

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dibahas pengertian dan penjelasan mengenai *self-efficacy*, motivasi kerja, dan kesiapan memasuki dunia kerja. Selain itu, akan diuraikan berbagai aspek yang berhubungan dengan ketiga konsep tersebut.

2.1.1 *Self-efficacy*

Dalam menghadapi tantangan di dunia kerja di masa yang akan datang diperlukan adanya *self-efficacy* untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan terhadap kemampuannya dalam mencapai kinerja tertentu.

2.1.1.1 Pengertian *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan konsep yang pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura, yang mendefinisikannya sebagai keyakinan seseorang terhadap kapasitas dirinya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu (Bandura, 1997). Dalam konteks dunia kerja, *Self-efficacy* tidak hanya membantu individu mengatasi hambatan, tetapi juga meningkatkan kemauan untuk mencoba tantangan baru. *Self-efficacy* atau efikasi diri memengaruhi bagaimana orang berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak (Bandura, 2018:25). *Self-efficacy* adalah penilaian keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan (Suciono, 2021). Selain itu *self-efficacy* atau efikasi merupakan penilaian keyakinan seseorang akan

kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan (Setiawan, 2018:26).

Self-efficacy juga dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas dengan harapan memperoleh hasil sesuai yang diinginkan (Apriansyah et al., 2022). Secara umum, *Self-efficacy* dianggap sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas tertentu, keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk bertahan dan menghadapi berbagai situasi dalam kehidupan (Andrianus, 2020). Tingkat *Self-efficacy* tidak tergantung pada tingkat kecakapan seseorang, melainkan pada keyakinan individu terhadap potensi yang dimilikinya, seberapa besar pun potensinya. *Self-efficacy* juga dapat dianggap sebagai bentuk pertahanan diri seseorang yang berkaitan dengan kemampuannya untuk menjalankan tugas tertentu, yang berperan penting dalam membantu seseorang memahami kapasitas dirinya, sehingga dapat mendorong keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan (Hanafi, 2020).

Dalam konteks kesiapan kerja, *Self-efficacy* terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja (Lavepian et al., 2024), serta menjadi mediator penting dalam hubungan antara soft skills dan kesiapan kerja (Wulandari et al., 2024).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwasanya *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengelola dan memanfaatkan potensi diri untuk merancang serta melaksanakan tindakan demi mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.1.2 Manfaat *Self-efficacy*

Menerapkan program *Self-efficacy* dapat memberikan berbagai keuntungan atau dampak positif yang dirasakan individu ketika mereka memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). Keuntungan yang didapatkan melalui *Self-efficacy* antara lain:

1. Meningkatkan motivasi dan ketekunan dalam mencapai tujuan
2. Meningkatkan kemampuan menghadapi tekanan dan mengurangi stres psikologi
3. Mendorong seseorang untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi dan realistis
4. Memperkuat ketahanan mental dalam menghadapi kegagalan
5. Menumbuhkan rasa kontrol atas hasil-hasil yang dicapai

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-efficacy*

Self-efficacy dapat ditumbuhkan dan dipelajari dengan empat sumber informasi yaitu (1) Pengalaman Keberhasilan, (2) Permodelan Sosial, (3) Persuasi Sosial, (4) Kondisi Fisik dan Emosional. (Yolanda Puspita, 2020) :

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Keberhasilan yang diperoleh seseorang akan meningkatkan *self-efficacy* individu, sedangkan kegagalan akan melemahkannya. Pengalaman ini berperan dalam menumbuhkan kegigihan dalam berupaya mengatasi kesulitan tugas serta membantu mengurangi terjadinya kegagalan di masa mendatang.

2. Permodelan Sosial Sosial (*Social Modeling*).

Self-efficacy seseorang cenderung meningkat ketika ia menyaksikan keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dalam hal kemampuan dan latar belakang saat menyelesaikan suatu tugas. Sebaliknya, keyakinan terhadap kemampuan diri bisa menurun ketika melihat orang lain yang setara mengalami kegagalan dalam tugas yang sama.

