

Pengaruh *Career Self-efficacy* terhadap *Work Readiness* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Unisba

Viby Erliana*, Anna Rozana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*vibyerliana26@gmail.com, anna.rozana@unisba.ac.id

Abstract. A bigger challenge due to the Covid-19 pandemic is faced by students as prospective graduates who will enter the world of work. In facing competition and challenges in the world of work, final year students need to have work readiness. One of the factors that can affect work readiness is the individual's belief in decision-making abilities related to the career to be undertaken or career self-efficacy. This study aims to determine the effect of career self-efficacy on work readiness conducted on final year students at the Islamic University of Bandung. The research method used is quantitative research with a research design that is causality. The total population in this study is 2499 with a research sample of 345 final year students at the Islamic University of Bandung. This study uses simple linear regression data analysis to see the effect of career self-efficacy on work readiness. In this study, the career self-efficacy measurement tool used was Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE) compiled by Taylor and Betz (1983) then simplified by Betz & Klein (1996) and adapted by Muti'ah (2021) and The work readiness measure used is the Work Readiness Scale (WRS) which was compiled and based on the theory of Caballero, et al (2011), this measuring tool has been adapted by Wijayanti (2019). Based on the results in this study, it can be concluded that career self-efficacy has a positive effect of 60.8% on work readiness.

Keywords: *Career Self-efficacy, Work Readiness, Final Year Student.*

Abstrak. Tantangan yang lebih besar akibat pandemi Covid-19 dihadapi oleh mahasiswa sebagai calon lulusan yang akan memasuki dunia kerja. Dalam menghadapi persaingan dan tantangan di dunia kerja, mahasiswa tingkat akhir perlu mempunyai kesiapan kerja atau *work readiness*. Salah satu yang dapat memengaruhi *work readiness* adalah keyakinan individu pada kemampuan pengambilan keputusan berkaitan dengan karir yang akan dijalani atau *career self-efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *career self-efficacy* terhadap *work readiness* yang dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Bandung. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yaitu kausalitas. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 2499 dengan sampel penelitian 345 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Bandung. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier sederhana guna melihat pengaruh antara *career self-efficacy* terhadap *work readiness*. Dalam penelitian ini alat ukur *career self-efficacy* yang digunakan adalah *Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE)* yang disusun oleh Taylor dan Betz (1983) kemudian disederhanakan oleh Betz & Klein (1996) dan diadaptasi oleh Muti'ah (2021) dan alat ukur *work readiness* yang digunakan yaitu *Work Readiness Scale (WRS)* yang disusun dan berdasarkan teori Caballero, dkk (2011), alat ukur ini telah diadaptasi oleh Wijayanti (2019). Berdasarkan hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* memiliki pengaruh positif sebesar 60,8% terhadap *work readiness*.

Kata Kunci: *Career Self-efficacy, Work Readiness, Mahasiswa Tingkat Akhir.*

A. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan dan tantangan di dunia kerja, individu perlu mempunyai kesiapan kerja atau *work readiness* (Wilner, dkk, 2010; Tentama, dkk, 2019). *Work readiness* adalah salah satu atribut yang penting untuk ditingkatkan karena merupakan kriteria untuk mengukur kelayakan dari lulusan dengan kebutuhan perusahaan (Sasmito, 2017; Tentama, dkk, 2019). *Work readiness* didefinisikan sebagai sejauh mana individu meyakini dirinya memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja (Caballero & Wallker, 2010). *Work readiness* merupakan upaya untuk memiliki kecakapan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sehingga ketika telah lulus, lulusan dapat siap memasuki dunia kerja (Hill, dkk, 2014). Ketika individu memiliki *work readiness* maka individu tersebut akan terpacu untuk meningkatkan mobilitasnya dan menghasilkan individu yang fleksibel, terampil, berkualitas dan siap kerja yang memenuhi persyaratan dunia industri modern (Tentama, dkk, 2019). Dengan *work readiness* yang dimiliki, individu akan cenderung lebih mampu mengoperasionalkan keterampilan afektif, memanfaatkan atribut emosional dan sosial serta menggabungkan keterampilan kognitif spesifik pekerjaan untuk membantu mengoptimalkan kemampuan kerja individu (Tentama, dkk, 2019).

