

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan konsep penting dalam kajian pengembangan karier dan employability lulusan perguruan tinggi. Menurut (Fugate et al., 2004) menjelaskan employability sebagai konstruk psikososial yang mencerminkan kemampuan individu untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan melalui kombinasi identitas karier, adaptabilitas personal, serta modal manusia dan sosial yang dimiliki. Dalam kerangka ini, kesiapan kerja dipandang sebagai manifesting dari employability, yaitu kondisi ketika individu memiliki kesiapan psikologis, kompetensi, dan kemampuan adaptasi untuk menghadapi tuntutan dunia kerja. Selanjutnya, (Pool & Sewell, 2007) menjelaskan bahwa kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi dibentuk oleh interaksi antara pengalaman belajar, penguasaan keterampilan, serta faktor psikologis serta *self-efficacy* dan refleksi diri. Model ini menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek akademik semata, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam memahami diri, mengelola kepercayaan diri, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Menurut (Lent et al., 1994) menyatakan bahwa kesiapan karier dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal (seperti *self-efficacy*), faktor perilaku, dan faktor

lingkungan (seperti dukungan sosial). Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, kesiapan kerja muncul ketika individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya serta memperoleh dukungan dari lingkungan sosial yang memungkinkan mereka membuat keputusan karier dan menghadapi transisi dari dunia Pendidikan ke dunia kerja secara lebih adaptif. Menurut Kadiyono dan Sulistiobudi, (2018) dalam (Sentinuwo et al., 2025) kesiapan kerja dapat membantu mahasiswa tingkat akhir mempersingkat waktu tunggu dalam mencari atau mendapatkan pekerjaan, karena kesiapan kerja yang matang memungkinkan setiap tugas diselesaikan dengan lancar dan mencapai hasil yang optimal. Menurut (Osa Maliki & Prima Rini, 2024) kesiapan kerja meliputi kemampuan, pengetahuan, dan pola pikir mahasiswa lulusan baru untuk berpartisipasi dengan baik secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi di tempat mereka bekerja.

Kesiapan kerja atau *work readiness* yaitu suatu keadaan individu yang menunjukkan kesiapan mental dan emosional untuk memasuki dunia kerja dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini melibatkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan kerja (Puspitasari & Fadhli, 2024). Kesiapan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman belajar sehingga individu memiliki kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan kematangan mental yang cukup didukung dengan fisik atau berfungsinya indera dan organ tubuh sesuai dengan bidang

keahliannya (Sumampouw & Mandey, 2024). sedangkan menurut (Liana et al., 2025) Kesiapan Kerja (*work readiness*) adalah konsep yang merujuk pada kondisi dimana seorang lulusan memiliki kapasitas menyeluruh, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap untuk memasuki dunia kerja secara efektif.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, maka bisa disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah sebuah kondisi atau keadaan yang menunjukkan kesiap-siagaan individu, khususnya mahasiswa tingkat akhir, baik secara fisik, mental, emosional, maupun intelektual untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan ini melibatkan kombinasi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman yang mendukung individu agar dapat berperan aktif dan efektif dalam lingkungan kerja serta menyelesaikan tugas dengan optimal. Dengan kesiapan kerja yang matang, individu dapat mempercepat proses mendapatkan pekerjaan dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja menurut Winkel dan Sri Hastuti (2005) dalam (Agusta Yosina Nur, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai hasil yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
2. Bakat, kemampuan yang menonjol di bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.

3. Minat, yang berarti kecenderungan seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berpartisipasi dalam berbagai kegiatan.
4. Pengetahuan, informasi yang dimiliki di bidang-bidang pekerjaan dan tantangan pribadi.
5. Keadaan jasmani, karakteristik yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik atau buruk, mempunyai kekuatan otot yang tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
6. Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan gaya yang khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
7. Nilai-nilai kehidupan, yang memengaruhi pilihan pekerjaan individu, serta berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan.

2.1.1.2 Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Pool dan Sewell (2007) indikator yang digunakan dalam mengukur kesiapan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Kemampuan praktis dan teknis yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai bidangnya.

2. Ilmu pengetahuan

Penguasaan pengetahuan teoritis yang mendukung pemahaman terhadap tugas dan lingkungan kerja.

