

**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *SELF-REGULATION*, DAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KESIAPAN KERJA
(SURVEI PADA MAHASISWA FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA ANGKATAN 2019 & 2020)**

Sephia Athira Azzahra ¹⁾, Tri Wulida Afrianty ²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

Email Korespondensi: sephiathira@student.ub.ac.id ¹⁾; twulidafia@ub.ac.id ²⁾

Abstract

Tingkat kesiapan kerja yang rendah telah menjadi masalah yang mana hal ini dapat menyumbang pada tingkat pengangguran dari lulusan perguruan tinggi di Indonesia, terkhusus di Kota Malang. Oleh karena itu, dengan menggunakan *Social Cognitive Theory*, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya (FIA UB) angkatan 2019 dan 2020. Jenis penelitian ini *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diambil dari 141 mahasiswa dengan menerapkan *purposive sampling* dan analisis data menggunakan *software* SPSS versi 29. Teknik pengujian data yang dilakukan meliputi uji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji regresi linier berganda. Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis menggunakan uji F, uji t, dan uji R^2 . Hasil penelitian ini menunjukkan (1) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, (2) *self-regulation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, (3) *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dan (4) *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Keywords: *Self-Efficacy*, *Self-Regulation*, *Social Support*, Kesiapan Kerja

Article Information:

Received Date: 19 Juli 2024

Revised Date: 3 Oktober 2024

Accepted Date: 26 Oktober 2024

PENDAHULUAN

Kesiapan kerja menjadi sebuah kebutuhan esensial bagi mahasiswa yang akan beralih ke dunia kerja, terutama bagi mahasiswa yang telah mencapai tahap akhir studi dan akan segera memasuki dunia kerja. Adanya perkembangan bisnis yang begitu dinamis, menyebabkan diperlukannya sumber daya manusia yang lebih berkualitas untuk dapat bersaing dengan individu lainnya dan dapat memberikan kontribusi positif. Oleh karena itu, kesiapan kerja menjadi faktor penting dalam perkembangan individu karena berkontribusi pada pertumbuhan pribadi, adaptasi sosial, dan kesejahteraan individu tersebut dalam berkarier (Sholikhah *et al.*, 2021). Namun, rendahnya tingkat kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi menjadi suatu permasalahan, baik di negara-negara berkembang maupun negara-negara maju, yang berkontribusi pada tingginya tingkat pengangguran di kalangan kaum muda (International Labor Organization, 2015).

Meskipun telah dibekali dengan berbagai pengetahuan semasa kuliah, tidak sedikit calon lulusan yang merasa belum siap dan mampu untuk memasuki dunia kerja. Hal ini yang menyebabkan perusahaan saat ini banyak yang kesulitan untuk menemukan pekerja yang terampil, sementara lulusan baru tidak selalu memiliki kesiapan untuk melakukan pekerjaan tingkat awal sekalipun (Carnevale, 2023). Dengan begitu, kesiapan kerja menjadi landasan yang krusial dalam mendapatkan pekerjaan dan semakin menjadi fokus utama dalam pengembangan kemampuan lulusan perguruan tinggi agar diharapkan keluar dari masa studi dengan kesiapan kerja yang tinggi serta kemampuan yang dapat diuji untuk mendapatkan pekerjaan (Cavanagh *et al.*, 2015; Clarke, 2017).

Menteri Ketenagakerjaan Indonesia (Menaker), Ida Fauziyah, telah menyatakan bahwa 12% Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia didominasi oleh lulusan perguruan tinggi (Gusti, 2023). Selain itu, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan

Teknologi Indonesia (Mendikbudristek), Nadiem Makarim, menyatakan bahwa 8 dari 10 perusahaan sulit untuk menemukan lulusan perguruan tinggi dengan kesiapan kerja yang cukup (Swasty, 2022). Permasalahan ini juga dibahas dalam penelitian yang dilakukan oleh Makki *et al.* (2015) yang juga menjelaskan bahwa kesiapan kerja pada mahasiswa menjadi suatu hal yang krusial untuk menghindari adanya pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi.

Berdasarkan pada data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Malang tahun 2023, tingkat pengangguran di Kota Malang berdasarkan lulusan perguruan tinggi dalam 4 tahun terakhir menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Kondisi ini memicu perhatian khusus, terutama terkait kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi yang berada di wilayah tersebut. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya (FIA UB) merupakan fakultas dengan jumlah mahasiswa terbanyak di Universitas Brawijaya yang notabene juga merupakan salah satu kampus dengan jumlah mahasiswa terbanyak yang berada di Kota Malang. Oleh karena itu, hal ini menjadi suatu urgensi dalam meneliti lebih lanjut bagaimana tingkat kesiapan kerja dari mahasiswa FIA UB, khususnya angkatan 2019 dan 2020 dikarenakan mahasiswa pada angkatan-angkatan ini merupakan mahasiswa yang berada dalam masa transisi sebelum memasuki dunia kerja.

Mahasiswa dari kedua angkatan ini telah menyelesaikan keseluruhan mata kuliah yang seharusnya membekali mahasiswa tersebut dengan kemampuan akademis yang memadai untuk memasuki dunia kerja profesional. Selain itu mahasiswa pada angkatan-angkatan ini mayoritas sudah melaksanakan program magang yang berarti mahasiswa tersebut telah dibekali kemampuan praktikal sebelum memasuki dunia kerja. Penelitian ini akan mengeksplorasi kesiapan mahasiswa tersebut dalam menghadapi tantangan transisi dari lingkungan akademis ke lingkungan kerja yang sesungguhnya, mengingat pentingnya kesiapan

lulusan untuk mengurangi tingkat pengangguran dan mendukung perkembangan ekonomi Kota Malang.

