

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kesiapan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja**

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban dengan cara tertentu untuk menghadapi dunia kerja (Slameto, 2015:113). Kesiapan menurut Chaplin (2008:418) mengandung dua pengertian yaitu (a) keadaan siap siaga untuk mereaksi atau menanggapi situasi kerja (b) tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan bagi individu dalam mempraktekan sesuatu.

Menurut kamus Bahasa Indonesia kerja adalah kegiatan dalam melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu. (Suharso & Ana, 2014:250). Anoraga (2009:11) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang meliputi pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan.

Menurut Makki *et.al* (2015:1008) 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. Kesiapan kerja (ACT, 2013:15) adalah individu yang siap kerja

memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk kualitas minimal pekerjaan tertentu sebagaimana ditentukan melalui analisis pekerjaan atau profil pekerjaan.

Menurut Brady (2010:4) kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. Pool & Sewell (2007:279-280) untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan respon dalam mempersiapkan diri menghadapi suatu pekerjaan melalui pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya.

### **2.1.2 Aspek-Aspek Kesiapan Kerja**

Setiap individu mempunyai kesiapan kerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari aspek-aspek kesiapan kerja. Brady (2010:2-6) menyebutkan terdapat enam aspek kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Individu yang siap untuk bekerja maka, memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh individu dalam bekerja. Tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan. Pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Misalnya bertanggung jawab terhadap peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kerja yang berkualitas, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.

2. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan ditempat kerja. Individu yang mampu memiliki fleksibilitas dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat diprediksikan ataupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan. Selain itu, individu dapat lebih aktif dan siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pada jadwal kerja, jam kerja dan tugas-tugas dari tempat kerja.

3. Keterampilan (*Skills*)

Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru.

Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tugas ditempat kerja. Selain itu, mereka juga harus bersedia untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan serta program pendidikan berkelanjutan.

#### 4. Komunikasi (*Communication*)

Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja. Apabila individu mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, individu mampu untuk mengikuti perintah atau petunjuk, memahami bagaimana cara meminta bantuan, dapat menerima kritik dan masukan serta individu juga saling menghormati dan berhubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja.

#### 5. Pandangan diri (*Self View*)

Pandangan diri (*self view*) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri (*self view*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja, karena teori diri memiliki peranan yang penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Individu yang siap bekerja maka, mereka menyadari dengan

kemampuan yang dimilikinya, penerimaan, keyakinan, dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri mereka.

#### 6. Kesehatan dan Keselamatan (*Health & Safety*)

Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental. Melalui jiwa yang sehat maka, individu dapat menggunakan atau mengoperasikan peralatan mesin yang terdapat ditempat kerja secara tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu, individu dapat bersedia mengikuti kebijakan atau peraturan yang terdapat ditempat kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dengan memakai perlengkapan atau pakaian yang telah disediakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek kesiapan kerja adalah tanggung jawab (*responsibility*), fleksibilitas (*flexibility*), keterampilan (*skills*), komunikasi (*communication*), pandangan diri (*self view*), kesehatan dan keselamatan (*health & safety*). Hal yang menjadi alasan dalam pemilihan teori tersebut dirasa cukup mewakili aspek-aspek yang digunakan untuk mengungkap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir.

### 2.1.3 Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Menurut Anoraga (2009:26-28), terdapat ciri yang melekat dalam diri seseorang yang memiliki kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Memiliki Motivasi

Pengertian motivasi secara umum, dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Pada umumnya orang yang dibutuhkan dalam dunia kerja adalah orang yang bekerja dengan motivasi tinggi.

Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang vital bagi diri dan keluarganya seperti untuk mendapatkan jaminan kesehatan, status, ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Sedangkan orang yang bekerja dengan motivasi tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kebahagiaan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga membuat ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil secara maksimal dengan semangat tinggi, serta selalu berusaha melakukan mengembangkan tugas dan dirinya.

b. Memiliki Kesungguhan

Kesungguhan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya kesungguhan suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan, dengan memiliki kesungguhan dalam menjalani suatu pekerjaan maka membuat setiap orang akan bersungguh-sungguh untuk melakukan pekerjaannya. Jadi

untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

c. Memiliki Keterampilan

Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yakni keterampilan konseptual dan keterampilan teknis. Keterampilan konseptual adalah kemampuan kognitif individu dalam menganalisa situasi yang terjadi. Keterampilan teknis adalah kemampuan individu dalam mengaplikasikan pengetahuan maupun keterampilan khusus yang telah dimiliki oleh individu tersebut. Maka dari itu, untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya.