3. Pemahaman

Kemampuan untuk mengerti konteks, situasi, dan hubungan antar unsur dalam dunia kerja yang membantu pengambilan Keputusan yang tepat.

4. Atribut kepribadian

Karakteristik pribadi seperti kepercayaan diri, motivasi, sikap, dan kemampuan beradaptasi yang mempengaruhi kesiapan seseorang untuk menghadapi tuntutan dunia kerja.

Menurut Agus Fitrianto (2006), indikator-indikator kesiapan kerja yaitu:

1. Memiliki sikap kritis

Sikap kritis menunjukkan kemampuan seseorang untuk menganalisis dan mengevaluasi informasi secara objektif, serta mampu mengemukakan pendapat dengan alasan yang rasional dalam menghadapi berbagai situasi kerja.

2. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

Menekankan kemampuan menggunakan nalar dan mempertimbangkan fakta secara adil dan tidak bias dalam pengambilan keputusan yang tepat di lingkungan kerja.

3. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

Kesiapan kerja mencakup kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, baik dari sisi sosial, teknologi, maupun budaya organisasi agar tetap produktif.

4. Dapat bertanggung jawab

Memiliki rasa tanggung jawab berarti individu mampu melaksanakan tugasnya dengan kesungguhan dan siap mempertanggungjawabkan hasil kerja serta konsekuensi dari tindakannya.

5. Mampu bekerjasama dengan orang lain

Kerjasama merupakan kemampuan penting dalam kesiapan kerja di mana individu dapat berkontribusi dan berkomunikasi secara efektif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

6. Memiliki penguasaan terhadap bidang ilmu

Indikator ini mencakup penguasaan kompetensi teknis dan pengetahuan yang relevan sesuai bidang keahlian yang mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan secara optimal.

Menurut Brady (2010) mengemukakan indikator kesiapan kerja yaitu sebagai berikut:

1. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Mengacu pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban secara disiplin dan dapat dipercaya, termasuk keterampilan waktu dan kejujuran dalam bekerja.

2. *Flexxibility* (Fleksibilitas)

Menunjukkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan situasi kerja dan tuntutan lingkungan, sehingga individu dapat tetap produktif dalam kondisi dinamis.

3. *Skills* (Keterampilan)

Mengacu pada penguasaan kemampuan teknis dan keahlian dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan kualitas yang memadai.

4. *Communication* (Komunikasi)

Merupakan kemampuan menyampaikan dan menerima pesan secara efektif, baik secara verbal maupun non-verbal, untuk mendukung interaksi kerja yang baik.

5. *Self-View* (Pandangan diri)

Meliputi kesadaran individu terhadap kemampuan dan nilai diri sendiri yang berkontribusi pada kepercayaan diri dan motivasi dalam bekerja.

6. *Health and Safety* (Kesehatan dan Keselamatan)

Menunjukkan perhatian dan kepatuhan individu terhadap aspek Kesehatan dan keselamatan kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Jadi berdasarkan tiga model indikator di atas penulis memutuskan untuk memakai indikator kesiapan kerja menurut Pool dan Sewell (2007).

2.1.2 Pengertian *Self-Efficacy*

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu. Keyakinan ini tidak semata-mata mencerminkan kemampuan objektif yang dimiliki individu, tetapi lebih kepada persepsi individu mengenai sejauh mana dirinya mampu mengatasi tuntutan situasi tertentu. Menurut (Sentinuwo et al., 2025) *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu permasalahan. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu dalam menjalankan kendali pribadi atas motivasi, kondisi, dan pengaruh dalam lingkungan sosialnya. Menurut (Ramadhani et al., 2025) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam mengkoordinir kemampuan mereka sendiri yang dimanifestasikan dalam serangkaian tindakan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dalam hidup mereka dan mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Ayu Lestari, 2024) mengatakan bahwa *self-efficacy* yaitu seseorang memiliki keyakinan diri yang kuat bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan sukses, mereka akan merasakan perasaan lebih bahagia terkait pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk lebih memperhatikan dan berkinerja lebih baik. Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung melakukan sesuatu dengan usaha keras dan penuh tantangan, sementara mereka yang memiliki efikasi diri rendah cenderung lebih suka melakukan sesuatu dengan cara yang mudah. menurut (Puspitasari & Fadhli, 2024) *Self-efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan individu

terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas dengan harapan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri dalam menghadapi, mengendalikan, dan menyelesaikan berbagai tugas atau permasalahan dalam kehidupan. Keyakinan ini memengaruhi motivasi, Upaya, dan cara individu dalam bertindak serta menentukan sejauh mana mereka mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Orang dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, berusaha lebih keras, menerima tantangan, dan mendapatkan hasil yang lebih baik, sementara orang dengan *self-efficacy* rendah cenderung menghindari kesulitan dan memilih cara yang lebih mudah.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Dalam (Dwi Lutfi et al., 2023) menjelaskan ada empat faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, antara lain:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Sumber *self-efficacy* yang pertama dan terpenting adalah pengalaman keberhasilan yang pernah diraihnyanya sendiri. Saat seseorang berhasil menjalankan tugas maka akan membangun kepercayaan diri di bidang tersebut. Sebaliknya, jika individu gagal maka akan menurunkan rasa kepercayaan dirinya terhadap hal tersebut.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience/Social Modeling*)

Tidak hanya pengalaman diri, pengamatan anda terhadap orang-orang sekitar juga bisa menjadi panutan. Pengalaman keberhasilan orang lain dapat meningkat keyakinan bahwa andapun memiliki kemampuan serupa untuk mencapai kesuksesan dibidang itu.

3. Persuasi Social atau Verbal (*Social Persuasion/Verbal Persuasion*)

Seseorang yang diyakinkan secara lisan bahwa mereka mampu melakukan tugas tertentu cenderung termotivasi untuk berusaha, termasuk ketika masalah muncul. Persuasi sosial ini juga mendorong seseorang untuk terus mengembangkan keterampilan agar mencapai keinginannya.

4. Keadaan Emosional dan Fisiologis

Keadaan emosional, fisik, dan psikologis anda saat ini dapat memengaruhi *self-efficacy*. Sebagai contoh, pada penderita depresi, umumnya menjadi kurang yakin akan kemampuan mencapai kesuksesan. Sebaliknya, emosi yang positif dan badan yang sehat dapat meningkatkan kepercayaan diri akan kemampuan sendiri.

2.1.2.2 Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997) terdapat 3 indikator *self-efficacy*, yaitu level (*magnitude*), Kekuatan (*strength*), dan *generality* (Luas Bidang Perilaku).

1. Level (*Magnitude*)

Indikator ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dipercaya dapat diselesaikan oleh individu. Artinya, *self-efficacy* dinilai berdasarkan seberapa sulit atau kompleks suatu tugas yang individu percaya dirinya mampu untuk menyelesaikannya. Contohnya, seseorang mungkin percaya hanya mampu menyelesaikan tugas sederhana, sementara yang lain yakin mampu mengatasi tugas yang lebih kompleks dan menantang.

2. Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan menunjuk pada seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuannya tersebut. Tidak hanya sekedar percaya bisa melakukan, tetapi juga seberapa yakin dan konsisten keyakinan itu bertahan dalam menghadapi berbagai situasi. Semakin besar kekuatan *self-efficacy*, maka semakin stabil dan tahan uji keyakinan individu dalam menjalankan tugas.

3. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana keyakinan *self-efficacy* dapat berlaku atau digeneralisasikan ke berbagai situasi atau jenis tugas yang berbeda. Seseorang dengan *self-efficacy* yang luas cenderung merasa mampu mengaplikasikan kemampuan diri pada beragam aktivitas atau kondisi, sedangkan yang *self-efficacy*-nya sempit cenderung hanya percaya pada kemampuan dalam situasi yang sangat spesifik.

Menurut Smith et al. (2000), menjelaskan ada lima indikator *self-efficacy*, sebagai berikut:

1. Keyakinan Akan Kemampuan Diri

Merujuk pada kepercayaan individu terhadap kapasitas dan kompetensinya dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Keyakinan ini menjadi motivasi internal dalam menghadapi tantangan dan memperoleh tujuan yang diinginkan.

