

## **Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir**

**Rizki Diah Baiti<sup>1</sup>, Sri Muliati Abdullah<sup>2</sup>, Novia Sinta Rochwidowati<sup>3</sup>**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta; Jl. Wates Km. 10 Yogyakarta, tlp.

(0274) 6498211/ 274-6498213

e-mail: [rizkidiahbaiti@gmail.com](mailto:rizkidiahbaiti@gmail.com)<sup>1</sup>, [muliatiyogya@gmail.com](mailto:muliatiyogya@gmail.com)<sup>2</sup>, [vedana22@gmail.com](mailto:vedana22@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja. Subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa semester akhir Universitas “X” dengan keseluruhan subjek 110. Metode pengumpulan data menggunakan skala Kesiapan Kerja dan skala *CareerSelf Efficacy*. Hasil analisis dengan uji korelasi *product moment* diperoleh ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.772 ( $p = 0.000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Semakin tinggi *career self-efficacy* maka semakin tinggi kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. Sebaliknya semakin rendah *career self-efficacy* maka semakin rendah kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,60 artinya variabel *career self-efficacy* dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan sebesar 60% terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. Hal ini sekaligus menegaskan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 40%.

**Kata Kunci:** *Career Self-Efficacy*, Kesiapan Kerja, Mahasiswa Semester Akhir

**Abstract.** This study aims to determine the relationship between career self-efficacy with the readiness of work in the last semester students. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between career self-efficacy and job readiness. Subjects in this study were last semester students of “X” University Yogyakarta with the whole subject 110. Methods of data collection using the scale of Work Readiness and scale Career Self Efficacy. Results of analysis with product moment correlation test obtained ( $r_{xy}$ ) of 0.772 ( $p = 0.000$ ). This shows that there is a positive relationship between career self-efficacy with the readiness of work in the last semester students, so the hypothesis proposed in this research is acceptable. Higher the career self-efficacy followed higher the readiness of work in the final semester students. On the contrary, lower the career self-efficacy followed lower the readiness of work on the last semester students. Coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.60 means that the career self-efficacy variable in this study is able to contribute 60% to the readiness of work to the last semester students. This at once confirms the influence of other variables that are not examined in this study by 40%.

**Keywords:** Career self-efficacy, work readiness, last semester students

Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya setiap perubahan pola kehidupan (Ningrum, 2009). Pendidikan diharapkan mampu membantu seseorang melatih dirinya agar dapat mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia dan masyarakat luas guna menghadapi dunia kerja. Bagi pendidikan tinggi, mahasiswa semester

akhir pada tingkat sarjana merupakan calon lulusan yang kemudian akan melanjutkan ke dunia kerja, mahasiswa dituntut untuk dapat mengimbangi mutu dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun sayangnya mahasiswa lulusan Perguruan Tinggi justru banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan (Agusta, 2015).

Mahasiswa sebagai calon angkatan kerja, merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan dengan perguruan tinggi (Putri & Budiani, 2013). Mahasiswa tingkat akhir khususnya, merupakan calon lulusan yang kemudian akan melanjutkan masa depan ke dunia kerja, sebab pada umumnya mahasiswa tingkat akhir mulai berpikir tentang masa depannya mengenai pekerjaan di bidang yang dia tekuni setelah lulus dari Perguruan Tinggi. Calon sarjana diharapkan memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya, mampu mengembangkan pengetahuan, serta memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas dengan harapan mahasiswa dapat bersaing dengan sarjana lulusan lain dalam dunia kerja (Agusta, 2015). Selain mahasiswa dituntut untuk dapat menguasai bidang akademiknya (*hard skills*), dirinya juga dituntut untuk dapat mengimbangi keahlian-keahlian yang ada pada dirinya (*soft skills*), seperti berkomunikasi, sopan santun, memiliki sikap kepemimpinan yang tinggi, serta dapat bertanggung jawab atas dirinya dan orang lain.

