

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

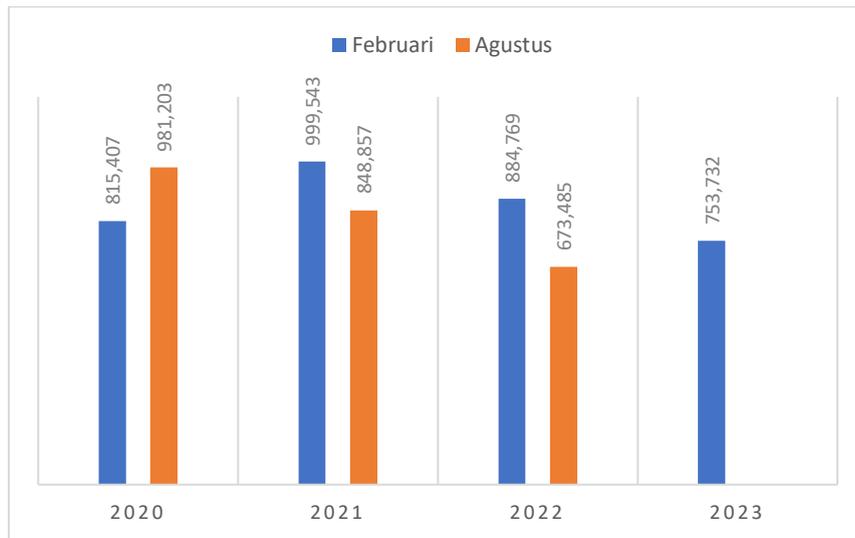
### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kesiapan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja atau kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan (UU No. 13 Tahun 2003). Persaingan dalam dunia kerja dari tahun ke tahun semakin meningkat, oleh karena itu dibutuhkan kesiapan kerja baik secara pengetahuan, keahlian, dan informasi. Kesiapan kerja adalah tingkat kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Seluruh kondisi atau situasi yang membuat seseorang siap untuk memberikan respon atau jawaban dengan cara tertentu terhadap kecenderungan untuk memberi respon disebut kesiapan (Mamentu et al., 2023).

Kemajuan teknologi menjadi salah satu mega tren yang dapat berpotensi merubah pekerjaan. Revolusi digital yang sedang berlangsung sekarang dapat didefinisikan sebagai percepatan laju perubahan teknis dalam perekonomian (Kurniawan & Aruan, 2021). Mahasiswa tingkat akhir diharuskan memiliki kompetensi yang dapat mengimbangi perkembangan teknologi, hal ini diharapkan bisa membantu para mahasiswa tingkat akhir dalam memasuki dunia kerja (Wibowo & Nugroho, 2021).

Pengangguran merupakan suatu keadaan saat seseorang yang tergolong ke dalam angkatan kerja tapi tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif tidak sedang mencari pekerjaan (Laia & Ashar, 2023). Tingkat mahasiswa yang menganggur di Indonesia masih tergolong tinggi, ini berdampak pada semakin rendahnya produktivitas tenaga kerja dan pendapatan nasional juga ikut menurun.

Berikut merupakan data jumlah pengangguran terbuka Universitas di Indonesia dari tahun 2020-2023 :



**Gambar 1. 1**  
**Data Jumlah Pengangguran Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia**

*Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) data yang telah diolah*

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan data yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa, jumlah lulusan perguruan tinggi yang menganggur pada bulan Februari 2020 mencapai 815.407 jiwa dan bulan Agustus 2020 mencapai 981.203 jiwa. Pada bulan Februari 2021 mengalami peningkatan mencapai 999.543 jiwa dan pada bulan Agustus 2021 sedikit menurun menjadi 848.657 jiwa. Kemudian pada bulan Februari 2022 kembali meningkat menjadi 884.769 jiwa dan pada bulan Agustus 2022 kembali menurun menjadi 673.485 jiwa. Kemudian pada bulan Februari 2023 kembali mengalami peningkatan jumlah lulusan perguruan tinggi yang menganggur sebanyak 753.732 jiwa.

Dilihat dari data diatas, pengangguran terbuka universitas hampir setiap tahunnya mengalami kenaikan. Adapun penyebab dari banyaknya lulusan sarjana di Indonesia yang menganggur selain dari lemahnya ilmu kompetensi yang dimiliki juga salah satunya adalah kurangnya kesiapan skill mahasiswa untuk memasuki dunia kerja (Laila & Ashar, 2023).