Pada studi mengenai *work readiness*, para peneliti menemukan beberapa lulusan yang percaya bahwa mereka mempunyai atribut dan keterampilan pribadi yang diinginkan oleh perekrut dari perusahaan seperti kesiapan kerja, keterampilan komunikasi, dan kemampuan bekerja secara tim (Lim, dkk, 2009; Tentama, dkk, 2019). Tetapi pada kenyataannya, banyak perekrut tenaga kerja yang menemukan bahwa beberapa lulusan kurang memiliki kesiapan kerja untuk jangka yang panjang (Barrington & Lotto, 2006; Tentama, dkk, 2019). Studi yang meneliti kesiapan kerja lulusan baru yang direkrut dari perspektif pemberi kerja menunjukkan bahwa beberapa lulusan yang memasuki dunia kerja kurang memiliki kesiapan dan kerja (ACNielsen Research Services, 2000; Casner-Lotto & Barrington, 2006; Gardner & Liu, 1997; Hart, 2008; Caballero & Walker, 2010).

Work readiness dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dalam diri individu (Utami & Hudaniah, 2013). Salah satu faktor internal yang ada dalam diri individu yaitu *self-efficacy* (Utami & Hudaniah, 2013). Bandura (1997), mendefinisikan *self-efficacy* yaitu keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan-tindakan yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, *self-efficacy* berarti meyakini diri mampu berhasil dan sukses (Bandura, 1997). Dacre Pool & Sewell (2007) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merujuk pada keyakinan dari kemampuan seseorang untuk mengatur dan melakukan tindakan yang perlu dilakukan dalam mengelola situasi tertentu, *self-efficacy* akan mempengaruhi bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan bertindak (Dacre Pool & Sewell, 2007). *Self-efficacy* tidak berhubungan dengan kecakapan yang dipunyai seseorang, tapi berhubungan dengan keyakinan seseorang mengenai apa yang mampu ia lakukan pada situasi yang akan datang dengan kecakapan yang dimiliki (Bandura, 1997; Dacre Pool & Sewell, 2007). Seseorang yang memiliki penilaian baik terhadap kecakapan yang dimilikinya akan memiliki pikiran yang positif juga pada dirinya, dari pemikiran positif tersebut maka akan membantu seseorang mencapai keberhasilan (Latif, dkk, 2017). *Self-efficacy* dapat memberikan pijakan kuat bagi seseorang untuk mampu mengevaluasi dirinya ketika menghadapi tuntutan pekerjaan dan persaingan dalam dunia pekerjaan (Utami & Hudaniah, 2013).

Menurut Bandura (1997) di dalam proses membuat keputusan mengenai pilihan karir, individu harus mempertimbangkan ketidakpastian akan kemampuannya terhadap bidang yang diminati, kepastian dan prospek karirnya di masa depan dan identitas diri yang dicarinya (Bandura, 1997; Baiti, dkk, 2017). Dimana untuk mengatasi ketidakmampuan menilai kemampuannya sendiri, individu tersebut harus memiliki *career self-efficacy* (Bandura, 1997; Baiti, dkk, 2017). Menurut Taylor & Betz (1983), *career self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan yang individu miliki pada kemampuan dirinya dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan karir secara tepat sesuai tujuan yang ingin dicapai (Taylor & Betz, 1983). *Career self-efficacy* dapat menuntun motivasi tingkah laku karir (Baiti, dkk, 2017). *Career self-efficacy* yang rendah dapat membuat individu menunda membuat keputusan karir, dan mungkin