Kesiapan untuk menghadapi dunia kerja tersebut sering dikenal sebagai kesiapan kerja. Kesiapan kerja didefinisikan sebagai kemampuan yang datang dari diri sendiri dengan sedikit atau tanpa bantuan dari luar untuk mencari,

memperoleh dan menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan juga dikehendaki oleh individu tersebut (Ward & Riddle, 2002). Kesiapan kerja menurut Brady (2009) berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat siap bekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu bagaimana cara untuk mempertahankan pekerjaan setelah pekerjaan itu didapatkan.

Pendapat lain, menurut Stevani dan Yulhendri (2014) menyebutkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi dari individu yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan yang sedang atau akan dihadapi. Kesiapan kerja perlu dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir, karena diharapkan sebelum lulus dari perkuliahan mahasiswa telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya yaitu mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sebagai alat dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat, tidak hanya itu diharapkan setelah memperoleh pekerjaan nanti individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk dapat terus mempertahankan pekerjaannya.

Seorang mahasiswa harus merasa yakin bahwa dalam mempersiapkan dunia kerja, dirinya telah siap dan mampu untuk menghadapi setiap tantangan maupun kewajiban yang akan diberikan kepadanya. Menurut Pool dan Sewell (2007) seorang mahasiswa dapat dikatakan siap dalam menghadapi dunia kerja apabila dirinya memiliki 4 aspek berikut: seperti memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang (*Career Management Skills*), ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya (*Knowledge*), pemahaman akan pengetahuan yang telah dipelajari (*Presentation*), serta atribut kepribadian yang mendorong mahasiswa tersebut untuk memunculkan potensi yang ada di dalam dirinya (*Personal Circumstance*).

Untuk menggali data lebih mendalam, peneliti melakukan wawancara berdasarkan aspek kesiapan kerja terhadap 8 orang mahasiswa semester akhir Universitas "X", pada tanggal 15 September dan 19 September 2016, dari 8 subjek mahasiswa 4 orang berjenis kelamin laki-laki dan 4 orang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada 8 orang mahasiswa di Universitas "X", 5 diantaranya menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki rendah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa

mahasiswa tersebut memiliki aspek *Career Management Skills* rendah, seperti ketika mahasiswa dihadapkan pada tugas dan kewajiban yang memiliki standart lebih tinggi dibandingkan dengan apa yang selama ini mahasiswa pelajari selama kuliah, mahasiswa merasa tidak dapat melakukan tugas tersebut, atau bahkan tugas tersebut dianggap terlalu sulit untuk dikerjakan. Juga kurangnya bekal pemahaman akan pengetahuan yang selama ini telah mahasiswa pelajari, seperti sulit mengaplikasikan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan ke dalam kehidupan nyata di lingkungan masyarakat luas, hal ini mencerminkan aspek *Presentation* yang rendah. Kurangnyakesadaran diri akan tanggung jawab yang dimiliki, seringkali membuat mahasiswa lupa akan apa yang menjadi kewajibannya sebagai pelajar, ketika tugas kuliah diberikan yang terjadi justru mereka hanya menunda untuk menyelesaikannya, hal ini terkait dengan aspek *PersonalCircumstance* pada mahasiswa.

Fenomena sebagian mahasiswa sebagaimana tersebut diatas dapat merugikan dirinya sendiri, bahkan hanya akan menambah jumlah pengangguran tenaga kerja dari tingkat Perguruan Tinggi. Mahasiswa semestinya sudah memiliki tujuan yang spesifik, serta kemampuan diri yang lebih dari cukup terutama dalam

menentukan karir yang akan ditekuninya nanti jauh sebelum dirinya dinyatakan lulus dari Universitas, karena tanpa tujuan yang spesifik dan jelas kondisi seperti ini hanya akan menghambat dan menunda potensinya. Sehingga mahasiswa juga akan semakin tidak mengetahui siapa dirinya dan pekerjaan seperti apakah yang dibutuhkan setelah lulus nanti. Berdasarkan kondisi tersebut, para mahasiswa perlu mendapat bimbingan agar dapat mengeksplorasi minat dan bakatnya sesuai dengan harapan dan cita-cita di masa depannya. Untuk mewujudkan suatu perencanaan di masa depan, selain mahasiswa perlu melakukan langkah-langkah yang membawa dirinya dalam kesiapan menghadapi setiap tantangan yang akan dihadapinya, diperlukan juga adanya suatu usaha yang gigih untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Usaha tersebut berguna sehingga seorang mahasiswa telah melakukan terobosan penting agar kesuksesan yang dicita-citakannya menjadi nyata (Agusta, 2015). Hal ini membuktikan, bahwa kesiapan kerja dibutuhkan oleh mahasiswa untuk memahami dan menyikapi sesuatu sesuai dengan apa yang telah dia ketahui sebelumnya.