3. Persuasi Sosial (*Social Percuasion*).

Persuasi sosial berkaitan dengan upaya memberikan dorongan atau keyakinan secara verbal kepada seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan suatu tugas. Ketika seseorang mendapatkan dukungan secara lisan, ia cenderung termotivasi untuk berusaha lebih keras demi mencapai keberhasilan. Individu yang menerima dorongan semacam ini biasanya memiliki tingkat kepercayaan diri (*self-efficacy*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan dukungan tersebut.

4. Kondisi fisik dan emosional

Keadaan psikologis dan emosional seseorang akan memengaruhi bagaimana ia mereka untuk menilai kemampuannya sendiri. Emosi yang kuat biasanya akan menurunkan kinerja. Ketika seseorang mengalami ketakutan yang berlebih, kecemasan yang mendalam, atau tekanan yang tinggi cenderung memiliki harapan keberhasilan yang lebih rendah.

2.1.1.4 Peran *Self-efficacy*

Self-efficacy yang sudah terbentuk cenderung stabil dan sulit untuk diubah. Kekuatan dari *self-efficacy* ini akan memengaruhi cara seseorang bertindak dan mengambil keputusan. *Self-efficacy* memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai aktivitas, karena individu akan lebih mampu memaksimalkan potensi yang dimilikinya jika ia memiliki keyakinan penuh terhadap kemampuan dirinya sendiri. Berikut ini dijelaskan beberapa peran penting dari terbentuknya *Self-efficacy*, yaitu (Nengseh, 2021):

1. Menentukan pemilihan perilaku

Seseorang biasanya akan memilih aktivitas atau tugas yang ia rasa paling sesuai dengan kemampuannya, dibandingkan dengan tugas lain yang dirasa lebih sulit. Ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berfungsi sebagai pemicu yang mendorong munculnya tindakan atau perilaku tertentu.

2. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan

Self-efficacy memiliki pengaruh besar terhadap seberapa kuat dan seberapa lama seseorang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan merasa lebih tenang dan tidak mudah cemas ketika menghadapi tantangan karena percaya bahwa ia mampu menyelesaikan tugas tersebut.

3. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional

Seseorang dengan *Self-efficacy* yang rendah umumnya merasa tidak mampu dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga mudah merasa pesimis, putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, mereka yang memiliki *self-efficacy* tinggi

akan melihat tantangan sebagai kesempatan yang menarik untuk dihadapi. Mereka lebih terbuka secara pikiran dan perasaan dalam mencari jalan keluar dari permasalahan yang muncul.

4. Prediksi perilaku yang akan muncul

Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi. Mereka lebih aktif berinteraksi di lingkungan kerja, serta lebih kreatif dan bersemangat dalam bekerja sama tim karena memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan diri. Sebaliknya, orang yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung enggan terlibat, lebih tertutup, dan kurang aktif karena mereka memandang hambatan lebih besar dibandingkan peluang untuk memperbaiki keadaan.

2.1.1.5 Indikator *Self-efficacy*

Terdapat tiga indikator dari *Self-efficacy*, yaitu (1) Tingkat Kesulitan (*Magnitude*), (2) Kekuatan/keyakinan (*Strength*), (3) Umum (*Generality*). (Setiawan, 2018:29) :

1. Tingkat kesulitan (*magnitude*)

Mahasiswa dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun berdasarkan tingkatan dari yang paling mudah hingga yang paling sulit. Hal ini disesuaikan dengan batas kemampuan yang mereka rasakan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Cara pandang mahasiswa terhadap kesulitan tugas sangat bervariasi, ada yang merasa suatu tugas itu berat, namun bagi yang lain bisa jadi tugas tersebut dianggap ringan. Jika hambatan yang muncul dalam menyelesaikan tugas tergolong sedikit, maka tugas tersebut cenderung dianggap mudah.

Mahasiswa yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi umumnya lebih memilih untuk mengerjakan tugas-tugas yang menantang dibandingkan tugas yang lebih mudah.

2. Kekuatan/keyakinan (*strength*)

Keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan yang dimilikinya. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana ketahanan dan keuletan mahasiswa dalam menyelesaikan tugasnya. Mahasiswa yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya akan tetap berusaha dan tidak mudah menyerah, meskipun harus menghadapi berbagai hambatan dan tantangan. Pengalaman juga memiliki peranan penting dalam membentuk pengaruh terhadap *self-efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang kurang berhasil bisa melemahkan rasa percaya diri mahasiswa. Sebaliknya, mahasiswa yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya akan tetap teguh dan berusaha keras dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi.