Penyebab tingginya angka pengangguran di Indonesia disebabkan oleh banyaknya lulusan perguruan tinggi yang tidak siap dan tidak memiliki pengalaman di dunia kerja. Diperparah oleh kurangnya pemahaman antara

lembaga pendidikan dengan dunia kerja (Esa et al., 2022). Banyaknya lulusan yang baru lulus perguruan tinggi dan belum siap memasuki dunia kerja, sehingga fresh graduate belum bisa memenuhi kebutuhan pasar kerja Indonesia. Setiap mahasiswa harusnya yakin bahwa dirinya siap memasuki dunia kerja sehingga dapat bekerja secara optimal (Damayantie Astrid Ade & Kustini, 2022).

**Tabel 1. 1**  
**Setengah Pengangguran Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik Pekerja	Setengah Pengangguran	Jam per Minggu	
		< 35 jam	≥ 35 jam
Pria	6,03 juta orang	26,48%	43,81%
Wanita	3,56 juta orang	44,41%	32,89%
<b>Total</b>	<b>9,59 juta orang</b>	<b>70,89%</b>	<b>76,7%</b>

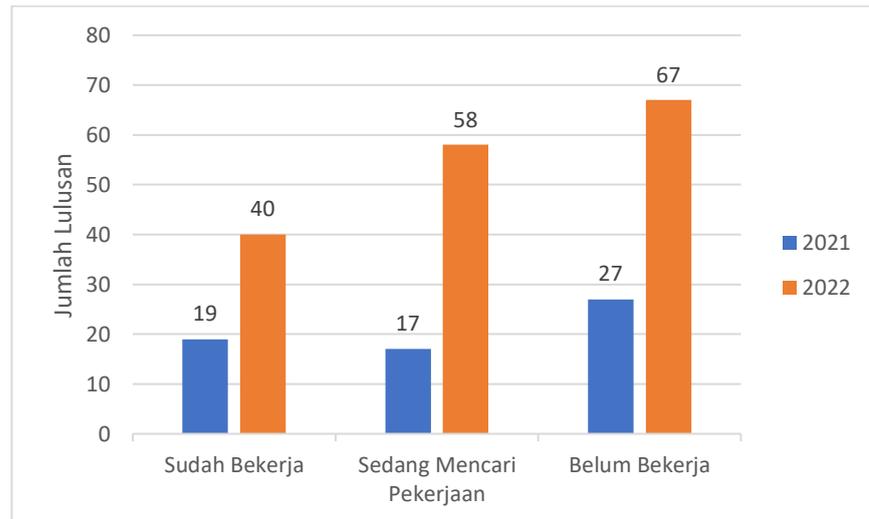
*Sumber: SAKERNAS, 2023*

Bedasarkan data yang diambil dari SAKERNAS ada total 9,59 juta orang yang masih menjadi setengah pengangguran. Sebanyak 70,89% bekerja kurang dari 35 jam, dan sebanyak 76,7% bekerja lebih dari atau sama dengan 35 jam tetapi pendapatannya rendah.

Setengah penganggur atas kemauannya sendiri (*voluntary underemployed*) adalah mereka yang menghendaki pekerjaan tidak penuh, bisa dengan alasan sedang bersekolah, mengurus rumah tangga atau memang mereka tidak memerlukan pekerjaan penuh. Hal ini merupakan indikator akan kebutuhan pekerjaan tak penuh. Disisi lain, mereka yang menjadi setengah penganggur bukan atas kemauannya sendiri atau terpaksa (*involuntary underemployed*) disebabkan karena mereka tidak mampu mencari pekerjaan tambahan atau pekerjaan penuh. Sehingga jumlah setengah penganggur yang bekerja tidak atas kemauan sendiri atau terpaksa (*involuntary underemployed*) merupakan petunjuk untuk mengetahui berapa kesempatan kerja baru yang perlu diciptakan, dan seberapa jauh kualitas pekerjaan yang

ada perlu ditingkatkan (Simanjuntak, 1985:24), terutama untuk jenis pekerjaan yang penuh waktu.