Kesiapan kerja pada mahasiswa perlu dimiliki sebagai upaya untuk mempunyai keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan dalam dunia kerja,

sehingga mahasiswa setelah lulus nanti dapat bersaing di dunia kerja. Hal yang mendukung kesiapan kerja seperti, sikap, pengetahuan, dan keterampilan di mana ini memungkinkan untuk mahasiswa tingkat akhir semakin sadar, yakin akan peran dan tanggung jawab (Agusta, 2015). Ketika mahasiswa sudah dikatakan siap dan mampu menghadapi dunia kerja, mahasiswa tersebut diasumsikan juga telah mengerti tentang jenjang karir yang diinginkan dan akan dijalani nantinya. Untuk sukses pada suatu karir, mahasiswa harus mendalami suatu bidang ilmu untuk meningkatkan kemampuan pribadinya, serta terbiasa mengerjakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan karir itu sendiri.

Stevani dan Yulhendri (2014) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain: faktor dari dalam diri (*intern*) yang meliputi kecerdasan, keterampilan, kecakapan, kemampuan, minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, dan cita-cita. Dari keseluruhan faktor *intern* yang dimiliki mahasiswa, akan memunculkan *self-efficacy* yang kuat di dalam dirinya untuk menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seperti yang disampaikan oleh Bandura (1997), *self-efficacy* merupakan kunci dari fungsimanusia yaitu tingkat motivasi,

perasaan, dan tindakan sebagai dasar keyakinan bahwa kemampuan yang diyakini benar. Sedangkan faktor dari luar diri (*ekstern*) adalah lingkungan keluarga, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sejawat dan penghasilan.

*Career self-efficacy* merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kemantapan pengambilan keputusan karir mahasiswa setelah lulus dari Perguruan Tinggi nanti. Mahasiswa harus memiliki kemandirian serta keyakinan untuk berhasil membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Kemampuan digunakan untuk mengambil keputusan dan memahami diri tentang apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pengambilan keputusan disini lebih kepada saat mahasiswa tersebut memilih pekerjaan yang sesuai dengan diri dan bidangnya. Pengambilan keputusan yang rendah menunjukkan bahwa individu tidak siap dalam menghadapi perencanaan karir yang akan dijalannya. Lain halnya dengan pengambilan keputusan yang tinggi, menunjukkan bahwa individu tersebut telah siap dalam menghadapi perencanaan karir yang akan dijalannya (Widyastuti & Pratiwi, 2013).

Menurut Bandura (1997) dalam proses membuat keputusan mengenai pilihan karir, individu harus mempertimbangkan ketidakpastian akan

kemampuannya terhadap bidang yang diminati, kepastian dan prospek karirnya di masa depan dan identitas diri yang dicarinya. Di mana untuk mengatasi ketidakmampuan menilai kemampuannya sendiri, individu tersebut harus memiliki *career self-efficacy*. *Career self-efficacy* dapat menuntun motivasi tingkah laku karir. *Career self-efficacy* yang rendah dapat membuat individu menunda membuat keputusan karir, dan mungkin juga menunda menyelesaikan keputusan yang telah dibuat. Semakin tinggi *careerself-efficacy* yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan serta semakin kuat komitmen pada tujuan karirnya. Semakin rendah *career self-efficacy* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula tujuan serta komitmen yang ditetapkan (Widyastuti & Pratiwi, 2013).