3. Umum (*generality*)

Keyakinan Mahasiswa dalam menyelesaikan berbagai jenis tugas dengan baik dan tuntas dapat berbeda-beda tergantung pada jenis tugas yang dihadapi. Setiap mahasiswa memiliki tingkat *self-efficacy* yang bervariasi, tergantung pada kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan serta karakteristik individu. Ruang lingkup tugas yang dijalankan pun bisa beragam, dipengaruhi oleh kesamaan dalam aktivitas, kemampuan yang ditunjukkan melalui perilaku, cara berpikir, emosi, serta kualitas situasi yang dialami. Selain itu, sifat atau karakter mahasiswa saat menjalani tugas juga

turut memengaruhi. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki, maka rasa percaya diri untuk menyelesaikan tugas juga akan semakin besar. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan, maka keyakinan diri *self-efficacy* pun cenderung menurun.

2.1.1.6 Motivasi Kerja

Salah satu faktor pendorong utama yang memengaruhi seseorang untuk terjun ke dunia kerja adalah motivasi. Menurut pendapat (Sugiyono, 2019) motivasi merupakan suatu bentuk upaya yang dilakukan seseorang untuk mendorong, mempertahankan, dan mengarahkan tingkah laku seseorang agar terdorong untuk melakukan suatu tindakan, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.1.7 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menumbuhkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk memasuki dunia kerja, baik dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dipengaruhi oleh lingkungan sekitar (Ahmad, S. A., 2020),. Motivasi akan mendorong siswa untuk Membekali diri dengan kompetensi yang diperlukan dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan atau keinginan yang diharapkannya (Hakim, 2023). Motivasi adalah dorongan yang timbul sebagai respons terhadap rangsangan dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal), yang mendorong seseorang untuk melakukan perubahan dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan, serta sebagai usaha untuk mencapai tujuan tertentu (Deswarta et. al, 2023). Motivasi yang tumbuh dalam diri mahasiswa akan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kesiapan kerja mahasiswa (Andina et al., 2023). Secara khusus menyoroti bahwa motivasi untuk cepat lulus dan mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja (Andina et al., 2023). Dalam konteks kesiapan kerja, motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang membantu individu mencapai produktivitas optimal dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi karena individu yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam mengembangkan kompetensinya dan lebih siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang kompetitif. Motivasi ini dapat bersumber dari faktor internal, seperti keinginan pribadi untuk berkembang, maupun faktor eksternal, seperti insentif atau lingkungan kerja. Motivasi berperan dalam mempersiapkan individu agar membekali diri dengan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya mempengaruhi kesiapan seseorang untuk bekerja, tetapi juga berperan dalam mendorong individu untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan.

Dari beberapa pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang dapat mengeluarkan kemampuan dalam dirinya yang berguna untuk tercapainya tujuan pada dirinya dalam memasuki dunia kerja.

2.1.1.8 Faktor -faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu (1) Faktor Internal, (2) Faktor Eksternal. (Susanto et al., 2022) :

1. Internal

Faktor Internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan antara lain :

a. Keinginan untuk mempertahankan hidup

Setiap manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan untuk bertahan hidup.

Demi memenuhi kebutuhan dasar tersebut, seseorang bersedia melakukan berbagai jenis pekerjaan, tanpa memandang apakah pekerjaan itu baik atau buruk, halal atau tidak, asalkan kebutuhannya terpenuhi.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki suatu barang bisa menjadi pendorong bagi seseorang untuk bekerja lebih giat. Dalam kehidupan sehari-hari, hal ini sering terjadi, ketika seseorang sangat menginginkan sesuatu, ia akan lebih serius dan berkomitmen dalam pekerjaannya demi mencapai apa yang diinginkan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Sebagian orang mau bekerja karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status atau kedudukan yang lebih tinggi dalam masyarakat, mereka rela bekerja keras bahkan mengeluarkan banyak usaha dan biaya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Motivasi untuk bekerja bisa berasal dari keinginan untuk dihargai. Pengakuan ini bisa mencakup penghormatan atas prestasi kerja, terciptanya hubungan kerja yang baik antar rekan, kepemimpinan yang adil

dan bijaksana, dan reputasi baik dari tempat mereka bekerja di mata masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa juga menjadi salah satu alasan seseorang termotivasi untuk bekerja. Meskipun dalam beberapa kasus keinginan ini dicapai dengan cara yang kurang baik, keinginan ini dipenuhi dengan cara yang kurang baik, tetap saja hal tersebut menunjukkan adanya upaya dan tindakan yang termasuk dalam bentuk kerja.