d. Memiliki Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mematuhi segala suatu aturan dan tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib. Disiplin dapat bersumber dari adanya kesadaran dari pribadi individu, di samping itu individu juga harus memiliki keahlian atau

kecakapan tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja yaitu memiliki motivasi, memiliki kesungguhan, memiliki keterampilan dan memiliki kedisiplinan.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja tidak begitu saja dapat dibentuk melainkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Kartono (1985:22-30) menyebutkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

a. Faktor-Faktor dari Dalam Diri Sendiri (*Intern*) Meliputi:

1. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peran penting dalam berhasil tidaknya seseorang melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin sulit dan majemuk suatu tugas bertambah tinggi kecerdasan yang diperlukan untuk melaksanakannya. Seseorang yang memiliki kecerdasan di bawah rata-rata hanya cocok bagi pekerjaan sederhana dan rutin. Sedangkan seseorang yang memiliki kecerdasan di atas rata-rata apabila harus melaksanakan tugas-tugas yang sangat sederhana dan monoton, dia akan cepat merasa bosan, tidak puas, bahkan menderita. Keadaan ini mengakibatkan prestasi rendah, muncul kegagalan dan akhirnya keluar dari



pekerjaannya. Mereka akan lebih berhasil bila mendapatkan tugas-tugas yang lebih sulit dan majemuk.

## 2. Keterampilan dan Kecakapan

Seringkali kita melihat seseorang berhasil di suatu bidang atau usaha. Lalu kita ikut-ikutan dalam bidang tersebut, meskipun kita tidak menyukainya, akhirnya tidak akan berhasil. Dalam menjalankan proses inilah memerlukan keterampilan dan kecakapan. Keberhasilan dalam usaha, kerja atau kehidupan kita tidak perlu meniru-niru orang lain, karena keterampilan dan kecakapan seseorang berbeda.

## 3. Bakat

Langkah pertama yang perlu dilakukan sebelum kita mempunyai pekerjaan tetap ialah menemukan bakat yang ada dalam diri sendiri dan mempraktekkannya, dengan bekerja manusia dapat mengembangkan bakat dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Banyak orang terpaksa menjalankan tugasnya karena mereka tidak mengetahui bakat yang sesungguhnya ada dalam dirinya, maupun juga karena tempat kerja yang sangat terbatas. Sehingga mereka terpaksa memasuki suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bakat mereka. Akibatnya banyak diantara mereka yang gagal di tengah jalan atau tidak berhasil di dalam bekerja.

Bekerja membuat manusia dapat mengembangkan bakat dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Pesesuaian antara bakat

dan pilihan pekerjaan yang dilakukan, akan menjadikan seseorang bekerja dengan baik, giat, produktif dan sekaligus dapat menghayati makna kerja yang dilakukannya.

#### 4. Kemampuan dan Minat

Seseorang yang tidak suka kepada pekerjaannya atau tidak berminat pada pekerjaannya, tidak akan mendapatkan hasil yang baik meskipun memiliki kemampuan untuk mengerjakannya. Tugas dan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan minat banyak memberikan hambatan bagi kesuksesan dalam kerja. Kemampuan yang disertai dengan prestasi tinggi dapat mengembangkan minat, sedangkan minat akan menyokong perkembangan kemampuan lebih lanjut.

#### 5. Motivasi

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

- (a) Motif untuk kreatif, yaitu selalu cenderung mencari sesuatu yang baru, sesuatu yang lain dari pada yang lain.
- (b) Motif mencari efisiensi, yang mencakup efisiensi kerja dan waktu.
- (c) Motif mencapai sesuatu, bukan hanya gaji, tetapi mempunyai harapan untuk bisa mencapai sesuatu, seperti mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, juga mencari dan menambah keterampilan kerja guna meraih pekerjaan yang lebih baik.

(d) Motif bekerja, adanya kesadaran bahwa orang hidup harus bekerja dan orang bekerja untuk hidup.