juga menunda menyelesaikan keputusan yang telah dibuat (Baiti, dkk, 2017). Semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan dan semakin kuat komitmen pada tujuan karirnya (Baiti, dkk, 2017). Semakin rendah *career self-efficacy* yang dimiliki maka semakin rendah pula tujuan dan komitmen yang ditetapkan (Baiti, dkk, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Utami & Hudaniah (2013) mengenai hubungan self-efficacy dan work readiness pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan (Utami & Hudaniah, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Solfema, dkk (2019) pada peserta program pelatihan menunjukkan self-efficacy memiliki hubungan signifikan dan berkontribusi pada work readiness, jadi ketika self-efficacy peserta ditingkatkan maka work readiness yang dimilikipun akan meningkat (Solfema, 2019). Penelitian lain yang dilakukan oleh Latif, dkk (2017) mengenai hubungan self-efficacy dan work readiness pada mahasiswa menunjukkan hubungan positif dan signifikan (Latif, dkk, 2017). Penelitian yang dilakukan Baiti, dkk (2017) mengenai hubungan *career self-efficacy* dengan work readiness pada mahasiswa semester akhir menunjukkan hubungan yang positif (Baiti, dkk, 2017).

Pemilihan penelitian pada mahasiswa tingkat akhir karena usia mahasiswa tingkat akhir berada pada usia 18-40 tahun dimana pada rentan usia tersebut individu sedang menjalani masa perkembangan dewasa awal (Hurlock, 1998). Pada tugas perkembangan dewasa awal, individu perlu memiliki perencanaan dan pemikiran untuk kehidupan masa depannya terutama pekerjaan dan keluarga, karena pada masa perkembangan dewasa awal orientasi individu mulai mengerucut pada permasalahan pekerjaan dan keluarga (Hurlock, 1998). Mahasiswa tingkat akhir juga merupakan calon lulusan perguruan tinggi, sehingga perlu mengoptimalkan hard dan soft skill yang dimiliki agar mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kriteria dari perusahaan (Pool & Sewell, 2007). Tetapi, berdasarkan data dari Kemenristekdikti setiap tahun di Indonesia terdapat sekitar 750 ribu lulusan perguruan tinggi, jumlah tersebut tidak sebanding dengan jumlah lowongan pekerjaan yang ada sehingga menyebabkan angka pengangguran terus meningkat tiap tahunnya (Kemenristekdikti, 2017). Menurut data Badan Pusat Statistik per Agustus 2018, terdapat sekitar 7 juta pengangguran yang merupakan lulusan perguruan tinggi (Badan Pusat Statistik, 2018). Menurut Teichler, Yorke & Knight (Syafiq & Fikawati, 2007; Latif, dkk 2017) penyebab meningkatnya pengangguran terdidik baik pengangguran terbuka maupun terselubung merupakan akibat dari adanya perubahan dari struktur sosio-ekonomi dan politik global yang memengaruhi pasar dunia kerja (Latif, dkk, 2017). Selain itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat juga menyebabkan terjadinya berbagai perubahan-perubahan mendasar dalam hal kualifikasi, kompetensi, dan persyaratan untuk memasuki dunia kerja (Latif, dkk, 2017). Memahami keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk sukses penting bagi institusi perguruan tinggi dan lulusan masa depan mereka, karena pekerja mau pun calon pekerja sekarang harus mampu mempelajari keterampilan baru dan menyesuaikan kemampuan mereka karena luas dan cepatnya perkembangan ekonomi juga organisasi (Nash & Korte, 1997; Wilner, dkk, 2010).

Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan pada kondisi normal ketika belum terjadinya pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 menyebabkan dampak serius pada kondisi di seluruh dunia (Selvaraj, 2021). Pandemi Covid-19 merubah gaya hidup seluruh dunia dan menyebabkan kebiasaan hidup baru dalam pembatasan untuk menghentikan penyebaran virus ini karena sangat menular (Selvaraj, 2021). Menurut UNESCO, pada akhir April 2020, 186 negara telah menerapkan penutupan nasional, mempengaruhi sekitar 73,3% dari total pelajar yang terdaftar (Selvaraj, 2021). Akibatnya, penutupan total telah menyebabkan lembaga pendidikan menggunakan metode online dalam tindakan cepat untuk memastikan kelangsungan pembelajaran pada pelajar karena pembelajaran tatap muka tidak mungkin dilakukan dalam situasi yang belum pernah terjadi sebelumnya ini (Selvaraj, 2021).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Selvaraj (2021), mengenai dampak pembelajaran online yang dilakukan ketika pandemi Covid-19, menyebutkan beberapa dampak yang dirasakan oleh siswa dan mahasiswa (Selvaraj, 2021). Dampak pembelajaran online yang dirasakan yaitu kurangnya interaksi antara pelajar dan pengajar, 92,1% pelajar percaya bahwa

interaksi pelajar-pengajar secara langsung sangat penting untuk pembelajaran yang tepat (Selvaraj, 2021). Telah ditunjukkan bahwa perhatian individu yang tidak memadai dan keterlambatan tanggapan dari pengajar mungkin juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap pengalaman negatif yang dihadapi oleh pelajar di kelas online (El Mansour & Mupinga, 2007; Selvaraj, 2021). 73,5% pelajar mengatakan bahwa kelas online membuat beberapa mata pelajaran lebih sulit untuk dipahami dibandingkan ketika di kelas reguler atau tatap muka (Selvaraj, 2021). Pelajar juga kesulitan untuk memahami tujuan instruksional atau tujuan perilaku yang perlu dicapai karena pembelajaran online (Selvaraj, 2021). Selain itu, kelas online juga membuat kurangnya sesi praktik yang seharusnya dapat digunakan pelajar untuk mengembangkan keterampilan dan menerapkan pemahaman teori yang dimiliki (Selvaraj, 2021). Dampak lain yang dirasakan akibat pembelajaran online oleh pelajar yaitu terhambatnya sosialisasi antar individu, baik antar pelajar atau pun antara pelajar dan pengajar (Selvaraj, 2021). Sulitnya interaksi secara langsung membuat pelajar tidak mampu mengungkapkan pikiran mereka dan ide-ide yang mereka miliki (Selvaraj, 2021).

Sebuah studi yang melibatkan mahasiswa dan profesor di DeVry University melaporkan bahwa mahasiswa berkinerja lebih buruk di kelas online dan kinerja mereka lebih bervariasi (Bettinger, dkk, 2015; Selvaraj, 2021). Perbedaan pada kelas online dan tatap muka terutama adalah cara komunikasi (Bettinger, dkk, 2015). Pada kelas online semua interaksi (kuliah, diskusi kelas, proyek kelompok) terjadi di platform diskusi online, dan sebagian besar peran “kuliah” profesor diganti dengan video standar (Bettinger, dkk, 2015). Di kelas online, pertemuan sering tidak sinkron sementara pada kelas tatap muka bertemu di kampus pada waktu yang dijadwalkan (Bettinger, dkk, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Argaheni (2020), pembelajaran online memberikan beberapa dampak pada mahasiswa yaitu mahasiswa menjadi lebih pasif, kurang produktif dan kreatif, penumpukan konsep atau informasi pada mahasiswa yang kurang bermanfaat sehingga memengaruhi cara mahasiswa mengambil keputusan, cara memecahkan masalah (Argaheni, 2020). Peneliti juga melakukan wawancara pada mahasiswa tingkat akhir program di Universitas Islam Bandung. Dari hasil wawancara, mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Bandung juga mengalami hal yang sama akibat perkuliahan online karena Covid-19 yang diselenggarakan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruh *career self-efficacy* terhadap *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Bandung. Penelitian ini ingin memperjelas penelitian-penelitian sebelumnya yang telah melakukan penelitian mengenai hubungan *career self-efficacy* dengan *work readiness*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh *career self-efficacy* terhadap *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Bagaimana *career self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Bandung?
2. Bagaimana *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Bandung?
3. Bagaimana pengaruh *career self-efficacy* terhadap *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa tingkat akhir angkatan 2017 dan 2018 di Universitas Islam Bandung yang sedang mengontrak mata kuliah skripsi berjumlah 2499.