2. Eksternal

Faktor eksternal juga memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi, bahkan melemahkan, motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan mencakup segala fasilitas dan kondisi di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas. Faktor-faktor seperti tempat kerja, alat penunjang, kebersihan, pencahayaan, dan suasana yang tenang dapat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja. Jika lingkungan kerja nyaman, bersih, cukup terang, serta minim gangguan, hal itu dapat menjadi pendorong tersendiri bagi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan optimal.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai

menjadi salah satu bentuk motivasi yang kuat bagi Perusahaan, sehingga perusahaan dapat mendorong para kinerja yang lebih baik dari para pegawai.

c. Supervisi yang baik

Berfungsi untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan agar mereka bisa melaksanakan tugas dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi memiliki peran penting dan sering berinteraksi langsung dengan para pekerja dalam aktivitas kerja sehari-hari.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Seseorang akan bekerja dengan penuh semangat dan komitmen pada perusahaan jika mereka yakin memiliki prospek masa depan yang pasti. Keyakinan ini bisa terbentuk jika perusahaan memberikan kepastian mengenai perkembangan karir, seperti peluang untuk naik jabatan, kenaikan pangkat, serta kesempatan untuk mengasah dan mengembangkan kemampuan pribadi.

e. Status dan Tanggung Jawab

Saat seseorang dipercaya menempati suatu posisi, mereka merasa dihargai dan diberi kepercayaan untuk memikul tanggung jawab. Hal ini sekaligus mendorong semangat kerja karena adanya kewenangan yang diberikan dalam menjalankan peran tertentu.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur

kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Jika peraturan tersebut dirancang secara fleksibel, maka dapat menjadi sumber motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Adapun faktor pendorong motivasi kerja ialah berbagai elemen yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya, adapun faktor pendorong motivasi kerja sebagai berikut (Ai Nurhayati, 2024) :

1. Faktor internal: Merujuk pada aspek pribadi seseorang seperti minat, motivasi, bakat, nilai hidup, dan kepercayaan diri yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak.
2. Faktor eksternal: Berkaitan dengan lingkungan sekitar seperti dukungan keluarga, kondisi ekonomi, fasilitas pendidikan, dan peluang kerja yang tersedia.
3. Faktor sosial dan emosional: Melibatkan hubungan interpersonal, keterampilan komunikasi, empati, serta kemampuan mengelola emosi dan stres dalam berbagai situasi sosial.
4. Faktor Fleksibilitas: Menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, berpikir terbuka, serta bersikap responsif terhadap situasi baru dan tantangan yang tak terduga.
5. Faktor prestasi dan tantangan: Mengacu pada dorongan untuk meraih pencapaian, menghadapi tantangan, dan meningkatkan kinerja sebagai

bentuk aktualisasi diri.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Di dalam motivasi kerja terdapat dua jenis motivasi kerja yang dapat mendorong individu diantaranya ialah (Endang Suswati, 2022):

1. Motivasi Positif: Motivasi positif ialah dorongan yang muncul karena harapan akan mendapatkan penghargaan atau hasil yang menyenangkan. Individu yang terdorong oleh motivasi ini biasanya bekerja dengan semangat, karena mereka percaya bahwa kerja keras akan membawa keuntungan, seperti promosi, pujian, bonus, atau pencapaian pribadi. Lingkungan kerja yang suportif dan apresiatif sangat mendukung tumbuhnya motivasi positif.
2. Motivasi Negatif: Sebaliknya, motivasi negatif muncul karena adanya rasa takut terhadap konsekuensi yang tidak diinginkan, seperti teguran, pemotongan gaji, atau kehilangan pekerjaan. Meskipun dapat mendorong seseorang untuk bertindak, motivasi ini lebih bersifat paksaan dan jangka pendek. Jika diterapkan secara berlebihan, dapat menimbulkan tekanan, stres, dan menurunkan kepuasan kerja.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Terdapat indikator dari Motivasi Kerja, yaitu (1) Kebutuhan akan prestasi, (2) Kebutuhan akan afiliasi, (3) Kebutuhan akan kekuasaan (Sunnyoto, 2023) :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan cara seseorang dalam menentukan tugas yang akan dijalani. Individu dengan kebutuhan prestasi yang rendah