2. Optimis

Optimisme dalam *self-efficacy* menggambarkan sikap positif dan harapan individu terhadap keberhasilan Tindakan yang di ambil. Individu dengan optimisme tinggi cenderung memandang situasi sulit sebagai tantangan yang bisa diatasi, sehingga memotivasi usaha yang berkelanjutan.

3. Berfikir Objektif

Berfikir objektif mencakup kemampuan menilai diri dan situasi secara realistis dan rasional. Hal ini memungkinkan individu membuat keputusan yang tepat berdasarkan fakta dan kondisi nyata tanpa terpengaruh oleh perasaan berlebihan atau pesimisme yang tidak berdasar.

4. Bertanggung Jawab

Menunjukkan kesadaran dan komitmen individu untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan dan hasil yang diperoleh. Rasa tanggung jawab ini

mencerminkan kedewasaan psikologis dan integritas dalam pengelolaan tugas dan pencapaian tujuan.

5. Berfikir Rasional dan Realistis

Berfikir rasional dan realistis berarti individu mampu menggunakan logika dan fakta untuk menghadapi masalah, mengelola ekspektasi, dan menetapkan target yang dapat dicapai sesuai dengan kondisi sebenarnya. Ini membantu menghindari penilaian yang berlebihan atau terlalu pesimis sehingga meningkatkan efektifitas dalam tindakan.

Adapun indikator *self-efficacy* menurut Elis (2016) adalah sebagai berikut:

1. yakin dalam menyelesaikan tugas tertentu, individu percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana mereka sendirilah yang menentukan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa dirinya mampu bekerja keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di berikan dengan menggunakan semua sumber daya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi rintangan dan kesulitan. Individu mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan dan rintangan serta mampu bangkit kembali dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki cakupan yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas apapun, meskipun itu luas atau spesifik.

Jadi berdasarkan tiga model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator *self-efficacy* menurut Bandura (1997).

2.1.3 Pengertian Dukungan Sosial

Menurut House (1981) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah transaksi interpersonal yang melibatkan perhatian emosional, bantuan instrumental, pemberian informasi, serta penilaian atau umpan balik yang bersifat evaluative. Dengan demikian, dukungan sosial tidak hanya terbatas pada bantuan material, tetapi juga mencakup aspek emosional dan kognitif yang memperkuat kesejahteraan psikologis individu. Menurut (Ayu Lestari, 2024) dukungan sosial adalah penerimaan oleh seseorang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang merasa dicintai, diperhatikan, dihargai, dan dibantu. Mereka juga menerima dukungan dalam bentuk dukungan emosional, apresiasi, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial. Menurut dukungan sosial. Menurut Johnson dan Johnson (2009) dalam (Suryani, 2020) dukungan sosial adalah proses pertukaran sumber-

sumber yang bertujuan untuk saling meningkatkan kesejahteraan dengan cara diberikan bantuan, dorongan, penerimaan dan kepastian.

Menurut (Mitra & Attiq, 2024) mengatakan bahwa dukungan sosial merujuk pada kenyamanan yang dirasakan, kepedulian, pemberian saran dan nasehat serta bantuan secara langsung yang didapatkan dari orang atau kelompok lainnya. Dukungan sosial adalah sebuah perhatian atau kepercayaan dalam bentuk dorongan atau semangat yang diberikan kepada orang lain yang dimaksudkan untuk memberi bantuan (Widianoro et al., 2019). Dukungan sosial adalah dukungan yang diperoleh individu dari orang lain di lingkungannya dengan berbagai bentuk emosional, verbal, serta material yang dibutuhkan dan dapat diukur melalui *appraisal*, *belinging*, *self-estem*, dan *tangible* (Chaeruman et al., 2024).