Dengan adanya penelitian ini, mahasiswa, dosen, serta pihak perguruan tinggi dapat menjadi lebih fokus terhadap kualitas dari lulusan-lulusannya dan dapat mempersiapkan perencanaan karier mahasiswa sedari dini. Mahasiswa yang nantinya memutuskan untuk bekerja akan menjadi sumber daya manusia yang merupakan suatu aset perusahaan di tempatnya bekerja. Oleh karena itu, mahasiswa lebih baik mempersiapkan segala hal yang diperlukan untuk bersedia untuk bekerja setelah lulus.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dilakukan upaya dengan mengaplikasikan *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Albert Bandura (1986) dengan mempertimbangkan faktor pribadi, perilaku, dan lingkungan dari mahasiswa dalam meningkatkan kesiapan kerja. Kesiapan kerja dari mahasiswa perlu untuk diteliti agar bisa meningkatkan peluang kerja mahasiswa, mempersiapkan mental dan fisik, serta bisa menjadi evaluasi untuk institusi pendidikan. Berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permana *et al.* (2023), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari *self-efficacy* individu terhadap tingkat kesiapan kerja. Hal tersebut juga didukung dari hasil penelitian dari Magagula *et al.* (2020), Tentama *et al.* (2019), dan Makki *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja individu.

Self-regulation dan *social support* juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020), menunjukkan bahwa *self-regulation* dan *social support* dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja individu. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Ma *et al.* (2024) dalam penelitian yang menunjukkan bahwa *social support* dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja individu. Berdasarkan dari teori beserta hasil penelitian sebelumnya,

variabel *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* dapat membantu memberikan wawasan yang lebih komprehensif karena kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan keterampilan, melainkan juga aspek psikologis, sosial, serta motivasi dari mahasiswa agar berhasil di dunia kerja.

Berdasarkan permasalahan serta didasari oleh *Social Cognitive Theory*, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Social Cognitive Theory

Social Cognitive Theory (SCT) merupakan sebuah teori yang sebelumnya dikenal sebagai *Social Learning Theory* (SLT) pada tahun 1961. Teori ini dikembangkan oleh Albert Bandura (1986) yang berpendapat bahwa pembelajaran terjadi dalam konteks sosial dengan interaksi dinamis dan timbal balik antara pribadi (*person*), perilaku (*behavior*), dan lingkungan (*environment*). Artinya, individu belajar dari cara mereka berinteraksi dengan orang lain dan mengevaluasi lingkungan di sekitarnya.

Teori ini menjelaskan bagaimana semua perilaku, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan eksternal, memainkan peran penting dalam pemahaman pembelajaran yang akhirnya mempengaruhi hasil pembelajaran individu (Putra dalam Putro *et al.*, 2018). Dalam konteks kesiapan kerja, dapat disimpulkan bahwa individu belajar bagaimana menjadi siap untuk bekerja melalui pengalaman sosial, refleksi atas diri sendiri, dan pengaruh lingkungan tempat mereka berada. Dengan kata lain, cara individu memandang diri mereka sendiri, bertindak, dan pengaruh lingkungan, semuanya memainkan peran dalam membentuk kesiapan kerja mereka.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan lulusan baru untuk memberikan kontribusi produktif di tempat kerja setelah memulai pekerjaan yang mana mencakup keterampilan dan karakteristik yang diperlukan untuk menunjukkan sejauh mana lulusan siap untuk sukses di tempat kerja (Caballero *et al.*, 2010). Hal ini juga sejalan dengan pendapat Jollands *et al.* (2012) yang mengartikan kesiapan kerja sebagai kombinasi atribut umum yang memungkinkan lulusan menerapkan pengetahuan teknis mereka dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah setelah bergabung dengan dunia kerja. Dengan adanya kesiapan kerja ini, dapat meningkatkan peluang bagi lulusan untuk bisa bersaing dalam dunia kerja.

Kesiapan kerja berkaitan dengan kemampuan mahasiswa untuk mengenali keterampilan yang telah mereka pelajari dan sejauh mana keterampilan tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang diinginkan (Harvey, 2001). Oleh karena itu, kesiapan kerja lulusan semakin penting sebagai acuan untuk memprediksi potensi lulusan, serta sebagai prediktor kinerja kerja dan perkembangan karier potensial lulusan di tempat kerja (Walker *et al.*, 2013). Hal ini dikarenakan kesiapan kerja lulusan tidak hanya menjadi prediktor kinerja, tetapi juga perkembangan karier di tempat kerja.

Edge Hill University menjelaskan bahwa terdapat 3 tahapan dalam kesiapan kerja, yaitu:

- 1) Penemuan (*Discover*), yaitu individu mencari informasi karier melalui job fair atau berkonsultasi dengan penasihat, serta mendapatkan pengalaman langsung melalui magang atau menjadi sukarelawan, guna menemukan peluang karier.
- 2) Pengembangan (*Develop*), yaitu individu mengembangkan kemampuan dan pengalaman untuk meningkatkan daya tawar atau merintis bisnis sendiri.
- 3) Persaingan (*Compete*), yaitu di mana individu bersaing dengan menawarkan

kelebihan yang telah dikembangkan selama tahap "Penemuan."

Caballero *et al.* (2010) mengukur kesiapan kerja dengan beberapa indikator, yaitu karakteristik pribadi (*personal characteristics*), pengetahuan organisasi (*organizational acumen*), kompetensi kerja (*work competence*), dan kecerdasan social (*social intelligence*). Karakteristik pribadi meliputi sifat-sifat, sikap, dan keterampilan individu untuk secara efektif dan efisien berhasil dalam lingkungan kerja. Lalu pengetahuan organisasi berkaitan dengan pengetahuan individu atas bagaimana organisasi beroperasi, berinteraksi, dan berfungsi. Selanjutnya, kompetensi kerja berisi kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai hasil yang diharapkan perusahaan. Terakhir, kecerdasan social berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami, berinteraksi, dan berkomunikasi secara efektif di lingkungan kerja.

Self-Efficacy

Menurut Albert Bandura (1997), *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terkait kemampuan dalam mencapai tingkat kinerja tertentu yang memberikan pengaruh pada peristiwa yang mempengaruhi kehidupan individu tersebut. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu pada kemampuannya dalam mengelola dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai pencapaian tertentu. *Self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan bertindak atau berperilaku.