cenderung memilih tugas yang mudah agar risiko gagal dapat diminimalkan, atau justru memilih tugas yang sangat sulit agar jika gagal tidak merasa malu. Sebaliknya, orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi lebih tertarik pada tantangan yang masih realistis untuk dicapai. Mereka biasanya juga memiliki semangat mandiri dan senang menghadapi tantangan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan bagaimana seseorang memilih jenis tugas yang akan dilakukan. Orang dengan kebutuhan prestasi yang rendah biasanya memilih tugas yang mudah untuk menghindari risiko kegagalan, atau sebaliknya memilih tugas yang sangat sulit supaya kegagalannya tidak membuat mereka merasa malu. Sementara itu, individu dengan kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung menyukai tantangan yang realistis dan dapat dicapai, serta biasanya memiliki sikap mandiri dan antusias dalam menghadapi tantangan tersebut.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Merupakan keinginan seseorang untuk mengarahkan atau memengaruhi tindakan orang lain agar mengikuti arah yang diinginkannya. Kebutuhan ini muncul sebagai bentuk pengaruh atau kendali atas perilaku orang lain, meskipun mereka awalnya tidak berniat bertindak demikian tanpa dorongan tersebut.

Indikator motivasi kerja lainnya menurut Sastrohadiwiryono (Saleh, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (*Achievement*)

Hasil kerja seorang pegawai yang dilihat dari kualitas dan kuantitasnya dalam menyelesaikan tugas, mencerminkan mutu dan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya.

2. Penghargaan (*Reward*)

Apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai pengakuan atas perilaku positif, pencapaian prestasi, kontribusi yang signifikan, atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

3. Tantangan (*challenge*)

Suatu hal atau objek yang memicu semangat untuk mengasah kemampuan dalam menghadapi tantangan, yaitu sesuatu yang membuat kita semakin bersemangat dalam melakukan sesuatu dan meraih hasil yang diinginkan.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Sikap individu yang menyadari bahwa setiap keputusan atau tindakan yang dilakukan akan membawa akibat tertentu, sehingga penting untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan keseriusan.

5. Pengembangan (*Development*)

Suatu langkah yang dilakukan secara sistematis dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan diri agar menjadi lebih bermanfaat dan berkualitas.

6. Kesempatan (*Opportunities*).

Faktor positif yang berasal dari lingkungan sekitar dan dapat dimanfaatkan

untuk mendukung kemajuan organisasi maupun individu.

2.1.1.9 Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Kesiapan kerja merupakan suatu keadaan menyeluruh dalam diri seseorang yang mencerminkan kesiapan secara fisik, mental, pengalaman, serta adanya dorongan dan kemampuan untuk terlibat aktif dalam suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu (Andina et al., 2023). Kesiapan kerja berfokus pada suatu kondisi yang dialami oleh setiap mahasiswa yang berdampak pada seberapa siap mereka untuk memasuki dunia kerja (Lestari, 2022). Kesiapan memasuki dunia kerja adalah kemampuan individu untuk menghadapi tantangan dan tuntutan di lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti *Self-efficacy* dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kesiapan ini. Mengembangkan sistem cerdas untuk menilai kesiapan karir mahasiswa berdasarkan berbagai aspek kehidupan, termasuk kepuasan terhadap proses pendidikan dan ekspektasi gaji (Izbassar et al., 2024).

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya kesiapan kerja merupakan suatu kondisi pada diri seseorang yang meliputi kematangan fisik, mental, dan juga pengalaman yang disertai dengan adanya kemauan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan.