Berikut merupakan data mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan tahun 2021-2022 yang berhasil mendapat pekerjaan:



**Gambar 1. 2**

### **Data Mahasiswa Lulusan FEB Universitas Kuningan**

*Sumber : KPBK3 Universitas Kuningan data yang telah diolah*

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa dari 63 mahasiswa FEB yang lulus di tahun 2021, hanya 19 orang saja yang sudah mempunyai pekerjaan kurang dari 6 bulan, dan 17 orang yang masih mencari pekerjaan, dan ada 27 orang yang belum bekerja dan tidak sedang mencari pekerjaan. Kemudian dari 165 mahasiswa FEB yang lulus di tahun 2022, ada 40 orang yang sudah mempunyai pekerjaan kurang dari 6 bulan, dan 58 orang yang masih mencari pekerjaan, dan ada 67 orang yang belum bekerja dan tidak sedang mencari pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa masih banyak mahasiswa yang menganggur setelah lulus kuliah. Kesiapan kerja mempengaruhi diterima atau tidaknya mahasiswa di dunia kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Tinggi rendahnya tingkat kesiapan kerja yang dimiliki oleh seseorang sebenarnya ditentukan oleh orang itu sendiri.

Faktor-faktor yang berasal dari luar diri hanyalah bersifat sebagai pendukung. Meskipun hanya sebagai pendukung tetapi tetap harus diperhatikan (Aji et al., 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*). Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi, kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi, lingkungan keluarga (rumah), lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan, dan gaji (Krisnamurti, 2018). Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja yang diduga paling berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini adalah efikasi diri, *soft skill*, dan motivasi kerja.

Efikasi diri, yang mencerminkan seberapa yakin seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas-tugas tertentu. Mahasiswa yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan diri yang kuat dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Selain itu, *soft skills* seperti kemampuan berkomunikasi dan kerjasama, sangat penting dalam lingkungan kerja. Individu yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih efektif dalam berinteraksi. Kemudian motivasi kerja, Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Mahasiswa yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan berfokus pada pencapaian dan tujuan. Secara keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa siap mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi dunia kerja.

Menurut (Mamentu et al., 2022), Efikasi diri merupakan keyakinan akan kemampuan diri sendiri yang dimiliki oleh individu untuk bisa menyelesaikan dan menghadapi masalah, serta keyakinan dapat mengorganisir dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Bandura dan

Wood dalam Aji et al., (2020), menjelaskan bahwa Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasi tertentu.

Menurut jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi pada penelitian Mamentu et al., (2023). Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja individu salah satunya dipengaruhi oleh efikasi diri. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Hariyati et al., (2022). Efikasi diri memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya efikasi diri dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wiharja et al., 2022) yang menyatakan jika tingkat efikasi diri individu semakin tinggi maka kesiapan kerja akan meningkat, maka adanya pengaruh positif efikasi diri terhadap kesiapan kerja seseorang.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Violinda, et al., 2023), efikasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal tersebut membuktikan bahwa masih banyaknya mahasiswa yang kurang yakin akan kemampuan dirinya sendiri sehingga kesiapan kerja mereka juga menjadi rendah.

*Soft skill* merupakan kemampuan komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, dan keterampilan interpersonal yang dimiliki oleh individu (Khairudin & I'fa, 2023). Menurut (Utomo, 2019) *soft skill* merupakan perwujudan seseorang yang terlihat dari pengelolaan kepribadian seperti bertanggung jawab, kejujuran dan bersikap adil. Perwujudan *soft skill* juga terlihat dari kemampuan berinteraksi dengan orang lain, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sebagai tim, dan kemampuan memecahkan masalah. Mahasiswa tingkat akhir sebagai calon tenaga kerja maupun pembuka usaha harus memiliki beberapa *soft skill* seperti keterampilan berkomunikasi, keterampilan bekerja saecara tim, keterampilan berwirausaha, etika, moral, dan keterampilan memimpin.

Menurut Yulianti dan Khafid dalam (Setiarini et al., 2022), semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi pula tingkat

kesiapan kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kemampuan *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kesiapan kerjanya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan G Ratuela et al., (2022) yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Dalam penelitian lain yang dilakukan Mamentu et al., (2023) menyatakan bahwa *soft skiill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian tersebut juga serupa dengan penelitian yang dilakukan Selvina K et al., (2022), yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedangkan Bhadraswara & Iqbal, (2022) menyatakan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau ransangan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk merubah keadaan dari keadaan yang sekarang ke keadaan yang di inginkan (Mamentu et al., 2023). Menurut Wibowo & Nugroho, (2021) motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat dalam diri individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar dirinya (Setiarini et al., 2022).