Dengan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 345 mahasiswa Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier sederhana.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Career Self-efficacy* (X) terhadap *Work Readiness* (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *career self-efficacy* terhadap *work readiness*, yang diuji menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1 dan 2.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,602	1,901		15,044	,000
	<i>Career Self Efficacy</i>	,559	,024	,780	26,086	,000

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,602	1,901		15,044	,000
	<i>Career Self Efficacy</i>	,559	,024	,780	26,086	,000

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Bandung memiliki tingkat *work readiness* yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor total kategori rendah sebesar 72,75% dengan jumlah frekuensi sebanyak 251 mahasiswa. Artinya, 251 mahasiswa belum memiliki keyakinan pada sikap dan atribut yang dimiliki yang dapat membuat mereka siap atau siap untuk sukses di lingkungan kerja.

Knigh & Yorke (2004), menjelaskan beberapa faktor yang dapat memengaruhi *work readiness* yaitu *understanding*, *skill*, *efficacy belief*, *metacognition*. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut menjadi kurang berkembang dengan maksimal dalam diri mahasiswa dikarenakan keterbatasan pembelajaran, aktivitas, interaksi dan sosialisasi yang dilakukan secara online akibat pandemi Covid-19. Seperti yang disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Selvaraj (2021), kurangnya interaksi antara pelajar dan pengajar, perhatian individu yang tidak memadai dan keterlambatan tanggapan dari pengajar, kelas online membuat beberapa mata pelajaran lebih sulit untuk dipahami dibandingkan ketika di kelas reguler atau tatap muka, sulitnya memahami tujuan instruksional atau tujuan perilaku yang perlu dicapai karena pembelajaran online, kurangnya sesi praktik yang seharusnya dapat digunakan pelajar untuk mengembangkan keterampilan dan menerapkan pemahaman teori yang dimiliki, terhambatnya sosialisasi antar individu baik antar pelajar atau pun antara pelajar dan pengajar membuat pelajar tidak mampu mengungkapkan pikiran mereka dan ide-ide yang mereka miliki.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami & Hudaniah

(2013), Latif, dkk (2017), Baiti (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan *self-efficacy* dengan *work readiness*. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi untuk menunjukkan bahwa *career self-efficacy* memiliki pengaruh sebesar 60,8% terhadap *work readiness*. Dapat diartikan bahwa semakin rendah *career self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir maka akan berpengaruh pada rendahnya *work readiness* yang dimiliki. Sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian ini.

Situasi sulit yang dihadapi mahasiswa tingkat akhir adalah pandemi Covid-19 yang menghambat perkembangan *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki. Situasi ini akan memengaruhi proses pembentukan *career self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini mempengaruhi keyakinan mahasiswa tingkat akhir pada kemampuan apa yang mereka dapat lakukan ketika menghadapi situasi yang sulit. Ketidakyakinan atau keragu-raguan pada kemampuan yang ada pada diri individu dapat menyebabkan individu tidak siap untuk bekerja (Knight & Yorke, 2004). Individu yang tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya akan cenderung menghindari atau menyerah ketika menghadapi suatu masalah (Knight & Yorke, 2004). Ditambah dengan rasa takut akan kegagalan yang menyebabkan individu akan menyalahkan ketidakmampuan yang ada pada dirinya (Knight & Yorke, 2004).