2.1.1.10 Faktor – Faktor Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Faktor-faktor dari kesiapan memasuki dunia kerja menurut (Saputri, 2020), adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kecerdasan: Kemampuan berpikir yang sangat penting dalam meraih keberhasilan atau prestasi dalam suatu bidang.

2. Minat: Kecenderungan seseorang untuk tertarik dan fokus pada bidang tertentu.
3. Pengetahuan dan pengalaman: Informasi serta pengalaman kerja yang dimiliki seseorang terkait dengan bidang pekerjaan tertentu.
4. Kondisi fisik: Ciri-ciri fisik individu yang meliputi postur tubuh, pendengaran yang baik, serta penampilan yang menarik atau tidak.
5. Kepribadian: Karakteristik khas seseorang seperti sifat ramah, jujur, baik hati, teliti, dan lain sebagainya.
6. Nilai-nilai hidup: Prinsip atau pandangan hidup yang memengaruhi pilihan pekerjaan dan berdampak pada pencapaian dalam bekerja.

2.1.1.11 Indikator Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Terdapat tiga indikator dari Kesiapan Memasuki Dunia Kerja, yaitu (1) Bertanggung jawab, (2) Keinginan ingin maju, (3) Adaptasi lingkungan. (Andina et al., 2023):

1. Bertanggung jawab, suatu aktivitas yang dikerjakan dengan kesungguhan hati dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh.
2. Keinginan ingin maju, suatu keinginan untuk memperbaiki diri dari kesalahan yang dilakukan sebelumnya oleh seseorang.
3. Adaptasi lingkungan, suatu aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk melakukan penyesuaian terhadap lingkungan.

Adapun Indikator kesiapan kerja menurut Anoraga (Damayantie & Kustini, 2022) adalah sebagai berikut :

1. Memiliki motivasi

Seseorang yang memiliki dorongan dari dalam diri untuk melakukan suatu tindakan, yang menjadi dasar bagi perilakunya dalam melaksanakan aktivitas.

2. Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Seseorang yang berusaha dengan tekun dan tidak mudah putus asa dalam meraih tujuan atau keinginan yang telah ditentukan.

3. Memiliki kedisiplinan

Suatu keadaan yang terbentuk melalui kebiasaan menjalankan perilaku yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, loyalitas, keteraturan, dan tertib dalam melaksanakan tanggung jawab.

Terdapat beberapa indikator lainnya yang dapat mengukur kesiapan kerja menurut (Fatimah et al., 2022) yaitu :

1. Memiliki pertimbangan yang logis dan objektif.
2. Memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain.
3. Memiliki sikap kritis.
4. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual.
5. Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Dengan tujuan untuk menghindari anggapan dalam meniru atau mengikuti peneliti lain. Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait dengan variabel *Self-efficacy*, Motivasi Kerja, Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Qristin Violinda, Siti Wahyuningsih, Rita Meiriyanti, 2023, Pengaruh Career Planning, <i>Self-Efficacy</i> dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang.	Terdapat Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X2) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel lain yaitu Career Planning (X1), dan Adversity Quotient (X3).	Tidak ada pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Semarang.	Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 9 No. 2 Mei 2023, Hal. 639-248
2	Siti Tasya Octa Aeni, Siti Rahmawati, 2023, Hubungan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir.	Terdapat Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X1) dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak Terdapat Variabel lain	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara <i>Self-efficacy</i> dan Kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir.	Judicious: Journal of Management, Vol 4 No 2, December 2023, Hal. 180-187
3	Putri Irna Amalia, Indri Murniawaty, 2020, Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi Diri dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.	Terdapat Variabel Efikasi diri (X2) dan Kesiapan Kerja (Y)	Terdapat Variabel lain Pendidikan Kewirausahaan (X1) Minat Kerja (X3)	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap Kesiapan kerja Siswa SMK Negeri 7 Semarang Tahun 2018/2019	Jurnal Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia, Vol 3, Oktober 2020, Hal. 907-922
4	Deswarta Desy Mardianty, Bowo, 2023, Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Dimasa Pandemi Covid	Terdapat Variabel Motivasi Kerja (X3) dan Kesiapan Kerja (Y)	Terdapat Variabel lain yaitu Soft Skill (X1) Hard Skill (X2)	Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4 (1) 2023, Hal. 364-372
5	Agia Seriana Yusadinata, Amir Machmud, Budi Santoso, 2021, Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi	Terdapat Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X3) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel lain yakni Praktik Kerja Industri (X1) dan Informasi Dunia Kerja (X2).	Terdapat Pengaruh Signifikan antara Motivasi memasuki dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.	Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 6 Tahun 2021 Halm 4108 - 4117