Bandura (1997) mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu : tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), dan keluasan (*generality*). Ketiga dimensi ini mendorong mahasiswa untuk mengerjakan suatu tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya, menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugasnya, juga untuk menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang

diharapkannya. Namun pada penelitian *career self-efficacy* peneliti hanya akan berfokus kepada dua dimensi saja, yaitu : tingkat (*level*), dan kekuatan (*strength*) dikarenakan variabel yang akan peneliti teliti lebih berfokus pada *career self-efficacy* bukan *self-efficacy* secara umum (Lent & Hackett,1987). Lent dan Hackett (1987) menyatakan bahwa *career self-efficacy* merupakan implikasi langsung dari adanya intervensi karir pada *self-efficacy*. Intervensi yang dilakukan adalah sejauh mana mahasiswa meningkatkan *self-efficacy* sesuai dengan kemampuan pengambilan keputusan karir yang diinginkan.

Menurut Susantoputri, dkk (2014) dalam proses mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja, seorang siswa perlu mempunyai keyakinan tentang dirinya, yakin dengan ciri-ciri kepribadian yang menonjol, yakin akan potensi intelektualnya, dan yakin dengan kelebihan yang dimiliki membedakannya dari remaja lain, serta dapat menerima perbedaan tersebut. Siswa harus menentukan dengan tepat bidang karir atau jenis pekerjaan yang sesuai dengan mereka jauh sebelum mereka dinyatakan lulus oleh institusi. Hal inilah yang berhubungan dengan *career self-efficacy*, yaitu keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk perilaku yang sesuai

dengan harapan yang diinginkan dan tentang kemampuan terhadap diri sendiri di mana kesemuanya berhubungan dengan kesiapan dirinya dalam menghadapi dunia kerja yang akan dijalani.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa dengan memiliki *career self-efficacy* tinggi maka kesiapan siswa dalam memasuki dunia kerja akan semakin tinggi juga. Di mana *career self-efficacy* mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesiapan seseorang dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir?”

## Metode

### *Identifikasi Subjek*

Karakteristik subjek pada penelitian ini, antara lain :

- a. Mahasiswa aktif semester akhir yang belum bekerja, minimal semester VII yang telah mengambil mata kuliah Skripsi.
- b. Mahasiswa semester akhir usia 19 - 25 tahun, menurut Erik Erickson (dalam Sobur, 2003) seseorang akan bekerja dan tahun-tahun pertama dalam pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting. Pendapat ini didukung oleh Havighurst (dalam Sobur, 2003)

pada masa dewasa muda seseorang akan mulai membentuk keluarga dan mulai bekerja.

Subjek penelitian pada penelitian ini berjumlah 180 orang mahasiswa aktif Universitas "X" (70 orang sebagai sampel *try out* alat ukur dan 110 orang menjadi sampel penelitian).

#### *Instrumen Penelitian*

Kesiapan kerja diukur berdasarkan aspek-aspek yang mengacu pada pendapat Pool dan Sewell (2007) meliputi *career management skills, knowledge, presentation, dan personal circumstance*. *Career self-efficacy* diukur berdasarkan dimensi yang mengacu pada pendapat Lent dan Hackett (1987) meliputi tingkat (*level*), dan kekuatan (*strength*). Komposisi jumlah aitem per aspek dari dua variabel di atas dapat dilihat pada tabel 1 dan 2 berikut.

Tabel 1.

*Distribusi Sebaran Aitem Skala Kesiapan Kerja Sebelum Uji Coba*

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Career Management Skill</i>	2	4	6
2.	<i>Knowledge</i>	3	4	7
3.	<i>Presentation</i>	4	3	7
4.	<i>Personal Circumstance</i>	4	4	8
<b>Jumlah</b>		13	15	28

Sumber : Data olahan peneliti

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari 40 aitem terdapat 28 aitem yang memenuhi kriteria koefisien aitem total dan 12 aitem sisanya gugur. Koefisien validitas