#### 6. Kesehatan

Kesehatan sangat membantu proses kerja seseorang dalam menyelesaikan segala tugas-tugasnya. Jika kesehatan terganggu, maka pekerjaanpun juga terganggu. Sehingga memelihara dan menjaga kesehatan sebaik-baiknya adalah langkah yang berguna dalam mendaki jenjang keberhasilan kerja.

#### 7. Kebutuhan Psikologis

Hal ini berhubungan dengan kehidupan emosional seseorang. Meskipun seseorang sudah terpenuhi kebutuhan materialnya, tetapi bila kebutuhan psikologis tidak terpenuhi, maka dapat mengakibatkan dirinya merasa tidak senang dengan kehidupannya. Kerja merupakan salah satu kegiatan di dunia ini, sehingga kebutuhan psikologis harus terpenuhi agar kehidupan emosinya 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 Sendiri (*Ekstern*) Meliputi:

##### 1. Lingkungan Keluarga (Rumah)

Keadaan keluarga dapat mempengaruhi berhasil tidaknya seseorang yang sedang bekerja. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja, juga pekerjaan yang dikerjakan akan terganggu. Lingkungan keluarga (rumah) yang

penuh dengan keharmonisan dan kebahagiaan, besar sekali pengaruhnya terhadap para pekerja dan hal tersebut perlu dimiliki oleh setiap pekerja. Keadaan seperti itu sangat menunjang seseorang untuk bekerja dengan berhasil dan menjadikan seseorang dapat berfungsi secara optimal serta mengarahkan tenaganya secara lebih efisien dalam bekerja. Anggota keluarga yang mendorong dan mendukung kerja seseorang turut membantu secara mental dan spiritual untuk berhasil seseorang dalam karirnya.

## 2. Lingkungan Tempat Bekerja

Situasi kerja sangat mempengaruhi keadaan diri pekerja, karena setiap kali seseorang bekerja maka ia pun harus memasuki situasi tersebut. Tentu saja situasi yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan seang dan giat. Sebaliknya, tidak jarang timbul kekecewaan dan kegagalan yang diderita pekerja karena terdapat ketegangan di dalam lingkungan kerja. Terdapat bermacam-macam lingkungan tempat bekerja atau situasi kerja yaitu: (a) *job insecurity* atau rasa aman dalam pekerjaannya, (b) kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, (c) rekan kerja, (d) hubungan dengan pemimpin dan (e) gaji.

Lingkungan atau situasi kerja memang mempengaruhi tetapi bukan yang menentukan. Setiap individu yang harus mentukan situasi seperti yang diinginkan dan kalau hal ini tidak ada maka individu tersebut yang harus menciptakannya.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan 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.

## **2.2 Self Efficacy**

### **2.2.1 Pengertian Self Efficacy**

*Self efficacy theory* atau yang juga dikenal sebagai *teori kognitif sosial* atau *teori pembelajaran sosial*, mengacu pada keyakinan individu bahwa seseorang mampu untuk melaksanakan tugas tertentu (Robbins & Judge, 2015:139). Bandura merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah *self efficacy*. Menurut Bandura *self efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif berupa keyakinan, keputusan atau pengharapan tentang sejauh mana setiap individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas tertentu yang diperlukan guna mencapai suatu tindakan yang diinginkan (Gufron & Risnawita, 2014:73). Menurut Alwisol (2014:287) *self efficacy* adalah sebagai 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. Menurut Ghufron & Risnawita (2014:77) *self efficacy* merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu.

Baron dan Byrne (dalam Ghufron & Risnawita, 2014:73) menyatakan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, dalam mencapai tujuan dan mengatasi segala hambatan. Bandura dan Wood (dalam Ghufron & Risnawati, 2014:74) mengatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif serta tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. 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, 2015:139).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang atas kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi dan melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan keberhasilan.

### 2.2.2. Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Terdapat beberapa aspek yang harus dipenuhi individu untuk memiliki *self efficacy*. Bandura (dalam Alwisol, 2014:287) berpendapat bahwa aspek *self efficacy* terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Efikasi Ekspektasi (*Efficacy Expectation*) yaitu persepsi terhadap diri sendiri mengenai seberapa bagus terhadap diri sendiri dapat berfungsi dalam situasi tertentu yang berhubungan dengan keyakinan diri bahwa individu tersebut memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan yang diinginkannya.
2. Ekspektasi Hasil (*Outcome Expectation*) yaitu perkiraan atau estimasi terhadap dirinya mengenai tingkah laku yang dilakukannya akan mencapai hasil tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek *self efficacy* yaitu efikasi ekspektasi (*efficacy expectation*) dan Ekspektasi hasil (*outcome expectation*).

