

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini masalah yang paling sering ditemukan adalah pengangguran, Badan Pusat Statistik BPS (2022) mengungkapkan bahwa jumlah pengangguran pada tahun 2022 menurun dibandingkan tahun 2021. Walaupun tingkat pengangguran naik dari pada tahun 2021 tentunya pengangguran masih ada pada tahun 2022 ini. Badan Pusat Statistika BPS (2022) mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) agustus tahun 2022 sebesar 5,86%. Angka itu menurun dari 6,49% pada agustus tahun 2021. Sedangkan jika dibandingkan temuan februari 2022, rasionya naik 0,03%. Lebih rinci lagi kini jumlah pengangguran pada tahun 2022 sebanyak 8,42 juta jiwa sedangkan 143,72 juta jiwa bekerja (Siahaan dkk, 2022).

Tingginya angka pengangguran tidak semata-mata disebabkan oleh minimnya jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Namun hal tersebut juga dapat disebabkan oleh perusahaan yang lebih selektif dalam menerima calon karyawan untuk perusahaannya. Tentunya perusahaan akan merekrut calon karyawan yang memiliki kualitas, siap dan mau bekerja. Definisi dari karyawan yang berkualitas adalah tenaga kerja yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang selaras dengan perkembangan teknologi dan berbagai perusahaan pasar dunia sebab dunia kerja bersifat terus berkembang. Untuk itu perusahaan akan memberikan point plus bagi para sarjana yang memiliki kemampuan dan kesiapan untuk bekerja (Masram & Mu'ah, 2018).

Saat ini sumber daya manusia sebagai tenaga harus memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan kebutuhan dalam dunia kerja. Tuntutan pada pekerjaan semakin meningkat sehingga sangat dibutuhkan sumber daya yang berkualitas agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam segala bidang dan sumber daya manusia yang mampu bersaing pada era

globalisasi yang semakin maju ini. Untuk itu setiap individu harus mampu mengembangkan dirinya agar mampu beradaptasi pada perubahan-perubahan yang semakin maju dan mampu bersaing dengan individu yang lain dan salah satu caranya melalui pendidikan (Mardhiyah, dkk, 2021).

Pendidikan merupakan pondasi utama untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu. Pendidikan adalah sesuatu yang dapat membantu perkembangan individu dari jasmani dan akal dengan sesuatu yang dapat memungkinkan tercapainya sebuah kesempurnaan. Pendidikan direncanakan dan diprogram menjadi tiga tahap dengan tingkat usia, tahap pertama adalah pendidikan yang diberikan kepada murid hingga sampai dua puluh tahun, dan tahap kedua dari usia dua puluh tahun sampai tiga puluh tahun sedangkan tahap ketiga dari tiga puluh tahun sampai usia empat puluh tahun. Pendidikan mempunyai posisi yang utama dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Dengan pendidikan diharapkan mampu menjadi alat pemberdayaan masyarakat menuju SDM yang lebih kreatif, inovatif, dan produktif dalam menghadapi tantangan yang kompleks (Akbar dkk, 2023).

Kesiapan ialah keadaan yang ada dalam diri seseorang untuk memberikan respon maupun melakukan kegiatan yang berkaitan dengan perilaku dan sikap yang berhubungan untuk membentuk keterampilan yang berguna untuk mempersiapkan diri seseorang. Kerja ialah hakikat kehidupan manusia selama hidup mereka yang selalu melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan yang dimaksud ialah bermacam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari (Irmayanti dkk, 2020).