Pernyataan-pernyataan dalam skala ini bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Penyusunan skala didasarkan pada skala *likert*, yaitu tiap pernyataan terdiri dari 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu: SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Pemberian skor tergantung dari sifat pernyataan, yaitu pernyataan yang bersifat *favorable*, skor akan bergerak dari 4-1. Pernyataan *unfavorable* akan bergerak dari 1-4. Cara mendapatkan skor kesiapan kerja adalah dengan menjumlahkan skor yang diperoleh dari masing-masing aitem. Skor yang diperoleh menunjukkan tinggi rendahnya kesiapan kerja, semakin tinggi total skor kesiapan kerja menunjukkan semakin tingginya kesiapan kerja pada sampel penelitian.

bergerak dari 0,333 sampai dengan 0,668 dan koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,893 yang menunjukkan bahwa pengukuran kesiapan kerja mempunyai tingkat

kepercayaan 89,3% dengan variasi error sebesar 10,7%. Jadi jumlah item yang valid

dalam skala kesiapan kerja sebanyak 28 aitem.

Tabel 2.

*Distribusi Sebaran Aitem Skala Career Self-Efficacy Setelah Uji Coba*

No.	Dimensi	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Tingkat ( <i>level</i> )	5	5	10
2.	Kekuatan ( <i>strength</i> )	5	5	10
<b>Jumlah</b>		10	10	20

Sumber : Data olahan peneliti

Hasil perhitungan SPSS versi 17 menunjukkan bahwa dari 20 aitem semuanya telah memenuhi kriteria koefisien aitem-total, dan tidak terdapat aitem yang gugur. Koefisien validitas bergerak dari 0,326 sampai dengan 0,773 dan koefisien reliabilitas alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,917 yang menunjukkan bahwa pengukuran *career self-efficacy* mempunyai tingkat kepercayaan 91,7% dengan variansi error sebesar 9,3%. Jadi jumlah aitem yang valid dalam skala *career self-efficacy* sebanyak 20 aitem.

#### *Metode Penelitian*

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah skala. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model *likert*.

### **Hasil**

#### *Statistika Deskriptif*

Data yang diperoleh dari skala kesiapan kerja dan skala *career self-efficacy* digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian yang menunjukkan skor minimum hipotetik, skor maksimum hipotetik, rerata hipotetik,

standar deviasi hipotetik, skor minimum empirik, skor maksimum empirik, rerata empirik, dan standar deviasi empirik. Hasil tersebut digunakan sebagai dasar pembuatan kategori subjek.

Pada variabel Kesiapan kerja, skor minimal hipotetik adalah 28 dan skor maksimal hipotetiknya adalah 112. Rerata hipotetik ( $\mu$ ) sebesar 70 dengan standar deviasi ( $\sigma$ ) sebesar 14. Berdasarkan data empirik variabel kesiapan kerja diperoleh skor minimal sebesar 63 dan skor maksimal sebesar 103 dengan rerata empirik 81,75 dan standar deviasi sebesar 7,245.

Pada variabel *CareerSelf-Efficacy* sebanyak 20 butir. Skor minimal hipotetik yang diperoleh adalah 20 dan skor maksimal hipotetiknya adalah 80. Rerata hipotetiknya ( $\mu$ ) sebesar 50 dengan standar deviasi ( $\sigma$ ) sebesar 10. Berdasarkan data empirik variabel *careerself-efficacy* diperoleh skor minimal sebesar 47 dan skor maksimal sebesar 97 dengan rerata empirik 61,63 dan standar deviasi sebesar 6,490. Hasil



deskripsi skor subjek selengkapnya

ditampilkan dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3.

*Deskripsi data Kesiapan Kerja dan Career Self-Efficacy (N = 110)*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Kesiapan Kerja	28	112	70	14	63	103	81,75	7,245
<i>Career Self-Efficacy</i>	20	80	50	10	47	79	61,63	6,490

Keterangan :

N = jumlah subjek, Min = skor miimal; Maks = skor maksimal; mean = rerata; SD = Standar Deviasi

Kategorisasi skor jawaban subjek (Azwar, 2015). Hasil kategori dapat dilihat pada tabel di bawah 4 dan tabel 5 di kriteria yaitu rendah sedang dan tinggi bawah ini :

Tabel 3.