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja.				
6	Khusnul Chotimah, Nanik Suryani, 2020, Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja.	Terdapat Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X2), Efikasi Diri Atau <i>Self-Efficacy</i> (X3) dan Kesiapan Kerja (Y).	Terdapat Variabel lain yaitu Praktek Kerja Lapangan (X1).	a) Tidak Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja b) Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja	Economic Education Analysis Journal Vol. 9 No. 2 2020, Hal. 391-404
7	Siti Haryati, Christian Wiradendi Wolor, Rizki Firdausi Rachmadaia, 2022. Pengaruh Efikasi diri (Self-efficacy) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.	Terdapat Variabel Efikasi diri (X1), Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X2), dan Kesiapan Kerja (Y).	Objek Penelitian dan tidak adanya Variabel Minat Kerja	a) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri (Self-efficacy) (X1) dan Kesiapan Kerja (Y) b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi memasuki dunia kerja (X2) dan kesiapan kerja (Y) c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara efikasi diri (Self- Efficacy) (X1) dan motivasi memasuki dunia kerja (X2) terhadap kesiapan kerja (Y).	Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran dan Akutansi Volume 1 Halaman 1-15.
8	Lavepian Dian, Januar Wibowo, Sri	Terdapat Variabel	Terdapat Variabel lain	Terdapat Pengaruh	Internasional Journal of Global

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Suhandiah, Antok Supriyanto, 2024, Perceptions of Student Soft Skills and Self-Efficacy on Perceptions of Student Work Readiness in Surabaya	<i>Self-Efficacy</i> (X2) dan Kesiapan Kerja (Y)	Soft Skills (X1)	signifikan dalam meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja	Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship, Vol. 4 No. 2, 2024, Hal. 199-208
9	Voni Wulandari, Mega Asri Zona, Jean Elikal Marna & Oknaryana, 2024, Peran Mediasi Achievement Motivation pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang akan Memasuki Dunia Kerja	Terdapat Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X1)	Terdapat Variabel lain Employability (Y), Motivasi Berprestasi (Z)	Self-efficacy memediasi hubungan soft skills dengan kesiapan kerja.	Jurnal Encogen, Universitas Padang, Vol. 7 No. 2, 2024, Hal 335-348
10	Imam Gunawan, Djum Djum Noor Benty, Desi Eri Kusumaningrum, Raden Bambang Sumarsono, Dika Novita Sari, Firda Dwi Pratiwi, Sari Oktavia Ningsih, Abida Ferindistika Putri, Lim Kim Hui, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi diri, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.	Terdapat Variabel Efikasi Diri atau Self-Efficacy (X3) dan Kesiapan Kerja (Y)	Terdapat Variabel lain Gaya Kepemimpinan (X1), Kemampuan Manajerial (X2) dan Prestasi Belajar (X4)	Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Efikasi Diri (X3) Terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa Ormawa	(JMSP) Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Vol 4 No. 2 Maret 2020, 126-150

Sumber : Data diolah Penulis, 2025.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam era globalisasi dan disrupsi digital yang semakin berkembang pesat, kemampuan untuk siap terjun ke dunia kerja menjadi faktor penting yang wajib

dimiliki oleh para lulusan perguruan tinggi, terutama mahasiswa yang berada di tahap akhir studi. Kesiapan tersebut mencakup kemampuan berpikir (kognitif), sikap (afektif), serta kemauan untuk bertindak (konatif), yang secara keseluruhan membentuk keselarasan antara keahlian akademik dan kesiapan mental serta motivasi untuk menghadapi tantangan karier secara profesional.