Berdasarkan definisi-definisi dari berbagai sumber yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu bentuk bantuan, perhatian, dan penerimaan yang diperoleh individu dari orang lain atau kelompok di lingkungan sosialnya. Dukungan ini mencakup aspek emosional, instrumental, informasional, dan jaringan sosial yang bertujuan untuk memberikan kenyamanan, kepedulian, serta memperkuat kesejahteraan dan harga diri individu. Dukungan sosial hadir melalui interaksi yang menunjukkan rasa disayangi, dihargai, dan diperhatikan sehingga menciptakan rasa aman dan diterima dalam kehidupan sosial individu secara menyeluruh. Definisi ini menegaskan bahwa dukungan sosial bukan hanya berupa bantuan material, tetapi juga dukungan psikologis dan sosial yang bersifat timbal balik.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Dalam (Chaeruman et al., 2024) dukungan sosial memiliki fakto-faktor yang mempengaruhi, diantaranya; pemberi dukungan sosial, jenis dukungan, penerima dukungan, dan durasi bantuan.

1. Pemberi Dukungan

Dukungan yang bersifat berkesinambungan dari sumber yang sama akan lebih bermakna dan berarti dibandingkan dengan dukungan yang diterima dari berbagai sumber. Hal ini berkaitan dengan faktor kedekatan dan Tingkat kepercayaan penerima dukungan.

2. Jenis Dukungan

Dukungan yang memberikan manfaat dan sesuai dengan situasi yang dihadapi akan paling bermakna bagi penerima dukungan.

3. Penerima Dukungan

Karakteristik dari penerima dukungan juga mempengaruhi efektivitas dukungan yang diterima. Karakteristik ini meliputi kepribadian, kebiasaan dan peran sosial. Serta dukungan akan efektif jika baik penerima maupun pemberi dukungan memiliki kemampuan untuk mencari dan mempertahankan dukungan yang mereka terima.

4. Durasi Bantuan

Waktu pemberian dukungan berpengaruh pada kapasitas yang dimiliki oleh pemberi dukungan untuk memberikan dukungan dalam suatu periode tertentu.

2.1.3.2 Indikator Dukungan Sosial

Menurut House (1981), indikator dukungan sosial meliputi empat jenis sebagai berikut:

1. Dukungan Emosional

Yaitu bentuk perhatian, empati, kepedulian, dan cinta kasih yang diberikan kepada seseorang yang mengalami kesulitan atas stress, yang membuat penerima merasa dihargai dan diperhatikan.

2. Dukungan Instrumental

Yaitu bantuan secara langsung berupa fasilitas, materi, atau tindakan nyata yang membantu memenuhi kebutuhan praktis, seperti meminjam uang, menyediakan makanan, atau membantu pekerjaan sehari-hari.

3. Dukungan Informasional

Yaitu pemberian informasi, saran, dan petunjuk yang mendukung seseorang dalam mengetahui situasi dan mengambil Keputusan dalam menghadapi masalah.

4. Dukungan Appraisal (Penghargaan)

Yaitu pernyataan persetujuan dan penilaian positif terhadap ide, perasaan, serta tindakan individu.

Menurut Cutrona dan Russel (1987) ada enam aspek indikator untuk mengukur ketersediaan dukungan sosial yang diperoleh dari hubungan individu dengan orang lain, yaitu:

1. *Attachment* (Kelekatan Emosional), merupakan ikatan emosional yang mendalam yang menghubungkan satu orang dengan orang lain.
2. *Social integration* (Integrasi Sosial), merupakan proses dinamis dan berparsitipasi dalam mengungkapkan pendapat untuk mencapai dan mempertahankan hubungan sosial yang damai.
3. *Reassurance of wort* (Pengakuan Diri Sendiri), merupakan keyakinan seseorang di mana menjalin atau memiliki hubungannya yang bernilai dengan orang lain.
4. *Reliabel alliance* (Ketergantungan yang Andal), Hubungan antara dua individu atau lebih, baik dalam kelompok maupun tidak, yang dianggap positif dan dapat diandalkan ketika dibutuhkan oleh kedua belah pihak.
5. *Guidance* (Bimbingan), merupakan saran atau informasi yang bertujuan untuk memecahkan masalah atau kesulitan yang dialami oleh individu.
6. *Opportunity of nurturance* (Kesempatan Memberi Asuhan), merupakan kesempatan yang dimiliki seseorang untuk memberikan perhatian emosional dan fisik kepada orang lain.

Jadi berdasarkan dua model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator dukungan sosial menurut House (1981).

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja

Teori yang dikemukakan oleh Bandura (1997), mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu. Bandura menegaskan bahwa *self-efficacy* memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, serta bertindak dalam menghadapi tantangan.