*Kategorisasi skor Kesiapan Kerja*

No.	Pedoman	Skor	Kategorisasi	N	%
1.	$X \geq (\mu + 1 \sigma)$	$X \geq 84$	Tinggi	49	44,55%
2.	$(\mu - 1 \sigma) \leq X \leq (\mu + 1 \sigma)$	$56 \leq X \leq 84$	Sedang	61	55,45%
3.	$X < (\mu - 1 \sigma)$	$X < 56$	Rendah	0	0%
<b>Jumlah</b>					100%

Keterangan : N = Jumlah Subjek,  $\mu$  = Rerata Hipotetik,  $\sigma$  = Standar Deviasi Hipotetik; X = Skor Subjek

Berdasarkan kategori di atas, dapat diketahui bahwa ada 49 subjek (44,55%) memiliki kesiapan kerja tinggi, 61 subjek (55,45%) memiliki kesiapan kerja sedang, dan tidak ada subjek yang masuk pada kategori rendah.

Tabel 4.

*Kategorisasi skor Career Self-Efficacy*

No.	Pedoman	Skor	Kategorisasi	N	%
1.	$X \geq (\mu + 1 \sigma)$	$X \geq 60$	Tinggi	70	44,55%
2.	$(\mu - 1 \sigma) \leq X \leq (\mu + 1 \sigma)$	$40 \leq X \leq 60$	Sedang	40	55,45%
3.	$X < (\mu - 1 \sigma)$	$X < 40$	Rendah	0	0%
<b>Jumlah</b>					100%

Keterangan : N = Jumlah Subjek,  $\mu$  = Rerata Hipotetik,  $\sigma$  = Standar Deviasi Hipotetik; X = Skor Subjek

Berdasarkan kategori di atas, dapat diketahui bahwa ada 70 subjek (63,64%) memiliki *career self-efficacy* tinggi, 40 subjek (36,36%) memiliki *career self-efficacy* sedang, dan tidak ada subjek yang masuk pada kategori rendah. Hal ini

menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini sebagian besar mempunyai *career self-efficacy* pada taraf tinggi.

*Hasil uji asumsi*

Hasil uji normalitas sebaran data Kesiapan Kerja menunjukkan KS-Z

sebesar 0,069 dengan taraf signifikansi sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data Kesiapan Kerja terdistribusi normal. Sedangkan hasil uji normalitas sebaran data *Career Self-Efficacy* menunjukkan KS-Z sebesar 0,081 dengan taraf signifikansi sebesar 0,074 ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data *Career Self-Efficacy* terdistribusi normal.

Hasil uji linearitas variabel *career self-efficacy* dan kesiapan kerja diperoleh nilai F sebesar 193,978 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti variabel *career self-efficacy* dan kesiapan kerja mempunyai hubungan yang linear. Berdasarkan kedua uji prasyarat tersebut, dapat diketahui bahwa kedua data variabel mempunyai distribusi normal dan mempunyai hubungan yang linear. Hal tersebut berarti kedua data variabel penelitian dapat memenuhi uji prasyarat dan selanjutnya akan dilakukan uji korelasi (uji hipotesis).

#### *Hasil uji hipotesis*

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,772$  dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat

hubungan positif antara variabel *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Career self-efficacy* dalam penelitian ini terbukti memberikan sumbangan sebesar 60% terhadap kesiapan kerja, sedangkan 40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini, seperti lingkungan keluarga, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sejawat, dan penghasilan.

Berdasarkan hasil analisis korelasional terbukti bahwa ada hubungan positif antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir dengan korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,772$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *career self-efficacy* dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir dapat diterima. Hubungan yang positif antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir menggambarkan bahwa semakin tinggi *career self-efficacy* maka akan diikuti dengan semakin tinggi tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir.

#### **Diskusi**

Beberapa penelitian di atas memperkuat bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh adanya *career self-efficacy* yang dimiliki. Mahasiswa yang

paham akan kemampuan dirinya cenderung akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Pendapat ini didukung oleh Bozgeyikli, dkk (2009) di mana dalam penelitiannya menyatakan bahwa *career maturity* berkorelasi positif dengan latar belakang adanya *career decisionmaking self efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa. Studi yang dilakukannya membuktikan bahwa *self efficacy* mempengaruhi cara individu merasakan peluang yang dimiliki serta membentuk usaha untuk dirinya menemukan akses terhadap pengembangan pendidikan dan kejuruan yang diperlukannya guna berkompetesi memperebutkan lapangan pekerjaan.