Social cognitive theory menjelaskan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi dapat melihat rintangan menjadi hal-hal yang harus dikuasai daripada ancaman yang harus dihindari. Selain itu, individu dapat menghadapi situasi yang menakutkan dengan keyakinan bahwa mereka dapat mengendalikannya.

Self-efficacy mengindikasikan perkiraan subjektif dari

kontrol pribadi dan ekspektasi individual dalam situasi tertentu (Schwarzer, 1995).

Albert Bandura (1997) memaparkan bahwa terdapat beberapa proses mediasi, yaitu dimana *self-efficacy* memberikan pengaruhnya. Berikut ini beberapa proses mediasi dari *self-efficacy*, yaitu:

- 1) Proses kognitif, yaitu proses di mana *self-efficacy* cara berpikir dan kinerja, dengan individu ber-*self-efficacy* tinggi cenderung optimis dan lebih baik dalam menginterpretasikan situasi serta mengantisipasi skenario masa depan.
- 2) Proses motivasional, yaitu proses di mana *self-efficacy* berperan penting dalam memotivasi diri, dengan membawa gambaran masa depan ke masa kini sebagai dorongan dan panduan tindakan.
- 3) Proses afektif, yaitu di mana *self-efficacy* mengatur perasaan individu dengan mempengaruhi kontrol pikiran, tindakan, dan cara menafsirkan peristiwa hidup, sehingga keyakinan akan kesuksesan membantu mereka mengatur emosi melalui tindakan efektif.
- 4) Proses selektif, yaitu proses *self-efficacy* mempengaruhi keputusan individu, di mana *self-efficacy* tinggi mendorong mereka mengambil dan bertahan dalam tantangan, sedangkan *self-efficacy* rendah membatasi pilihan dan potensi mereka.

Pepe *et al.* (2010) mengukur *self-efficacy* dalam konteks kesiapan kerja dengan menggunakan 2 indikator yang diantaranya meliputi: kesediaan relasional (*relational willingness*) dan komitmen (*commitment*). Kesediaan relasional berkaitan pada kecenderungan terhadap hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan. Sementara itu, komitmen mengacu pada persepsi untuk mampu dalam berkomitmen terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa untuk meningkatkan keterampilan kesiapan kerja, salah satu langkah yang dapat diambil adalah meningkatkan *self-efficacy* agar

individu mampu menjalani karier dengan lebih percaya diri (Makki *et al.*, 2015). Hal ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Permana *et al.* (2023) dan Tentama *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Magagula *et al.* (2020) juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *career self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan pernyataan-pernyataan dan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja individu.

Self-Regulation

Menurut Albert Bandura (1991), *self-regulation* merupakan kemampuan untuk mengatur diri sendiri yang melibatkan beberapa proses berpikir tambahan seperti memantau diri sendiri, menetapkan standar, mengevaluasi, dan merespons emosi. *Self-regulation* memengaruhi seberapa baik individu bisa menggerakkan usaha dan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu. *Self-regulation* di sini dapat mengontrol dan mengatur keinginan dalam upaya untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Self-regulation disebut sebagai kapasitas individu untuk mengubah perilaku mereka dengan tujuan meningkatkan fleksibilitas dan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan sosial dan situasional (Baumeister & Vohs, 2007). Ini mencakup kemampuan untuk mengontrol emosi dan perilaku melalui pemantauan, hambatan, dan penilaian diri sesuai dengan standar dalam lingkungan sosial individu (Aldwin *et al.*, 2011). Proses ini terkait dengan kesiapan kerja melalui langkah-langkah konkret, seperti menetapkan tujuan karier dan membuat rencana tindakan yang perlu untuk dilakukan individu.

Menurut Albert Bandura (1991), *self-regulation* beroperasi melalui 3 subfungsi utama, yaitu pemantauang diri (*self-*

mentoring), prasangka (*judgemental*), dan reaksi diri (*self-reaction*). Subfungsi pemantauan diri melibatkan pemantauan kinerja, menetapkan standar, dan mengevaluasi kemajuan untuk membantu individu menentukan pencapaian tujuan dan kebutuhan perubahan perilaku. Lalu, subfungsi prasangka melibatkan evaluasi perilaku berdasarkan standar pribadi, situasi, dan aktivitas, membantu individu menentukan kepantasan perilaku dan kebutuhan perubahan. Selanjutnya, subfungsi reaksi diri melibatkan reaksi afektif terhadap penampilan, membantu individu menentukan perasaan mereka tentang perilaku dan kebutuhan untuk perubahan.

Brown (dalam Pichardo *et al.*, 2014) mengukur *self-regulation* dengan beberapa indikator, yaitu penetapan tujuan (*goal setting*), kegigihan (*perseverance*), pengambilan keputusan (*decision making*), dan belajar dari kesalahan (*learning from mistakes*). Indikator penetapan tujuan meliputi penetapan tujuan jangka pendek dan panjang serta merumuskan rencana dan langkah untuk mencapainya. Lalu indikator kegigihan meliputi kemampuan atau tindakan untuk bertahan dan tidak menyerah di tengah kesulitan, rintangan, atau tantangan yang terus-menerus. Selanjutnya, indikator pengambilan keputusan meliputi pemilihan opsi atau tindakan dari berbagai pilihan berdasarkan pertimbangan, analisis, nilai-nilai, dan informasi yang tersedia. Terakhir, indikator belajar dari kesalahan terkait dengan pemerolehan pemahaman dan wawasan baru melalui refleksi atas kesalahan yang dibuat sebelumnya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-regulation* terhadap kesiapan kerja dan kemampuan dalam *self regulation* menjadi sangat penting dalam mencapai kesiapan kerja maksimal. *Self-regulation* memungkinkan individu untuk dengan cepat dan mudah mengatasi tantangan yang ditemui dalam konteks karir. Individu

yang memiliki *self-regulation* cenderung lebih inovatif, proaktif, dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau goals, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *self-regulation* pada individu, maka akan mempengaruhi tingkat kesiapan kerjanya.