Dalam penelitian (Sentinuwo et al., 2025) yang berjudul pengaruh perencanaan karir, *self-efficacy* dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan karir, *self-efficacy*, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Unsrat baik simultan maupun persial.

Selanjutnya dalam penelitian (Osa Maliki & Prima Rini, 2024) yang berjudul pengaruh *self-efficacy* dan pengalaman magang MSIB terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan pengalaman magang MSIB memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur.

2.2.2 Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja

Pengaruh dukungan sosial terhadap kesiapan kerja dapat dijelaskan melalui teori dukungan sosial (social support theory) yang dikemukakan oleh Cohen dan Wills (1985), yang menyatakan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai mekanisme penyangga (buffer) terhadap stress dan tekanan psikologis yang muncul dalam situasi transisi kehidupan.

Dalam penelitian (Afwan & Sandi, 2025) yang berjudul pengaruh dukungan sosial terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan langsung yang positif atau signifikan antara: dukungan sosial dan kesiapan kerja, dukungan sosial dan efikasi diri, serta efikasi diri dan kesiapan kerja.

Selanjutnya dalam penelitian (Setiowati & Santoso, 2025) yang berjudul pengaruh pengalaman magang, hasil belajar produktif dan dukungan sosial keluarga terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Kesimpulan hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman magang mahasiswa, hasil belajar produktif dan dukungan sosial keluarga secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

2.2.3 Pengaruh *Self-Efficacy* dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja

Menurut (Lent et al., 1994) yang menegaskan bahwa kesiapan karier dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal (seperti *self-efficacy*) dan faktor lingkungan (seperti dukungan sosial). Individu yang memiliki keyakinan diri tinggi serta memperoleh dukungan dari lingkungan sosial akan lebih siap dalam mengambil keputusan karier dan menghadapi tantangan dunia kerja. Dalam penelitian (Lukas et al., 2025) yang berjudul pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Selanjutnya dalam penelitian (Thareq Aziz et al., 2025) yang berjudul pengaruh *self-efficacy*, *career planning*, *social support* terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi gen Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar 0,461 untuk *self-efficacy*, 0,475 untuk *career planning*, dan 0,426 untuk *social support*.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

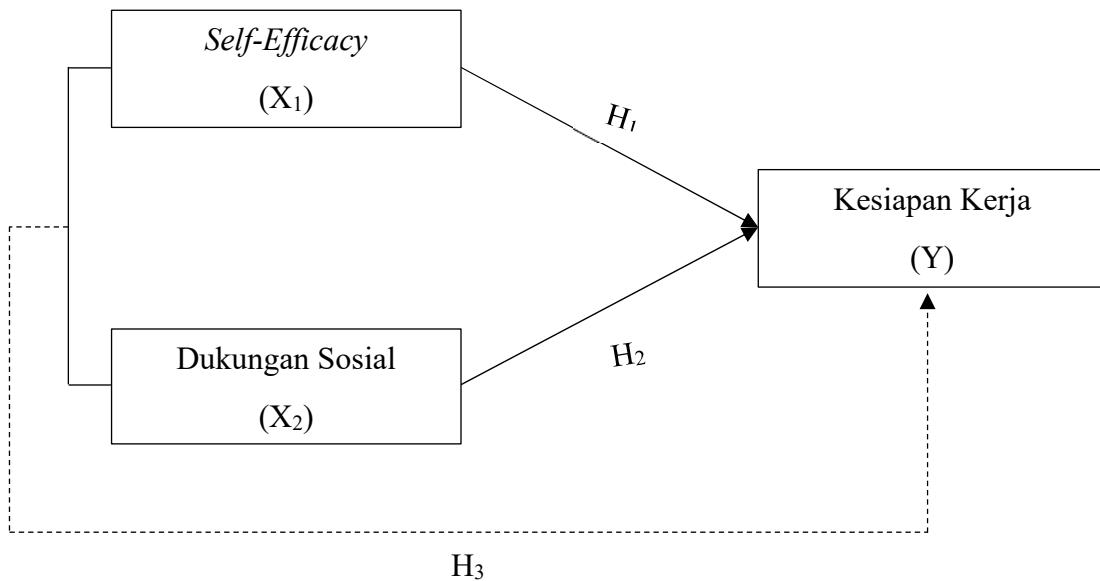
Peneliti	Judul	Hasil
Jesika Aurelia Liogu Sentinuwo, Frederik G. Worang, Mac Donald B. Walangitan (2025)	Pengaruh Perencanaan Karir, <i>Self Efficacy</i> dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh perencanaan karir, <i>self-efficacy</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi secara simultan maupun persial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir, <i>self-efficacy</i> , dan <i>soft skill</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Unsrat baik simultan maupun persial.
Riki Ramadhan, Sudarman, Riyo Riyadi (2025)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Aktif Angkatan 2021 Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa aktif angkatan 2021 Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa aktif angkatan 2021 pendidikan ekonomi Universitas Mulawarman.
Hery Wiharja MS, Sri Rahayu, Evi Rahmiyati (2020)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi	Interpretasi setelah pengujian hipotesisi dilakukan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan Tingkat hubungan tinggi serta pengaruh yang searah.
Awal Syam, Agus Salim, Muhammad Yusuf (2025)	Pengaruh <i>Soft Skills</i> dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa: Bukti Empiris Dari Universitas Muhammadiyah Makassar	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>soft skills</i> dan <i>self-efficacy</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>soft skills</i> dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Haasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>soft skills</i> dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasissswa.