*Career self-efficacy* merupakan bentuk pengembangan dari teori *self-efficacy* yang berkonsep tentang karir, di mana dalam pengertiannya merupakan bentuk keyakinan atas kemampuan diri seseorang terhadap dirinya untuk mengatur, melaksanakan, dan mendapatkan keberhasilan sesuai dengan yang diharapkan dalam pilihan karir yang telah direncanakan (Betz dan Hacket, 2006).

Dimensi pertama, tingkat (*level*) yang ditandai ketika mahasiswa menunjukkan dirinya dapat melaksanakan suatu tugas ditingkat (*level*) tertentu, hal ini berarti mahasiswa telah percaya pada kemampuan yang dimilikinya, di mana mahasiswa mampu membuktikan dapat

melakukan tugas sebagaimanaapun sulitnya tugas yang diberikan (Lent & Hackett, 1987). Didukung oleh Pool dan Sewell (2007) yang menyatakan bahwa mahasiswa dapat dikatakan siap menghadapi dunia kerja ketika mampu melaksanakan tugas-tugas berkembang, tidak hanya menyelesaikannya, namun diharapkan mahasiswa tersebut mampu menyesuaikan dan menempatkan dirinya dengan baik sesulit apapun situasi yang dihadapi, di mana sikap tersebut mencerminkan *knowledge* mahasiswa yang kuat.

Berdasarkan studi penelitian yang dilakukan oleh Gushue, et. al (2006) membuktikan bahwa ketika seorang mahasiswa memiliki tingkat (*level*) yang tinggi pada *career self-efficacy*, mahasiswa tersebut akan lebih mudah memperkirakan kesulitan apa yang akan dihadapinya kedepan. Hal ini senada dengan Pool dan Sewell (2007) yang menyatakan *career management skills* dalam diri mahasiswa dapat terbentuk apabila dirinya telah mampu memahami pengetahuan yang dipelajari, serta mampu menentukan, memperkirakan dan mempersiapkan masa depan. Mahasiswa yang mampu mengelola dirinya dengan baik, akan lebih mudah menghadapi dan melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Dimensi kedua yaitu kekuatan (*strength*) di mana dalam melakukan usaha yang keras, mahasiswa memerlukan kekuatan untuk siap menghadapi tantangan yang diberikan olehnya, hal ini sejalan dengan studi penelitian yang dilakukan oleh Maki, et. al (2015) di mana mahasiswa lulusan tehnik di Malaysia membutuhkan kekuatan (*strength*) tersendiri di dasar dirinya untuk mampu melakukan usaha yang keras bahkan ketika memui hambatan sekalipun. Studi ini mengungkapkan bahwa sudah seharusnya seorang mahasiswa mempunyai bidang keterampilan tertentu sebagai upaya prasyarat pemenuhan pasar tenaga kerja. Hal-hal yang mendukung seperti, sikap, pengetahuan, dan keterampilan, di mana ini memungkinkan untuk mahasiswa tingkat akhir semakin sadar akan peran dan tanggung jawabnya kedepan. Potensi dan kemampuan mahasiswa perlu dikembangkan terus-menerus, sehingga bermanfaat dan dapat terus meningkat agar menciptakan kesiapan kerja (Agusta, 2015) pendapat ini mewakili aspek *Personal Circumstance* pada mahasiswa yang sudah seharusnya terbentuk jauh sebelum mahasiswa tersebut dinyatakan lulus. Maka harapannya dirinya mampu memiliki tanggung jawab baik lahir maupun batin, memiliki etika kerja, dan mampu

melaksanakan kewajiban sesulit apapun beban pekerjaan tersebut.