Social Support

Social support merupakan suatu keberadaan atau ketersediaan individu yang dapat dipercaya, yang menunjukkan bahwa individu tersebut peduli, menghargai, serta menyayangi individu lainnya (Sarason *et al.*, 1983). *Social support* juga dapat didefinisikan sebagai pertukaran sumber daya yang dirasakan antara setidaknya dua individu dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu tersebut (Shumaker & Brownell, 1984). *Social support* menjadi suatu hal yang penting bagi setiap individu dalam menjalankan kehidupannya, termasuk dalam mengatasi segala hal yang sulit.

Individu memerlukan bantuan dari lingkungan sekitarnya, seperti teman, guru, orangtua, dan hal lainnya yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu, untuk merencanakan karier mereka (Patel *et al.*, 2008). Beberapa penelitian menemukan bahwa tanpa adanya *social support* yang memadai, individu akan kurang siap dalam bekerja, sehingga mereka sangat membutuhkan dukungan sosial untuk meningkatkan kesiapan kerja mereka (Clarke & Patrickson, 2008). Oleh karena itu, *social support* dapat membantu mengatasi tantangan yang berubah dalam dunia kerja, seperti memperkuat kemampuan pengaturan diri dalam kesiapan untuk bekerja.

Menurut Cherry (2023), terdapat berbagai tipe dari *social support*, yaitu:

- 1) Dukungan emosional, seperti perhatian yang diberikan seseorang untuk mengatasi permasalahan emosional, mengurangi stress, atau meningkatkan kesejahteraan emosional.
- 2) Dukungan instrumental, yaitu dukungan yang diberikan dalam bentuk tindakan

nyata atau praktis yang mencakup bantuan dalam pemenuhan kebutuhan fisik, tugas-tugas praktis, atau solusi masalah konkret.

- 3) Dukungan informasi, yaitu dukungan yang diberikan dalam bentuk informasi, pengetahuan, atau saran yang berguna bagi seseorang dalam menghadapi situasi atau masalah tertentu.

Zimet *et al.* (1988) mengukur *social support* dengan beberapa indikator, yaitu dukungan sosial yang diterima individu dari keluarga (*family*), dukungan individu yang diterima dari teman (*friends*), dan dukungan individu yang diterima dari orang penting lainnya (*significant other*).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *social support* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja individu (Tentama & Riskiyana, 2020). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ma *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa *social support* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja individu. Berdasarkan pernyataan dan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari *social support* terhadap kesiapan kerja individu.

Hipotesis Penelitian

Dengan menggunakan kerangka *Social Cognitive Theory*, penulis menduga bahwa pada penelitian ini, *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang penulis susun, yaitu:

- 1) Pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Makki *et al.* (2015) menyatakan bahwa untuk meningkatkan keterampilan kesiapan kerja, salah satu langkah yang dapat diambil adalah meningkatkan *self-efficacy* agar individu mampu menjalani karier dengan lebih percaya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Permana *et al.* (2023) dan Tentama *et al.* (2019) yang

menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan suatu hipotesis, yaitu:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-Efficacy* (X₁) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

- 2) Pengaruh *self-regulation* terhadap kesiapan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *self-regulation* terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan suatu hipotesis, yaitu:

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-Regulation* (X₂) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

- 3) Pengaruh *social support* terhadap kesiapan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari *social support* terhadap kesiapan kerja individu. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa *social support* dapat mempengaruhi kesiapan kerja individu. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan suatu hipotesis, yaitu:

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Social Support* (X₃) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

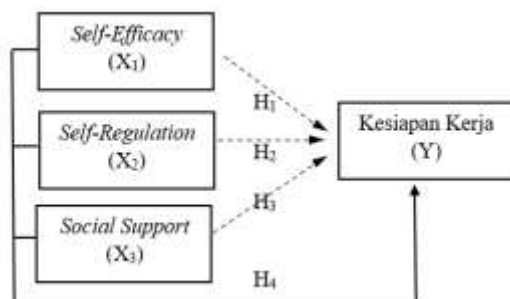
- 4) Pengaruh *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* terhadap kesiapan kerja

Social Cognitive Theory memberikan kerangka kerja yang berguna dalam memahami bagaimana kesiapan kerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor kognitif dan lingkungan Sosial.

Magagula (2020) mengungkapkan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan membawa dampak pada kesiapan kerja individu. Ditambah ketika seseorang mampu mengatur diri dengan baik, maka individu tersebut akan lebih siap untuk menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan (Tentama & Riskiyana, 2020). Selain itu, individu perlu memiliki *social support* karena itu penting dalam mencapai kesiapan kerja yang lebih baik (Ma *et al.*, 2024). Berdasarkan semua hal tersebut, dapat disimpulkan suatu hipotesis, yaitu:

H₄: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari *Self-Efficacy* (X₁), *Self-Regulation* (X₂), dan *Social Support* (X₃) terhadap Kesiapan Kerja (Y).

Adapun model hipotesis ini digambarkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya (FIA UB) yang berlokasi di Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Jawa Timur, Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner melalui Google Forms. Data yang diperoleh kemudian melewati proses analisis dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 29. Metode analisis data

yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis.

Data diambil dari 141 mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020 dengan menerapkan *purposive sampling* berdasarkan kriteria populasi, yaitu mahasiswa/i aktif FIA UB angkatan 2019 & 2020, telah menyelesaikan keseluruhan mata kuliah, dan pernah melaksanakan program magang. Dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui, maka jumlah ukuran sampel mengikuti rumus Machin & Campbell (1987) yang diperoleh hasil 137,712 (dibulatkan menjadi 138).