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami & Hudaniah (2013), Latif, dkk (2017), Baiti (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan *self-efficacy* dengan *work readiness*. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi untuk menunjukkan bahwa *career self-efficacy* memiliki pengaruh sebesar 60,8% terhadap *work readiness*. Dapat diartikan bahwa semakin rendah *career self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir maka akan berpengaruh pada rendahnya *work readiness* yang dimiliki. Sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian ini.

Situasi sulit yang dihadapi mahasiswa tingkat akhir adalah pandemi Covid-19 yang menghambat perkembangan *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki. Situasi ini akan memengaruhi proses pembentukan *career self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini mempengaruhi keyakinan mahasiswa tingkat akhir pada kemampuan apa yang mereka dapat lakukan ketika menghadapi situasi yang sulit. Ketidakyakinan atau keragu-raguan pada kemampuan yang ada pada diri individu dapat menyebabkan individu tidak siap untuk bekerja (Knight & Yorke, 2004). Individu yang tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya akan cenderung menghindari atau menyerah ketika menghadapi suatu masalah (Knight & Yorke, 2004). Ditambah dengan rasa takut akan kegagalan yang menyebabkan individu akan menyalahkan ketidakmampuan yang ada pada dirinya (Knight & Yorke, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian ini *career self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir berada pada kategori rendah. Artinya, mahasiswa tidak mampu melakukan penilaian pada keterampilan, bakat, dan minat diri, tidak mampu mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, tidak mampu memilih dan mengambil keputusan mengenai tujuan karir, tidak mampu membuat rencana masa depan dalam karir, tidak mampu memecahkan masalah dan bertahan dalam menghadapi masalah. *Career self-efficacy* yang rendah ini berdampak pada rendahnya *work readiness* yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir yaitu rendahnya pengetahuan yang dimiliki mengenai diri pribadi, tidak memiliki pemahaman dan penguasaan kondisi organisasi tempat dimana akan bekerja, rendahnya tingkat kompetensi kerja yang diperlukan oleh organisasi, sulit beradaptasi dengan dunia pekerjaan.

Penyebab dari rendahnya *career self-efficacy* seperti yang dijelaskan oleh Bandura (1997) yaitu disebabkan oleh pengalaman pribadi, persuasi sosial, keadaan psikologis dan emosional. Dalam penelitian ini pengalaman pribadi dan persuasi sosial tidak berkembang secara maksimal akibat adanya pembatasan aktivitas, sosialisasi, dan interaksi karena pandemi Covid-19. Keadaan psikologis dan emosional mahasiswa menjadi mengalami kecemasan dalam menghadapi kesulitan akibat pembatasan pandemi Covid-19, ini akan memengaruhi tingkat keyakinan mahasiswa pada kemampuan yang dimiliki sehingga menjadi mudah merasa putus asa.

Penyebab rendahnya *work readiness* seperti yang dijelaskan oleh Knight & Yorke (2004), *understanding*, *skill*, *efficacy belief*, *metacognition*. *Understanding* merupakan kemampuan mahasiswa dalam memahami sesuatu untuk kemudian menentukan,

memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi, serta mengambil keputusan. Skill atau keterampilan yaitu kemahiran individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan. *Efficacy belief* yaitu keyakinan akan kemampuan diri. Metacognition yaitu kemampuan intelegensi yang dimiliki individu. Hal-hal yang memengaruhi *work readiness* ini, dapat terbentuk atau diperoleh mahasiswa dari pengalaman, pembelajaran, dan lingkungan. Pengalaman dan pembelajaran yang dialami dan dirasakan oleh mahasiswa pada penelitian ini menjadi berbeda karena pembelajaran online yang dirasakan, pengalaman dan pembelajaran lebih kurang maksimal didapatkan.