Wijikapindho dan Hadi (2021) menyatakan bahwa kesiapan kerja mahasiswa merupakan faktor yang ada pada mahasiswa untuk mengimbangi tuntutan produktivitas dan kualitas serta kinerja suatu organisasi. Dengan ini perguruan tinggi memiliki kewajiban untuk mempersiapkan mahasiswanya sebagai lulusan yang memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya adalah efikasi diri. Menurut Ivancevich (Tanjung dkk, 2020) bahwa efikasi diri berhubungan dengan harga pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada harga seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat harga diri yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka. Konsep harga diri memasukan tiga dimensi yaitu besarnya, kekuatan, dan generalitas. Besarnya merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Kekuatan merujuk pada apakah harga berkenaan dengan besarnya harga diri kuat atau lemah. Generalitas merujuk pada seberapa luas situasi dimana harga terhadap kemampuan tersebut berlaku.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prisirilia dan Lisa (2021) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19”, penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness* dengan koefisien determinasi sebesar 35,5%, sedangkan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Merida, dkk (2021) dengan judul “Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Dewasa Awal di Kota Samarinda”, menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja dengan nilai r hitung = 0.209 > r tabel = 0.197 dan nilai $p = 0.037$ ($p < 0,05$).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 21 februari 2025 kepada 5 orang yang merupakan mahasiswa Universitas Islam 45 Bekasi Semester Akhir yang sedang menyusun skripsi didapatkan hasil bahwa 4 dari 5 mahasiswa (80%) memiliki kesiapan kerja yang rendah. Hal ini dikarenakan responden 1, 2, dan 3 merasa bahwa mereka masih lalai dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas tepat waktu dimana responden 1, 2, dan 3 menganggap bahwa mereka kurang memiliki keterampilan, kecekatan, dan

ketelitian yang tinggi saat mengerjakan tugas sehingga sering kali mereka bertanya kepada rekannya yang lain untuk membantu mengerjakan tugas, hal ini menunjukkan bahwa responden 1,2, dan 3 memiliki kurangnya kesiapan kerja pada aspek *responsibility*, *flexibility*, *skills*, dan *self-view*, namun memiliki kemampuan pada aspek *communication*. Sedangkan kesiapan kerja yang rendah pada responden 4 ditandai dengan kurangnya rasa percaya diri untuk bertanya kepada rekan lain dan menganggap jika responden 4 sering bertanya kepada rekan lain akan dipandang buruk sehingga responden 4 hanya mengandalkan kemampuan diri sendiri namun sering kali tertinggal beberapa tugas karena kurangnya informasi. Hal ini menunjukkan rendahnya kesiapan kerja karena responden 4 tidak bisa memenuhi aspek *communication*, *self-view*, dan *healthy and safety*.

Kesiapan kerja pada responden 5 dikatakan tinggi karena menurut pengakuan responden 5, ia adalah orang yang selalu mengerjakan tugas dan mengumpulkan tepat waktu karena tugas yang dimilikinya sesuai dengan kemampuan diri. Responden 5 akan mengerjakan tugas yang dimengerti oleh sebab itu memilih jurusan psikologi adalah keinginan sendiri dan merasa mampu untuk menyelesaikan perkuliahan tepat waktu tanpa merasa terbebani oleh tugas. Hal ini menunjukkan bahwa responden 5 dapat memenuhi aspek *responsibility*, *flexibility*, *skills*, *self-view*, dan *healthy and safety*.

Penelitian Merida, dkk (2021), menjelaskan bahwa salah satu faktor dari kesiapan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri dan kesiapan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan, artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi juga kesiapan kerja dan sebaliknya. Sejalan dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, terdapat 3 dari 5 responden (60%) yang memiliki efikasi diri rendah. Mereka mengatakan tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu jika tidak dibantu oleh rekan lain dan kesulitan jika memiliki tugas yang banyak dan berbeda-beda. Hal ini menunjukkan jika mereka tidak dapat memenuhi aspek *level* dan *generality*.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dari fenomena secara umum dan juga hasil studi pendahuluan pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan permasalahan kesiapan kerja. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul penelitian berikut “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara spesifik sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu:

1. Untuk mengetahui Bagaimana gambaran tentang Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan loyalitas karyawan dengan fokus terhadap dukungan organisasi dan pengembangan karir.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan informasi tentang keterkaitan antara dukungan organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.