Rumus :

Iterasi tahap pertama:

$$n = \frac{(Z_1 - \sigma + Z_1 - \beta)^2}{UP^2} + 3$$

$$Up = \frac{1}{2} l_n \left(\frac{1+p}{1-p} \right)$$

Iterasi tahap kedua dan ketiga:

$$Up = \frac{1}{2} l_n \left(\frac{1+p}{1-p} \right) + \frac{p}{2(n-1)}$$

Keterangan:

Up : *standardized normal random variable*

corresponding to particular value of the correlation coefficient p

Z_{1- α} : konstanta yang diperoleh dari tabel distribusi normal

Z_{1- β} : konstanta yang diperoleh dari tabel distribusi normal

ρ : perkiraan koefisien korelasi oleh peneliti : 0,03

α : kekeliruan tipe I, yaitu menerima hipotesis yang seharusnya ditolak (5%)

β : kekeliruan tipe II, yaitu menerima hipotesis yang seharusnya ditolak (5%)

l_n : log-e

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Self-Efficacy (X_1)

Dari hasil perhitungan statistik deskriptif, diketahui bahwa *grand mean* dari variabel *self-efficacy* adalah 4,42. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* pada mahasiswa FIA UB Angkatan 2019 & 2020 terkategori sangat tinggi. Item penilaian tertinggi adalah “Saya mampu untuk menghargai jam kerja di pekerjaan saya nantinya” dan “Saya mampu untuk mempelajari cara kerja di pekerjaan saya nantinya” dengan rata-rata 4,51 dan item penilaian terendah adalah “Saya mampu untuk mencapai tujuan (*goals*) yang ditetapkan di pekerjaan saya nantinya” dengan rata-rata item 4,27.

Self-Regulation (X_2)

Dari hasil perhitungan statistik deskriptif, diketahui bahwa *grand mean* dari variabel *self-regulation* adalah 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *self-regulation* pada mahasiswa FIA UB Angkatan 2019 & 2020 terkategori sedang. Item penilaian tertinggi adalah “Jika saya memiliki tekad, saya akan melakukannya dengan sungguh-sungguh” dengan rata-rata 4,55 dan item penilaian terendah adalah “Saya mudah teralihkan (kurang fokus) dari rencana-rencana dalam hidup saya.” dengan rata-rata item 3,03.

Social Support (X_3)

Dari hasil perhitungan statistik deskriptif, diketahui bahwa *grand mean* dari variabel *social support* adalah 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *social support* pada mahasiswa FIA UB Angkatan 2019 & 2020 terkategori tinggi. Item penilaian tertinggi adalah “Saya memiliki keluarga yang benar-benar berusaha membantu saya.” dengan rata-rata 4,33 dan item penilaian terendah adalah “Saya dapat membicarakan masalah saya dengan keluarga saya” dengan rata-rata item 3,85.

Kesiapan Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan statistik deskriptif, diketahui bahwa *grand mean* dari variabel kesiapan kerja adalah 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa FIA UB Angkatan 2019 & 2020 terkategori tinggi. Item penilaian tertinggi adalah “Saya menghormati atasan di tempat magang” dengan rata-rata 4,70 dan item penilaian terendah adalah “Saya merasa tidak nyaman ketika orang lain mengubah cara saya dalam mengatur sesuatu” dengan rata-rata item 2,89.

Analisis Statistik Inferensial

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian dilakukan melalui proses perbandingan antara skor r_{hitung} dengan r_{tabel} yang menerapkan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). Skor r_{tabel} diperoleh dari perhitungan *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan n bermakna besaran sampel, yakni (df) = $141 - 2 = 139$. Sehingga, dilihat dari distribusi tabel r dengan tingkat signifikansi uji dua arah 5% pada df 139 maka diperoleh skor r_{tabel} sebesar 0,164. Dari hasil uji validitas, didapatkan bahwa keseluruhan item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan begitu, didapatkan hasil bahwa keseluruhan item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat signifikan melebihi *Cronbach's Alpha*, yaitu lebih dari 0,70. Dengan begitu, didapatkan hasil bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian, didapat bahwa nilai *Asymp.sig* yang diperoleh sebesar 0.200. Nilai tersebut di atas *alpha* ($\alpha = 0,05$).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal (asumsi normalitas terpenuhi).

Uji Multikolinearitas

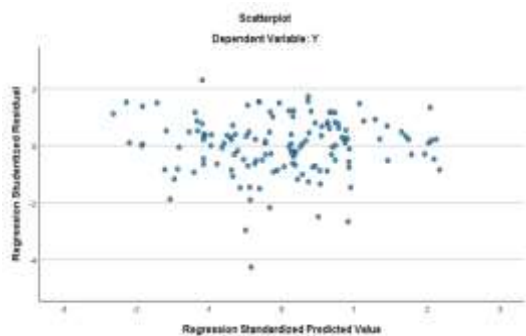
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X_1	0,792	1,262	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X_2	0,826	1,210	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X_3	0,844	1,185	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Selain itu, didapatkan juga keseluruhan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 yang mana berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5. Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hal ini mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.991	15.725			2.162	.032		
	X_1	2.572	.383	.378	6.723	<.001		.792	1.262
	X_2	1.560	.171	.503	9.125	<.001		.826	1.210
	X_3	.564	.192	.160	2.936	.004		.844	1.185

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan perhitungan dari analisis linier berganda, maka dapat disimpulkan persamaan regresinya, yaitu:

$$Y = 33,991 + 2,572 X_1 + 1,56 X_2 + 0,564 X_3$$

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61178.050	3	20392.683	87.225	<.001 ^b
	Residual	32029.709	137	233.793		
	Total	93207.759	140			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

Sumber: Data diolah, 2024

Dari pengolahan data, terdapat F hitung sebesar 87,225 dengan F tabel sebesar 2,671. Dikarenakan F hitung > F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.991	15.725			2.162	.032		
	X_1	2.572	.383	.378	6.723	<.001		.792	1.262
	X_2	1.560	.171	.503	9.125	<.001		.826	1.210
	X_3	.564	.192	.160	2.936	.004		.844	1.185

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Dari pengolahan data, terdapat t hitung untuk X_1 sebesar 6,723; t hitung untuk X_2 sebesar 9,125; dan t hitung untuk X_3 sebesar 2,936 dengan t tabel sebesar 1,977. Dikarenakan masing-masing variabel didapatkan t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.649	15.29031
a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah, 2024

