

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu sarana yang mampu memberikan kontribusi bagi terciptanya tujuan pembangunan nasional. Pembangunan nasional sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Sa'adah, 2020). Perguruan tinggi merupakan salah satu pendidikan formal yang memberikan gelar akademik dan menyiapkan lulusannya menjadi tenaga kerja yang profesional. Ketatnya persaingan dunia kerja saat ini membuat lulusan perguruan tinggi kesulitan mendapatkan pekerjaan meskipun telah memiliki kompetensi yang memadai. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menimbulkan perubahan dan tuntutan baru dalam kualifikasi perusahaan terhadap calon tenaga kerja yang semakin tinggi, sehingga persaingan yang ketat mengakibatkan angka pengangguran di Indonesia meningkat (Harahap dan Sagala, 2019). Seiring bertambahnya jumlah pengangguran khususnya dari perguruan tinggi, menuntut para calon lulusan yaitu mahasiswa tingkat akhir untuk lebih kreatif, inovatif, serta memiliki keterampilan kerja yang baik (Agusta, 2014).

Mahasiswa tingkat akhir sebagai calon tenaga kerja mulai memikirkan tentang pekerjaan di suatu bidang setelah lulus. Mahasiswa tingkat akhir adalah individu yang sudah memasuki tahap akhir masa perkuliahan dan diwajibkan untuk menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi sebagai syarat kelulusan. Menurut

Samiun (dalam setiawan 2019), mahasiswa tingkat akhir pada umumnya berusia sekitar 20-25 tahun yang merupakan masa dewasa awal. Pada masa dewasa awal, individu memiliki tugas perkembangan seperti mencari pasangan, mendapatkan pekerjaan, dan mencapai kemandirian. Salah satu cara untuk mencapai kemandirian tersebut adalah bekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

Masalah yang tengah dihadapi dunia pendidikan saat ini adalah menyangkut siap atau tidaknya calon tenaga kerja memasuki dunia kerja (Wahyono dalam Wandasari, 2019). Kesenjangan antara lulusan dengan meningkatnya angka pengangguran tenaga terdidik tersebut merupakan cerminan bahwa strategi dalam pembangunan sumber daya manusia masih perlu diperbaiki (Hilmi, 2020). Salah satu indikator penting dalam rekrutmen dan seleksi tenaga kerja saat ini oleh perusahaan adalah kesiapan kerja. Kesiapan kerja diyakini menjadi salah satu indikasi potensi kinerja dan kemajuan karir (Sariroh dan Yulianto, 2018).

Brady (2010) menjelaskan mengenai kesiapan kerja adalah sifat pribadi individu seperti sikap pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk mempertahankan suatu pekerjaan. Kesiapan kerja ini penting dimiliki oleh calon tenaga kerja agar dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi atau tujuan pribadi. Menurut Brady (2010), kesiapan kerja memiliki enam aspek yaitu: 1) *Responsibility*. Individu yang telah memiliki kesiapan kerja yang baik akan merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya, mengotrol waktu, dan mentaati kebijakan perusahaan. 2) *Flexibility*. Kemampuan menyesuaikan diri harus dimiliki oleh individu yang bekerja agar dapat lebih siap menghadapi berbagai

perubahan yang terjadi di dunia kerja. 3) *Skills*. Individu yang siap bekerja harus memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, siswa dituntut untuk mempelajari keterampilan baru untuk memaksimalkan performa kerja. 4) *Communication*. Individu yang siap bekerja memiliki kemampuan berkomunikasi sehingga mampu memahami intruksi, cara meminta bantuan, saling menghormati, dan berhubungan baik dengan rekan kerja. 5) *Self view*. Individu yang siap bekerja menyadari kemampuan yang dimiliki, penerimaan, keyakinan, dan rasa percaya diri. 6) *Health and safety*. Individu yang siap bekerja dapat menjaga kebersihan dan merawat dirinya. Sehingga individu dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan menjaga keselamatan diri.

Menurut Robbins (2007), kesiapan kerja merujuk pada tingkat kemauan dan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Sehingga individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik dapat menyelesaikan tugasnya berdasarkan bekal dan kemampuan yang telah dimiliki. Selain itu, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan membuat individu dapat menyesuaikan diri dengan mudah. Pendidikan selama perkuliahan yang dilaksanakan seharusnya dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dengan kesiapan kerja yang baik. Kesiapan kerja yang dimaksud yaitu kondisi yang memungkinkan mahasiswa bisa langsung bekerja setelah lulus. Baiti et. al., (2018) berpendapat bahwa kesiapan kerja perlu dimiliki oleh para calon lulusan, karena diharapkan sebelum lulus mahasiswa telah memiliki kompetensi berdasarkan bidang keahlian yang

dipelajari dan memiliki pengetahuan sebagai alat untuk menghadapi persaingan di dunia kerja, serta mampu untuk mempertahankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Folasimo (2022) sebanyak 152 mahasiswa tingkat akhir berada di kategori rendah kesiapan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2019) menunjukkan bahwa 62% mahasiswa tingkat akhir berada di kategori sedang. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sulistiana & Sulistiobudi (2017) di salah satu perguruan tinggi di Bandung diperoleh hasil sebanyak 51,07% lulusan membutuhkan persiapan yang intensif sebelum memasuki dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 5 sampai 7 April 2023 pada delapan subjek mahasiswa tingkat akhir, dimana pertanyaan wawancara disusun berlandaskan aspek-aspek kesiapan kerja milik Brady (2010), terdapat enam subjek yang memiliki permasalahan pada kesiapan kerja. Subjek mengatakan bahwa dirinya kurang percaya diri ketika harus berbicara di depan umum dan tidak mengikuti kelas perkuliahan dengan tertib. Subjek lain mengatakan dirinya sulit untuk berbaur di lingkungan baru. Kemudian, subjek mengatakan bahwa dirinya kurang menguasai keterampilan sesuai jurusan yang diambil. Menurutnya, tugas praktikum yang diberikan sangat rumit sehingga subjek mengalami kesulitan dan dikerjakan dengan tidak maksimal. Subjek menambahkan, sering merasa kurang percaya diri apabila hasil pekerjaannya kurang memuaskan dan banyak kritik. Subjek merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas kuliah sehingga terkadang tidak dapat mengumpulkan tugasnya tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan

bahwa subjek memiliki tingkat kesiapan kerja yang rendah. Hal tersebut terlihat pada aspek *flexibility, skills, communication, dan responsibility*.

Beberapa bentuk ketidaksiapan kerja tersebut akan membuat angka pengangguran lulusan perguruan tinggi semakin meningkat. Seharusnya mahasiswa tingkat akhir sudah memiliki tujuan, karena jika tidak hal tersebut dapat menghambat potensinya. Selain itu, mahasiswa tidak dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan dirinya. Mahasiswa akan kesulitan untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan apa yang sesuai dengan kemampuannya.

Kesiapan kerja adalah hal yang sangat penting bagi mahasiswa tingkat akhir. Lulusan perguruan tinggi dapat mendapatkan pekerjaan di bidang yang dipelajari lebih cepat dan mudah. Penelitian yang dilakukan Pool dan Sewel (2007) menekankan pada apa yang bisa dilakukan oleh lulusan saat menjalani pekerjaan awalnya, bukan sekedar bagaimana mendapatkan pekerjaannya, namun bagaimana cara mempertahankan pekerjaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Walker et. al., (2010) menurutnya mahasiswa yang meningkatkan kesiapan kerjanya akan mempunyai pengetahuan tentang dunia kerja yang baik sehingga dapat mengurangi ketimpangan ke dunia industri sehingga menjadi individu yang sukses dan memiliki karir yang baik.

Menurut Masole dan Dyk (2016), kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosi, *sense of coherence*, dan *psychological capital*. Pada penelitian ini peneliti memilih faktor *psychological capital* sebagai faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Luthans et. al., (2007) menjelaskan bahwa *psychological capital* dapat membantu mahasiswa

cepat beradaptasi di lingkungan kerja dan memahami tugas-tugas pekerjaannya. *Psychological capital* yang tinggi berpengaruh dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, yang mana kemampuan individu akan meningkat seiring dengan tantangan yang dihadapi dalam dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mashigo (2014) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada lulusan membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital terhadap* kesiapan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chandika dan Sarawati (2019), menunjukkan bahwa *psychological capital* secara signifikan berpengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa.

*Psychological capital* adalah kondisi psikologis yang positif sehingga individu dapat mengembangkan dirinya, memberi dampak yang baik pada lingkungan sesuai kemampuannya (Luthans, 2007). *Psychological capital* merupakan salah satu bagian dari *positive organizational behavior* yang berorientasi positif pada kekuatan dan kapasitas sumber daya manusia yang dapat diukur, dikembangkan, dan diatur untuk meningkatkan performa kerja (Luthans et. al., 2007).

Luthans et. al., (2007) menjelaskan terdapat empat aspek *psychological capital* yaitu : 1) Efikasi diri, adalah keyakinan akan kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas tertentu. 2) Harapan, merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri untuk mencapai tujuannya. 3) Resiliensi, adalah kemampuan individu untuk bangkit setelah mengalami kegagalan dan menjadi lebih positif dari keadaan sebelumnya. 4) Optimisme, berkaitan dengan keyakinan bahwa individu dapat meraih keberhasilan di masa depan. Individu

dengan penuh harapan memiliki kapasitas dan banyak cara untuk mencapai tujuannya akan lebih termotivasi dan mampu menghadapi kesulitan yang membuatnya menjadi tidak mudah menyerah. Individu yang percaya diri dapat memanifestasikan dan menerapkan kemampuan, harapan, optimisme, dan ketahanan terhadap tugas-tugas yang dilakukan.

*Psychological capital* menekankan pada sifat positif dan kekuatan yang dimiliki oleh individu untuk berkembang. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki, maka semakin mampu individu untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas yang sulit. Menurut Sela et. al., (2022) rasa percaya diri yang dimiliki individu mempengaruhi keyakinan yang menimbulkan motivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, individu akan bertanggung jawab dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbekal motivasi dan keyakinan tersebut individu memiliki harapan untuk dapat mengatasi hambatan yang terjadi dan optimis untuk mencapai tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati et. al., (2022) pada mahasiswa Universitas X, menunjukkan hasil bahwa variabel *psychological capital* memiliki hubungan yang positif dengan variabel kesiapan kerja. Ini berarti semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Pada penelitian tersebut, juga menunjukkan hasil bahwa *psychological capital* mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 51,6%. Individu yang memiliki *psychological capital* yang baik dapat menemukan alternatif penyelesaian masalah dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, masukan dan kritikan akan membuatnya bekerja lebih keras dan meningkatkan kualitas diri.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan sebuah rumusan masalah apakah dengan hubungan antara *psychological capital* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri mengenai kesiapan kerja mahasiswa.

#### b. Manfaat Praktis

Sebagai rujukan referensi penelitian hubungan antara *psychological capital* dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.