self-efficacy* sebesar 0,937 dan jumlah item skala *self-efficacy* yang gugur adalah sebanyak 6 item sehingga item yang tersisa untuk layak uji adalah sebanyak 35 item.

**Tabel 3.4 Blueprint Instrumen *Work Readiness*
Setelah Uji Coba**

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Keterampilan	12	1,7,	3

2.	Ilmu Pengetahuan	17,18	3,10,15,16	6
3.	Pemahaman	19,20	8	3
4	Atribut Kepribadian	2,4,5,6,	9,11,13,14	8
Total		9	11	20

Dari hasil analisis komputerisasi yang dilakukan sebanyak lima kali menggunakan program *SPSS version 20.0 for windows*, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas skala *work readiness* sebesar 0,831 dan jumlah item skala *work readiness* yang gugur adalah sebanyak 24 item sehingga item yang tersisa untuk layak uji adalah sebanyak 20 item.

- Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2012) menyatakan bahwa sejauh mana suatu alat ukur itu valid (tepat dan akurat) dalam melakukan fungsi ukurnya dapat digunakan untuk menentukan validitasnya. Peneliti menggunakan *content validity* sebagai salah satu jenis validitas dalam penelitian ini. Hubungan antara item-item dalam alat ukur dengan isi yang ingin diukur oleh peneliti dikenal sebagai *content validity*. Syarat minimum agar suatu item dikatakan valid yaitu jika r hitung $\geq 0,3$. Untuk itu, peneliti menerapkan teknik penghitungan korelasi antara setiap item dengan menentukan kriteria tertentu menggunakan program *SPSS version 20.0 for windows* untuk memperoleh hasil alat ukur yang konsisten. Kriteria tertentu yang dimaksudkan adalah dengan skor internal, yaitu skor total alat ukur yang kemudian akan dikorelasikan dengan skor pada masing-masing item dengan menggunakan bantuan dari dosen pembimbing (para ahli). Syarat minimum agar suatu item dikatakan valid yaitu jika r hitung $\geq 0,3$.

- Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2013) reliabilitas alat ukur adalah seberapa tinggi skor tampak tes berkorelasi dengan skor murninya dalam mengukur atau mengamati sesuatu yang menjadi objek

ukur penelitian. Maka dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian komputasi *Alpha Cronbach* menggunakan program *SPSS version 20.0 for windows*. Syarat agar instrument alat ukur dikatakan reliabel adalah jika skor alpha lebih besar atau sama dengan 0,6.

3.6.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti menyebarkan kusioner (skala psikologis) dengan media *google form* pada tanggal 9 Agustus 2023 – 25 Agustus 2023 kepada 300 orang mahasiswa tingkat akhir Universitas HKBP Nommensen Medan yang sedang mengerjakan skripsi (mengambil mata kuliah skripsi) T.A 2022/2023. Prosedur dalam penelitian ini yaitu peneliti meminta responden untuk mengisi semua pernyataan yang tersedia di dalam *google form* sesuai dengan skor atau penilaian yang ada dan juga disesuaikan dengan dirinya. Peneliti juga menggunakan batas pengisian setiap akun email yaitu hanya sekali saja sehingga tidak terjadi pengisian ganda pada hasil *google form*.

3.7 Analisis Data

Untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah diperoleh seperti tabel dan grafik, penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif. Dalam penelitian ini, pengaruh antara variabel X dan Y diuji dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. SPSS digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik diperlukan untuk menentukan apakah teknik regresi itu layak atau tidak untuk digunakan. *SPSS version 20.0 for Windows* sedang digunakan untuk analisis.

3.7.1 Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian kedua variable terdistribusi secara normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS version 20.0 for windows*.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variable bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linear dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 20.0 for Windows* dengan ujian linearitas menggunakan *Test for linearity*. Yang dalam hal ini, kedua variabel dikatakan berhubungan linear jika $p > 0,05$.

3.7.2 Uji Hipotesis

Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu dimana bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel, maka akan digunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan *SPSS version 20.0 for windows*. Teknik regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini *self-efficacy* sebagai variabel bebas dan *work readiness* sebagai variabel terikat.

Untuk menguji pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Work readiness* yang dilakukan dengan syarat:

Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