Adjusted R Square sebesar 0.649 yang berarti variabel *Self-Efficacy* (X_1), *Self-Regulation* (X_2), dan *Social Support* (X_3) berpengaruh sebesar 64.9% terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y). Sementara itu, 35,1% nya lagi merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja yang berarti bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila *self-efficacy* pada mahasiswa tinggi, maka akan meningkatkan kesiapan kerja dari mahasiswa tersebut dan begitupun sebaliknya. Untuk itu, *self-efficacy* menjadi suatu hal yang penting bagi mahasiswa dalam meningkatkan tingkat kesiapan kerja.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, ditemukan bahwa tingkat *self-efficacy* pada mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020 terkategori sangat tinggi, sehingga hal ini dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa tersebut yang terkategori tinggi. Mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap kemampuan mereka dalam mengatasi tantangan. Hal tersebut mencakup bagaimana keyakinan mahasiswa FIA UB atas kemampuannya di tempat kerja dalam mencapai target atau goals serta bagaimana keyakinan mahasiswa FIA UB atas kemampuannya untuk menjalin relasi yang optimal di lingkungan kerjanya nanti setelah lulus dari perguruan tinggi.

Variabel *self-efficacy* memiliki nilai rata-rata yang terkategori sangat tinggi. Dengan kategori ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020 memiliki tingkat keyakinan atas kemampuannya yang sangat tinggi untuk mencapai suatu tingkat kesiapan kerja. Selain itu, variabel ini memiliki 2 indikator yang mana indikator komitmen menjadi indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan kategori sangat tinggi. Oleh karena itu, indikator ini menunjukkan sebagian besar mahasiswa tersebut sangat setuju bahwa mereka memiliki keyakinan untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya di tempat kerja setelah lulus dari perguruan tinggi.

Tingginya nilai rata-rata indikator tersebut juga menunjukkan adanya rasa kepercayaan diri dari mahasiswa tersebut atas pengetahuannya terkait dengan organisasi dan keyakinan untuk sukses di tempat kerja. Selain itu, mahasiswa merasa lebih siap dan mampu dalam menghadapi tantangan di tempat kerja setelah lulus dari perguruan tinggi. Dengan begitu, tingkat kesiapan kerja dari mahasiswa dapat meningkat sehingga peluang mahasiswa untuk diterima kerja setelah lulus dari perguruan tinggi semakin meningkat.

Secara empiris, penemuan ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Albert Bandura (1977) bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu atas kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja tertentu yang mana dalam konteks penelitian ini terkait dengan tingkatan kesiapan kerja mahasiswa. *Self-efficacy*, yang merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mengatasi tugas-tugas dan tantangan, terbukti berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku yang dibutuhkan di dunia kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa ialah rasa keyakinan individu sendiri atas kemampuan yang dimilikinya atau *self-efficacy*.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permana *et al.* (2023) yang di mana dalam penelitian ini disebutkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil ini tentu saja juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tentama *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil penemuan dalam penelitian ini serta tinjauan teoritis dan empiris yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* menjadi faktor pendorong yang kuat dalam kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh *Self-Regulation* terhadap Kesiapan Kerja

Pada hasil analisis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *self-regulation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja yang berarti bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila *self-regulation* pada mahasiswa tinggi, maka akan meningkatkan tingkat kesiapan kerja dari mahasiswa tersebut dan begitupun sebaliknya. Untuk itu, *self-regulation* menjadi suatu hal penting lainnya bagi mahasiswa untuk meningkatkan tingkat kesiapan kerja.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, ditemukan bahwa tingkat *self-regulation* pada mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020 terkategori tinggi, sehingga hal ini dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa tersebut yang juga terkategori tinggi. *Self-regulation*, yang merujuk pada kemampuan individu dalam mengatur, merencanakan, serta mengevaluasi tindakan memerankan peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Mahasiswa dengan tingkat *self-regulation* yang tinggi cenderung lebih disiplin serta terorganisir atas perencanaan dan perilaku mereka dalam mencapai suatu tingkat kesiapan kerja.

Variabel *self-regulation* ini memiliki nilai rata-rata yang terkategori tinggi. Hal tersebut berarti bahwa sebagian besar mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020 dapat mengatur diri sendiri sebagai cara dalam mencapai suatu hal yang menjadi tujuannya. Selain itu, variabel ini memiliki 4 indikator yang mana indikator belajar dari kesalahan memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan kategori tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan sebagian besar mahasiswa tersebut setuju bahwa mereka dapat belajar dari kesalahan yang pernah dilakukan dan melakukan pengevaluasian atas kesalahannya tersebut.

Tingginya nilai rata-rata indikator tersebut menunjukkan bahwa adanya rasa tanggung jawab dari masing-masing individu atas kemampuannya untuk terus belajar. Hal ini dapat menuntun individu tersebut dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, ditemukan bahwa mahasiswa dengan tingkat *self-regulation* yang tinggi memiliki kegigihan atas usahanya walaupun terdapat berbagai rintangan dan tantangan, serta mampu untuk belajar atas kesalahan yang dilakukannya.

Secara empiris, penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Albert Bandura (1991) bahwa *self-regulation* berperan dalam menentukan seberapa efektif individu dalam menggerakkan upaya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020) di mana di dalam penelitian ini disebutkan bahwa *self-regulation* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *self-regulation* menjadi faktor pendorong yang kuat dalam kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh *Social Support* terhadap Kesiapan Kerja

Pada hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel *social support* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja yang berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila *social support* pada mahasiswa tinggi, maka akan meningkatkan tingkat kesiapan kerja dari mahasiswa tersebut dan begitupun sebaliknya. Hal tersebut membuktikan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa ialah dengan adanya dukungan dari orang sekitar dari individu tersebut atau *social support*.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, ditemukan bahwa tingkat *social support* pada mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020 terkategori tinggi, sehingga hal ini dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa tersebut yang juga terkategori tinggi. Dukungan yang didapatkan ini termasuk dukungan dari orang tua, teman, serta orang penting lainnya yang terbukti memainkan peran penting dalam membangun tingkat kepercayaan diri individu dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Dukungan ini mencakup dukungan baik secara emosional maupun instrumental. Dengan demikian, menciptakan lingkungan yang *supportive* dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja dari mahasiswa dan memastikan bahwa mahasiswa tersebut lebih siap dalam memasuki dinamika dunia kerja.