Mahasiswa tingkat akhir harus memiliki motivasi kerja yang kuat untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang menanti mereka. Motivasi kerja yang melibatkan dorongan internal untuk mencapai tujuan dan memperoleh kepuasan pribadi, menjadi kunci dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional (Alifudin et al., 2023). Dengan adanya motivasi kerja yang kuat, mahasiswa dapat menghadapi masa depan karier dengan keyakinan dan optimisme.

Hamzah B. Uno dalam Deswarta et al., (2023) menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi maka tingkat kesiapan kerjanya akan tinggi sebaliknya jika individu memiliki tingkat motivasi kerja yang

rendah maka kesiapan kerjanya akan rendah. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jamilah et al., (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Dalam penelitian lain yang dilakukan Khoiroh et al., (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indria Novita & Armida, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Sedangkan penelitian yang dilakukan Izzah., (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Terkait dengan penjelasan sebelumnya, untuk mengetahui lebih jauh apakah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja, maka peneliti melakukan pra-survey yang di isi oleh 30 orang mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Angkatan 2020. Pra-survey ini melibatkan pendistribusian kuisisioner atau wawancara singkat yang berfokus pada indikator kesiapan kerja. Hasil dari tahapan ini dilampirkan dalam tabel yang disertakan sebagai sumber data awal.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra-Survey Kesiapan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah saudara sudah memiliki pengetahuan atau pemahaman akan dunia kerja?	41,7%	58,3%
2	Apakah saudara sudah memiliki keterampilan atau pengalaman yang cukup untuk bekerja?	11,7%	88,3%
3	Apakah saudara berani dan mampu mengambil resiko yang terjadi di dunia kerja?	40%	60%

4	Apakah saudara siap dan mampu untuk menghadapi rintangan yang kemungkinan terjadi di dunia kerja?	36,7%	63,3%
5	Apakah saudara mampu bertanggung jawab atas tugas/perintah yang diberikan pada saudara?	46,7%	53,3%

*Sumber: Data diolah oleh peneliti : 2023*

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan didapat gambaran mengenai kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan angkatan 2020, ditemukan sebanyak 17 mahasiswa (58,3%) tidak memiliki pengetahuan akan dunia kerja, kemudian sebanyak 26 mahasiswa (88,3%) merasa tidak memiliki keterampilan atau pengalaman yang cukup untuk terjun ke dalam dunia kerja, kemudian sebanyak 18 mahasiswa (60,5%) merasa belum mampu untuk mengambil resiko yang kemungkinan terjadi di dunia kerja, kemudian sebanyak 18 mahasiswa (62%) merasa belum siap untuk menghadapi rintangan yang kemungkinan terjadi dalam dunia kerja, dan sebanyak 16 mahasiswa (53,7%) merasa masih ragu dan belum mampu untuk mengemban tanggung jawab atas perintah/tugas yang diberikan atasan dalam dunia kerja.

Artinya masih banyak mahasiswa yang belum memiliki pengetahuan atau pemahaman tentang dunia kerja. Sebagian dari mereka belum siap memasuki dunia kerja karena masih minim kemampuan dan pengalaman, sehingga tidak tahu apa-apa tentang dunia kerja yang akan dimasukinya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua lulusan perguruan tinggi siap bekerja (Selvina K et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa ditemukannya beberapa perbedaan hasil penelitian yang menyebabkan research gap dan beberapa fenomena yang disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “ **Pengaruh Efikasi Diri, *Soft Skill*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir** “

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Efikasi Diri, *Soft Skill*, dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Angkatan 2020?
2. Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Angkatan 2020?
3. Bagaimana pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Angkatan 2020?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Angkatan 2020?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Efikasi Diri, *Soft Skill*, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Angkatan 2020?
2. Untuk mengetahui apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Angkatan 2020?
3. Untuk mengetahui apakah *Soft Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Angkatan 2020?
4. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Angkatan 2020?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti  
Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis, dan sebagai sarana penerapan ilmu yang sudah diperoleh selama perkuliahan.
2. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kesiapan diri dalam memasuki dunia kerja

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat dipergunakan sebagai rujukan maupun tambahan alternatif untuk penelitian selanjutnya, baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.