### 2.2.3 Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Gufron & Risnawita, 2014:80-81) *self efficacy* pada diri tiap individu akan berbeda dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut ini adalah penjelasan dari tiga dimensi tersebut:



### 1. Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan pada suatu tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Jika individu dihadapkan dengan tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya maka efikasi diri individu kemungkinan akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit. Hal ini sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakannya dalam memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

### 2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya. Pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sedangkan pengharapan yang kuat akan mendorong individu tetap bertahan atas usahanya meskipun ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berhubungan langsung dengan dimensi *level*, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitan pada suatu tugas, maka semakin lemah keyakinan yang dirasakan oleh individu dalam menyelesaikannya.

### 3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang pada tingkah laku individu dimana dia merasa yakin atas kemampuannya.

Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi *self efficacy* adalah dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strength*) dan dimensi generalisasi (*generality*).

#### **2.2.4 Sumber *Self Efficacy***

Menurut Bandura *self efficacy* pada setiap individu berkembang dari pencapaian secara berangsur-angsur akan kemampuan dan pengalaman tertentu secara terus-menerus. Kemampuan mempersepsikan secara kognitif terhadap kemampuan yang dimiliki memunculkan *self efficacy* yang akan digunakan sebagai landasan bagi individu untuk berusaha semaksimal mungkin mencapai target yang telah ditetapkan.

Bandura menjelaskan (dalam Gufon & Risnawita, 2014:78-79) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama. Berikut ini adalah empat sumber informasi tersebut:

##### **1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)**

Pengalaman-pengalaman pribadi individu memberikan pengaruh besar terhadap *self efficacy*. Karena berdasarkan pengalaman individu secara nyata berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman berupa keberhasilan akan meningkatkan

*self efficacy* individu sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkan *self efficacy* individu. *Self efficacy* yang kuat berkembang melalui keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan tersebut secara umum akan berkurang. Bahkan kegagalan tersebut dapat diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri jika seorang individu menemukan jalan atas pengalamannya bahwa hambatan tersulit dapat diatasi melalui usaha yang terus menerus.

## 2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian terhadap individu mengenai kemampuannya dan akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

## 3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan-keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu individu dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Individu dalam kondisi persuasi verbal ini, cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

#### 4. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis untuk menilai kemampuan mereka. Ketegangan fisik dalam situasi tertentu yang menekan dipandang individu sebagai tanda ketidakmampuan karena hal tersebut dapat melemahkan performansi kerja individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari dari sumber informasi utama melalui pengalaman keberhasilan maupun kegagalan individu, penilaian, penerimaan, arahan, saran, nasihat dan bimbingan dari orang lain serta kondisi fisiologis individu.

## 2.3 Tinjauan Tentang Mahasiswa

### 2.3.1 Pengertian Mahasiswa

Mahasiswa adalah seseorang yang belajar di perguruan tinggi, mahasiswa merupakan satu golongan dari masyarakat yang mempunyai dua sifat, yaitu manusia muda dan calon intelektual (Djojodibroto, 2004:30). Mahasiswa sebagai calon intelektual, harus mampu untuk berpikir kritis terhadap kenyataan sosial. Sedangkan, sebagai manusia muda, mahasiswa seringkali tidak mengukur resiko yang akan menimpa dirinya.

Menurut Siswoyo (dalam Papilaya, 2016:57), mahasiswa dapat didefinisikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip saling melengkapi.

Monks (2006:262-263) berpendapat bahwa mahasiswa adalah individu yang belajar di perguruan tinggi. Sebagian mahasiswa masuk ke dalam kategori remaja akhir usia 18-21 tahun, namun sebagian pula terkategori sebagai dewasa awal pada periode pertama usia 22-28 tahun. Menurut Papaliya (2016:58), pada usia ini berada dalam tahap perkembangan dari remaja atau *adolescence* menuju dewasa muda atau *young adulthood*. Pada usia ini, perkembangan individu ditandai dengan pencarian identitas diri, adanya pengaruh dari lingkungan serta sudah dapat membuat keputusan terhadap pemilihan pekerjaan atau karirnya.