Variabel *social support* memiliki nilai rata-rata yang terkategori tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020 memiliki dukungan yang didapatkan baik dari keluarga, teman, serta orang penting lainnya di luar keluarga dan teman. Selain itu, variabel ini memiliki 3 indikator yang mana indikator dukungan dari teman-teman memiliki nilai rata-rata tertinggi dan terkategori tinggi. Berdasarkan nilai rata-rata tertinggi ini, dapat disimpulkan sebagian besar mahasiswa tersebut setuju bahwa mereka lebih mendapatkan dukungan, baik itu dukungan secara emosional maupun instrumental, dari

teman-teman yang berada disekitarnya. Salah satu faktornya bisa dikarenakan adanya kesamaan situasi yang menyebabkan antar individu saling berhubungan dan saling merasakan permasalahan terkait pekerjaan, sehingga dukungan dari teman ini menjadi yang paling berpengaruh dalam meningkatkan tingkat kesiapan kerja individu.

Secara empiris, penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Shumaker & Brownell (1984) bahwa *social support* dapat meningkatkan kemampuan individu melalui pertukaran sumber daya yang dirasakan antar individu tersebut. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020) di mana di dalam penelitian ini disebutkan bahwa variabel *social support* berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja. Hasil ini tentu saja juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma *et al.* (2024) yang menunjukkan *social support* menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kesiapan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *social support* menjadi faktor pendorong yang kuat dalam kesiapan kerja mahasiswa.

Pengaruh *Self-Efficacy*, *Self-Regulation*, dan *Social Support* terhadap Kesiapan Kerja

Pada hasil analisis dapat disimpulkan *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesiapan kerja yang berarti bahwa H_4 dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa apabila tingkat *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* pada mahasiswa tinggi, maka akan meningkatkan tingkat kesiapan kerja dari mahasiswa tersebut dan begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tingkat *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* pada mahasiswa tinggi, sehingga dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa tersebut yang terkategori tinggi.

Variabel kesiapan kerja memiliki nilai rata-rata yang terkategori tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020 telah siap untuk masuk ke dunia kerja berdasarkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* terhadap kesiapan kerja mencapai 64,9% yang mana hal ini lebih tinggi dibandingkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja individu dapat diperoleh secara lebih maksimal apabila individu mengaplikasikan ketiga hal ini, yaitu *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* secara bersamaan agar dapat meningkatkan tingkat kesiapan kerja dari individu tersebut.

Mahasiswa dengan *self-efficacy* yang tinggi dapat membangun motivasi serta inisiatif dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya, serta menjadi lebih percaya diri ketika menghadapi situasi yang menantang. Lalu, mahasiswa yang memiliki tingkat *self-regulation* yang tinggi dapat mengatur serta mengendalikan diri sendiri dalam mengelola perilaku untuk mencapai tujuannya. Selain itu, mahasiswa yang memiliki *social support* yang tinggi dapat membantu mahasiswa tersebut dalam mengendalikan stress dan menyediakan sumber daya yang diperlukan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini ditemukan bahwa kombinasi antara *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* menjadi fondasi yang kuat dalam meningkatkan tingkat kesiapan kerja mahasiswa tersebut.

Hal ini mendukung pernyataan yang diterangkan dalam *Social Cognitive Theory* bahwa pembelajaran terjadi dalam konteks sosial dengan interaksi dinamis dan timbal balik antara pribadi (*person*), perilaku (*behavior*), dan lingkungan (*environment*). Dengan kata lain, cara individu memandang diri mereka sendiri, bertindak, dan dipengaruhi

oleh lingkungan, semuanya memainkan peran dalam membentuk kesiapan kerja mereka. Dalam konteks kesiapan kerja, teori ini dapat memahami bagaimana individu mengembangkan keterampilan, sikap, serta keyakinan yang diperlukan untuk sukses di tempat kerja nantinya.

Seperti yang telah dijabarkan sebelumnya, hingga kini belum ditemukannya penelitian yang menguji pengaruh secara simultan dari variabel *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* terhadap variabel kesiapan kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu oleh Permana *et al.* (2023) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja, serta Tentama dan Riskiyana (2020) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-regulation* dan *social support* terhadap kesiapan kerja, maka dapat dimanfaatkan untuk sebagai acuan dan penunjang untuk memperkuat bukti pengujian terkait pengaruh signifikan antara variabel *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* terhadap variabel kesiapan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan serta hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini terkait pengaruh *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* terhadap kesiapan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020, *self-regulation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020, *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020, serta *self-efficacy*, *self-regulation*, dan *social support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kesiapan kerja mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa maupun pihak lainnya. Bagi perguruan tinggi, dapat meningkatkan layanan konseling serta bimbingan karier yang tersedia untuk mahasiswa sebagai langkah dalam memberikan dukungan instrumental dan emosional yang dapat membantu perencanaan karier serta kesiapan kerja mahasiswa. Selanjutnya, bagi dosen, dapat memberikan metode pengajaran yang mengintegrasikan pengembangan *self-efficacy* dan *self-regulation*, seperti pembelajaran berbasis proyek, studi kasus, dan evaluasi diri. Lalu, bagi mahasiswa, aktif dalam mengikuti workshop pengembangan diri serta pelatihan yang disediakan, baik dari pihak perguruan tinggi maupun luar perguruan tinggi. Selain itu, kepada penelitian selanjutnya dapat meneliti hal ini kembali secara simultan untuk memperoleh bagaimana sudut pandang dari penelitian lain, serta peneliti lain dapat mempertimbangkan faktor lainnya, seperti pengalaman *internship*, untuk menambah kompleksitas dari hasil penelitian, serta dapat memperluas jangkauan populasi.