Kesiapan kerja pada mahasiswa dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam diri, dua di antaranya yang paling berperan adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* juga dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas dengan harapan memperoleh hasil sesuai yang diinginkan (Apriansyah et al., 2022). Tingkat *Self-efficacy* tidak tergantung pada tingkat kecakapan seseorang, melainkan pada keyakinan individu terhadap potensi yang dimilikinya, seberapa besar pun potensinya. Adapun indikator untuk mengukur *self-efficacy* ialah: 1. Tingkat kesulitan (*magnitude*), 2. Kekuatan/keyakinan (*strength*), 3. Generalitas (*generality*).

Self-efficacy, yang mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, merupakan salah satu dimensi penting dalam pembentukan kompetensi kerja. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, *self-efficacy* menjadi dasar psikologis yang mendorong individu untuk percaya diri menghadapi proses transisi dari dunia akademik ke dunia kerja (Andrianus, 2020). Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa, semakin besar kemampuannya dalam merencanakan karier, menyusun strategi pencarian kerja, dan mengelola kecemasan terhadap ketidakpastian kerja, peningkatan *self-efficacy* secara signifikan berkorelasi dengan kesiapan kerja,

terutama pada mahasiswa tingkat akhir (Pratiwi, S., 2023). Oleh karena itu, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh calon tenaga kerja, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk terjun ke dunia kerja secara efektif dan produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *Self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja (Gunawan et al., 2020). Diperkuat juga oleh penelitian yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (Hariyati et al., 2022).

Selain *Self-efficacy* yang dapat memengaruhi kesiapan kerja ialah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menumbuhkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk memasuki dunia kerja, baik dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dipengaruhi oleh lingkungan sekitar (Ahmad, S. A., 2020). Adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja ialah: 1). Kinerja (*Achievement*), 2). Penghargaan (*Reward*), 3). Tantangan (*challenge*), 4). Tanggung jawab (*Responsibility*), 5). Pengembangan (*Development*), 6). Kesempatan (*Opportunities*).

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak secara proaktif, berkomitmen, dan berorientasi pada pencapaian tujuan karier. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong kesiapan mereka untuk menghadapi tantangan di dunia kerja melalui peningkatan keterampilan, pencarian informasi pasar kerja, serta kesiapan mental dan emosional. Motivasi kerja bukan hanya mendorong kesiapan secara teknis, tetapi juga menjadi fondasi untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan kompeten di lingkungan kerja yang dinamis (Hakim, 2023). Jika motivasi kerja

seseorang tinggi, maka secara umum kesiapan kerjanya juga cenderung tinggi, dengan demikian, tingginya motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja, baik dari segi keterampilan, sikap, maupun kesiapan mental. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja (Gunawan et al., 2020).

Seperti yang telah di paparkan sebelumnya, bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kesiapan memasuki dunia kerja. Kesiapan memasuki dunia kerja adalah kondisi umum seseorang ini mencakup kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta kemauan dan kemampuan untuk terlibat dalam pekerjaan atau aktivitas (Andina et al., 2023). Adapun indikator yang dapat mengukur kesiapan memasuki dunia kerja ialah: 1). Bertanggung jawab, 2). Keinginan ingin maju, dan 3). Adaptasi lingkungan.

Self efficacy dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan saling mendukung dalam meningkatkan kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. *Self-efficacy*, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri, membuat seseorang lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, termasuk dalam mencari dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Ketika seseorang merasa mampu, ia akan lebih berani mengambil langkah konkret seperti melamar pekerjaan, mengikuti pelatihan, atau mengembangkan keterampilan baru. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi pendorong utama yang menggerakkan individu untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan kariernya. Jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi namun motivasinya rendah, maka potensinya mungkin tidak dimaksimalkan.

Sebaliknya, motivasi tinggi tanpa *self-efficacy* bisa membuat individu ragu-ragu dalam mengambil tindakan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kesiapan memasuki dunia kerja (Hariyati et al., 2022).

Sebagaimana yang telah di jelaskan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mahasiswa membutuhkan keyakinan akan dirinya sendiri untuk mencapai suatu tujuan, akan tetapi tujuan tersebut tidak akan mudah dicapai apabila tidak ada motivasi yang kuat pada dirinya sehingga dibutuhkan kesiapan kerja supaya dapat memunculkan keyakinan dan motivasi pada dirinya guna mempersiapkan dirinya untuk dunia kerja kelak.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut “ Terdapat Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja”.