Dimensi kedua yaitu kekuatan (*strength*) di mana dalam melakukan usaha yang keras, mahasiswa memerlukan kekuatan untuk siap menghadapi tantangan yang diberikan olehnya, hal ini sejalan dengan studi penelitian yang dilakukan oleh Maki, et. al (2015) di mana mahasiswa lulusan tehnik di Malaysia membutuhkan kekuatan (*strength*) tersendiri di dasar dirinya untuk mampu melakukan usaha yang keras bahkan ketika memui hambatan sekalipun. Studi ini mengungkapkan bahwa sudah seharusnya seorang mahasiswa mempunyai bidang keterampilan tertentu sebagai upaya prasyarat pemenuhan pasar tenaga kerja. Hal-hal yang mendukung seperti, sikap, pengetahuan, dan keterampilan, di mana ini memungkinkan untuk mahasiswa tingkat akhir semakin sadar akan peran dan tanggung jawabnya kedepan. Potensi dan kemampuan mahasiswa perlu dikembangkan terus-menerus, sehingga bermanfaat dan dapat terus meningkat agar menciptakan kesiapan kerja (Agusta, 2015) pendapat ini mewakili aspek *Personal Circumstance* pada mahasiswa yang sudah seharusnya terbentuk jauh sebelum mahasiswa tersebut dinyatakan lulus. Maka harapannya dirinya mampu memiliki tanggung jawab baik lahir maupun batin,

memiliki etika kerja, dan mampu melaksanakan kewajiban sesulit apapun beban pekerjaan tersebut.

Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *career self-efficacy* terbukti memberikan sumbangan sebesar 60% terhadap tingginya kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir, sedangkan 40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Seperti yang dikemukakan oleh Stevani dan Yulhendri (2014) bahwa faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor eksternal yang dimiliki oleh siswa (lingkungan keluarga, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sejawat, dan penghasilan).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. Korelasi positif tersebut mengandung pengertian bahwa semakin tinggi *career self-efficacy* maka semakin tinggi kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir, sebaliknya semakin rendah *career self-efficacy* maka semakin rendah kesiapan kerja pada mahasiswa

semester akhir. Hal ini berarti bahwa hipotesis sebelumnya yang menyatakan ada hubungan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir dapat diterima. Variabel *career self-efficacy* memberikan sumbangansebesar 60% terhadap variabel kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir, sedangkan 40% lainnya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Kepustakaan**

- Agusta, Y. (2015). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 369-381
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: Freeman and Company
- Bozgeyikli, H., Eroglu, S. E., & Hamurcu, H. (2009). Career Decision Making Self Efficacy, Career Maturity and Socioeconomic Status With Turkish Youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*, 1(14), 5-24
- Brady, R. P. (2009). *Work Readiness Inventory Administrator's Guide*. Diunduh dari <http://www.jist.com/work-readiness-inventory->

- administratorsguide 1.pdf  
24/05/16
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The Relationship Of Career Decision Making Self Efficacy, Vocational Identity, and Career Exploration Behavior in African American High School Students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28
- Lent, R. W & Hackett, G. (1987). Career Self Efficacy: Empirical Status and Future Directions. *Journal of Vocational Behaviour*, 30(1), 347-382
- Ningrum, E. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Geografi Universitas Pendidikan Indonesia*, 9 (1), 1-9
- Putri, A., & Budiani, M. S. (2013). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku Belajar Pada Mahasiswa Yang kerja. *Jurnal Ilmiah Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya* 1(2),5-19
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key To Employability: Developing A Practical Model Of Graduate Employability. *Journal Education And Training*, 9(4), 277-289.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Stevani & Yulhendri. (2014). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Academic self efficacy Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* 1(1), 53-61
- Susantoputri., Kristiana, M., & Gunawan, W. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Karier Dengan Kematangan Karier Pada Remaja Di Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi Universitas Kristen Krida Wacana*, 10(1), 67-73
- Ward, V. G & Riddle, D. I. (2002). *Ensuring Effective Employment Services*. Diunduh dari <http://contactpoint.ca/natcon-conat/2003/pdf>, 24/05/16
- Widyastuti, R. J. Pratiwi T. I. (2013). Pengaruh Self Efficacy dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kemantapan Pengambilan Keputusan Karir Siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling Unesa*, 3(1), 231-238