REFERENSI

- Aldwin, *et al.* (2011). Coping and Self-Regulation across the Lifespan. In Fingerman, K. L., Berg, C., Smith, J., and Antonucci, T. C. (Eds.), *Handbook of life-span development*. New York: Springer Publishing Company.
- Badan Pusat Statistik Kota Malang. (2023). Pengangguran di Kota Malang, Jawa Timur, dan Indonesia Menurut Pendidikan (Jiwa), 2021-2023. <https://malangkota.bps.go.id/indicator/6/44/1/pengangguran-di-kota-malang-jawa-timur-dan-indonesia-menurut-pendidikan.html>. Diakses pada tanggal 5 November 2023.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L).
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-Regulation, Ego Depletion, and Motivation. *Social and Personality Psychology Compass*. (1)1, 115-128. <https://doi.org/10.1111/j.17519004.2007.00001.x>.
- Caballero, A., Walker, A., & Tyszkiewicz, M. F. (2010). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a Measure to Assess Work. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. 1(1), 13-25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>.
- Carnevale, A. P. (2023). The Nation Is Still at Risk: The Urgency of Workforce Preparation. <https://www.edweek.org/teaching-learning/opinion-the-nation-is-still-at-risk-the-urgency-of-workforce-preparation/2023/04>. Diakses pada tanggal 19 Oktober 2023.
- Cavanagh *et al.* (2015). Contributing to A Graduate-Centered Understanding of Work Readiness: An Exploratory Study of Australian Undergraduate Students' Perceptions of their Employability. *The International Journal of Management Education*. 13(3), 278-288. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.002>.

- Cherry, K. (2023). How Social Support Contributes to Psychological Health. <https://www.verywellmind.com/social-support-for-psychological-health-4119970>. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2023.
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The New of Covenant of Employability. *Employee Relation*. 30(2), 121-141. <https://doi.org/10.1108/01425450810843320>
- Clarke, M. (2017). Rethinking Graduate Employability: The Role of Capital, Individual Attributes, and Context. *Studies in Higher Education*. 1923-1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>.
- Edge Hill University. Career Readiness. <https://www.edgehill.ac.uk/departments/support/careers/how-can-we-help/career-readiness/>. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2023.
- Gusti. (2023). Menaker: 12 Persen Pengangguran di Indonesia Didominasi Lulusan Sarjana dan Diploma. <https://www.ugm.ac.id/id/berita/23493-menaker-12-persen-pengangguran-di-indonesia-didominasi-lulusan-sarjana-dan-diploma>. Diakses pada tanggal 18 Oktober 2023.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*. 7(2), 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>.
- International Labor Organization. (2015). World Employment Social Outlook: The Changing Nature of Jobs. Geneva: ILO.
- Jollands, L., Jolly, L., Molyneaux, T. (2012). Project-Based Learning as a Contributing Factor to Graduates' Work Readiness. *European Journal of Engineering Education*. 37(2), 143-154. <https://doi.org/10.1080/03043797.2012.665848>.
- Ma et al. (2024). Social Support and Work Readiness of Chinese Final-Year Nursing Students: The Moderating Role of Psychological Resilience. *Journal of Psychology in Africa*. 34(1), 1-7. <https://doi.org/10.1080/14330237.2023.2291231>.
- Magagula, K., Maziriri, E. T., & Saurombe, M. D. (2020). Navigating on the Precursors of Work Readiness amongst Students in Johannesburg, South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*. 46(0), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1778>.
- Makki, B. I., Salleh, R., & Harun, H. (2015). Work Readiness, Career Self-Efficacy and Career Exploration: A Correlation Analysis. International Symposium on Technology Management and Emerging Technologies (ISTMET). <https://doi.org/10.1109/ISTMET.2015.7359072>.
- Patel, S. G., Salahuddin, N. M., & O'Briwn, K. M. (2008). Career Decision-Making Self-Efficacy of Vietnamese Adolescents. *Journal of Career Development*. 34(3), 218-240. <https://doi.org/10.1177/0894845307308488>.
- Pepe et al. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 26(3), 201-210. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>.
- Permana, A. Y., Fitriani, & Aulia, T. (2023). Analysis of Students' Work Readiness Based on Self-Efficacy of Vocational High School in The Building Information Modelling Technology Era. *Journal of Technical Education and Training*. 15(1), 192-203. <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.01.017>.
- Pichardo et al. (2014). Factor structure of the Self-Regulation Questionnaire (SRQ) at

- Spanish universities. *Span J Psychol.* 17, 1-8. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.63>.
- Putro, *et al.* (2018). The Relationship of Cognitive Social Ability to Readiness Prospective Teacher Directs Vocational Students to The World of Work. *Education and Humanities Research.* 242, 258-261.
<https://doi.org/10.2991/icovet18.2019.62>.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology.* 44(1), 127-139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>.
- Schwarzer, R., *et al.* (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale*. Windsor: NFER-NELSON.
- Sholikah, M., *et al.* (2021). Self-Efficacy and Student Achievement for Enhancing Career Readiness: The Mediation of Career Maturity. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan.* 27(1), 15-25. <https://doi.org/10.21831/ptk.v27i1.35657>.
- Shumaker, S. A., & Brownell, A. (1984). Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps. *Journal of Social Issues.* 40 (4), 11-36. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb01105.x>.
- Swasty, R. (2022). Nadiem: Indonesia Kekurangan Lulusan Perguruan Tinggi Siap Kerja. <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/8kovAn5b-nad-iem-indonesia-kekurangan-lulusan-perguruan-tinggi-siap-kerja>. Diakses pada tanggal 18 Oktober 2023.
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The Role of Social Support and Self-Regulation on Work Readiness among Students in Vocational High School. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE).* 9(4), 826-832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>.
- Tentama, F., Merdiaty, N., & Subarjo. (2019). Self-efficacy and Work Readiness among Vocational High School Students. *Journal of Education and Learning (EduLearn).* 13(2), 277-281. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v13i2.12677>.
- Walker, *et al.* (2013). Work Readiness of Graduate Health Professionals. *Nurse Education Today.* 33, 116-122. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.01.007>.
- Zimet *et al.* (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment.* 52(1), 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2.