Peneliti	Judul	Hasil
Zalfadilla Mutia Afwan, Hendrik Heri Sandi (2025)	Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi	Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, dengan efikasi diri sebagai variable yang memediasi hubungan tersebut. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara: 1. Dukungan sosial dan kesiapan kerja, 2. Dukungan sosial dan efikasi diri, serta 3. Efikasi diri dan kesiapan kerja.
Tri Melda Mei Liana, Pasaman Silaban, Juliet Kasandra Siregar, (2025)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Locus of Control dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> , locus of control, dan pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
Dimas Adi Wijaya, Laily Lolita Sari, Komang Mahadewi Sandiasih, (2024)	Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepercayaan Diri Terhadap Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel kepercayaan diri dan dukungan sosial terhadap kecemasan dunia kerja secara simultan menghasilkan persentase sebesar 42,2% dan terbukti sangat signifikan dengan nilai P sebesar 0.0001 dengan nilai F sebesar 41,910.
Alif Thereq Aziz, Baihaqi, Fitri Handayani (2025)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , Career Planning, Social Support Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi Gen Z	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

$H_1, H_2, H_3,$: Hipotesis Penelitian

$X_1, X_2,$: Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

—————→ : Menunjukkan pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y secara parsial

-----→ : Menunjukkan pengaruh secara keseluruhan variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y secara simultan

2.5 Definisi Operasional

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
1.	Kesiapan Kerja (Y)	kesiapan kerja merupakan sebuah kondisi atau keadaan yang menunjukkan kesiapsiagaan individu, khususnya mahasiswa tingkat akhir, baik secara fisik, mental, emosional, maupun intelektual untuk memasuki dunia kerja.	1. Keterampilan 2. Ilmu Pengetahuan 3. Pemahaman 4. Atribut Kepribadian Pool dan Sewell (2007)	Kuesioner	Likert
2.	<i>Self-Efficacy</i> (X ₁)	<i>self-efficacy</i> merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri dalam menghadapi, mengendalikan, dan menyelesaikan berbagai tugas atau permasalahan dalam kehidupan.	1. Level (Magnitude) 2. Kekuatan (Strength) 3. Generality (Luas Bidang Perilaku) Bandura (1997)	Kuesioner	Likert
3.	Dukungan Sosial (X ₂)	dukungan sosial merupakan suatu bentuk bantuan, perhatian, dan penerimaan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok di lingkungan sosialnya.	1. Dukungan Emosional 2. Dukungan Instrumental 3. Dukungan Informasional 4. Dukungan Appraisal (Penghargaan) House (1981)	Kuesioner	Likert

2.6 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus di uji dari data yang terkumpul (Sugiyono, 2013).

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh signifikan *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh signifikan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh signifikan *Self-Efficacy* dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.