Work readiness berhubungan dengan persiapan mahasiswa untuk pekerjaan, persiapan mahasiswa akan tuntutan pekerjaan yang mungkin membutuhkan kebiasaan-kebiasaan yang belum biasa dilakukan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan (Utami & Hudaniah, 2013). Ketika akan menghadapi dunia pekerjaan, mahasiswa tingkat akhir akan dihadapkan dengan tuntutan dan juga tekanan yang ada di dunia kerja jauh lebih besar dibandingkan dengan dunia perguruan tinggi (Latif, dkk, 2017). Studi ini menjelaskan bahwa sudah seharusnya seorang mahasiswa memiliki bidang keterampilan tertentu sebagai upaya prasyarat pemenuhan pasar tenaga kerja (Baiti, dkk, 2017). Hal-hal yang mendukung seperti, pengetahuan, sikap, dan keterampilan, dimana ini memungkinkan untuk mahasiswa tingkat akhir dapat semakin sadar akan peran dan tanggung jawabnya kedepan (Baiti, dkk, 2017).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Career Self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Bandung tergolong pada kategori rendah. Dimensi terendah yaitu *problem solving*.
2. *Work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Bandung tergolong pada kategori rendah. Dimensi terendah yaitu *personal characteristics*.
3. *Career Self-efficacy* memberikan pengaruh sebesar 60,8% terhadap *work readiness* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Bandung.

Acknowledge

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan kelancaran hingga penelitian ini selesai, terima kasih kepada Dekan Fakultas Psikologi Unisba, Dosen Pembimbing, Wali Dosen, Dosen-dosen Fakultas Psikologi Unisba, dan Rekan-rekan Penulis yang telah membantu, membimbing, dan memberikan dukungan hingga penelitian ini selesai.

Daftar Pustaka

- [1] Bandura. (1997). *Self-efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company
- [2] Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2018). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141.
- [3] Bettinger, E., Fox, L., Loeb, S., & Taylor, E. (2014). *Changing distributions: How online college classes alter student and professor performance*. Stanford University.
- [4] Caballero, C. L. & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: a review of current assessment methods. *Journal of teaching and learning for graduate*. 1(1), 13–25.
- [5] Caballero, C.L., Walker, A., & Tyszkiewich, M. F. (2011). The work readiness scale: developing a measure to asses work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning Graduate Employability*, 2, (2), 41-54.
- [6] Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277-289.
- [7] Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publication.
- [8] Hill, D., Summey, M., & Devance, D. (2014). *Career and Work Readiness for Urban*

- Youth: Elements of Success. New Jersey
- [9] Hurlock, Elizabeth B. (1998). Psikologi Perkembangan. Jakarta: Erlangga
 - [10] Kemenristekdikti. (2017). Statistik Pendidikan Tinggi 2017. Diakses dari <https://ristekdikti.go.id/epustaka/buku-statistik-pendidikan-tinggi-2017/>
 - [11] Knight, P., & Yorke, M. (2004). Learning, curriculum and employability in higher education. London: Routledge Falmer.
 - [12] Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29-38.
 - [13] Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289.
 - [14] Sasmito, AP., "Work readiness of software engineering student in Batu City," *Education and Humanities Research*, vol. 116, pp. 67-70, 2017.
 - [15] Selvaraj, A., Radhin, V., Nithin, K. A., Benson, N., & Mathew, A. J. (2021). Effect of pandemic based online education on teaching and learning system. *International Journal of Educational Development*, 85, 102444.
 - [16] Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. doi:10.1016/0001-8791(83)90006-4
 - [17] Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, S. (2019). Self-efficacy and work readiness among vocational high school students. *Journal of Education and Learning*, 13(2), 277-281.
 - [18] Utami, Y. G. D. & Hudaniah (2013). Self efficacy dengan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 40-52
 - [19] Wijayanti, Sinndy Fitriani Sekar (2019). Pengaruh Modal Psikologi, Kompetensi Karir Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
 - [20] Mulyadi, Mochamad Rokib Vadya, Permana, Rizka Hadian. (2021). Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Bagian IT PT X. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 45-52.