Pada umumnya mahasiswa berusia 18-24 tahun. Menurut pembagian masa dewasa, usia 18-40 tahun masuk dalam masa dewasa awal (Hurlock, 2002:246). Sedangkan menurut Erikson (dalam Santrock 2004:96) individu berada pada masa dewasa awal yaitu berusia 20 – 30 tahun. Ketika individu berada pada masa dewasa awal,

biasanya telah mencapai penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang matang, sehingga individu akan siap menerapkan keahlian tersebut di dalam dunia pekerjaan (Dariyo, 2003:48).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mahasiswa adalah individu yang memiliki intelektual tinggi berada pada masa dewasa awal dan sedang belajar di perguruan tinggi. Mahasiswa semester akhir adalah mahasiswa yang belajar di perguruan tinggi berada pada semester 8 yang merupakan calon lulusan yang kemudian akan melanjutkan ke dunia kerja.

### **2.3.3 Ciri-Ciri Mahasiswa**

Menurut Kartono (1985:18) mahasiswa yang merupakan anggota masyarakat mempunyai ciri-ciri tertentu, antara lain:

1. Mempunyai kemampuan dan kesempatan untuk belajar di perguruan tinggi, sehingga dapat digolongkan sebagai kaum intelegensia.
2. Mahasiswa diharapkan nantinya dapat bertindak sebagai pemimpin yang mampu dan terampil, baik sebagai pemimpin masyarakat ataupun dalam dunia kerja.
3. Mahasiswa diharapkan dapat menjadi penggerak yang dinamis bagi proses modernisasi.
4. Mahasiswa diharapkan dapat memasuki dunia kerja sebagai tenaga berkualitas dan professional.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri mahasiswa yaitu mahasiswa sebagai kaum intelegensia, penggerak yang dinamis, pemimpin masyarakat, pemimpin maupun sebagai tenaga berkualitas dan professional dalam dunia kerja.

### **2.3.3 Tugas Perkembangan Mahasiswa**

Pada umumnya mahasiswa berusia 18-24 tahun. Menurut pembagian masa dewasa, usia 18-40 tahun masuk dalam masa dewasa awal (Hurlock, 2002:246). Tugas-tugas perkembangan masa dewasa awal dipusatkan pada harapan-harapan masarakat yang meliputi mendapatkan suatu pekerjaan, memilih teman hidup, membentuk dan mengelola sebuah rumah tangga, menerima tanggung jawab sebagai warga negara dan bergabung dalam suatu kelompok sosial yang cocok (Hurlock, 2002:252).

Sedangkan menurut Erikson (dalam Santrock, 2004:96-98) tahapan perkembangan dewasa awal berada pada usia 20 – 30 tahun dalam tahapan perkembangan keintiman (*intimacy*) versus isolasi (*isolation*) tugas perkembangannya adalah membentuk hubungan yang positif dengan orang lain, apabila seseorang gagal membentuk hubungan yang akrab dengan teman dan lawan jenis, maka seseorang akan terasing secara sosial.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pembagian masa dewasa mahasiswa masuk dalam masa

dewasa awal, mahasiswa dihadapkan dengan berbagai pengambilan keputusan penting yang mempengaruhi hubungan antar pribadi dan karir dalam masa dewasa awal.

## 2.4 Hubungan Antar Variabel

Kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan respon dalam mempersiapkan diri menghadapi suatu pekerjaan melalui pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya. Kartono (1985:22-30) 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, 1985:26).

*Self efficacy* merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu (Ghufron & Risnawita, 2014:77). 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, 2015:139).

*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., (2017:31) 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, 2002:252).

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*, (2010:13) 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.

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.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 2. Kerangka Konseptual



## 2.6 Hipotesis

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

Ho = Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir di Universitas Muhammadiyah Gresik.

Ha = Ada pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir di Universitas Muhammadiyah Gresik.

Berdasarkan pada uraian di atas maka penulis mengajukan hipotesis Alternatif (Ha) bahwa: Ada pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir di Universitas Muhammadiyah Gresik.