

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya Manusia saat ini diisi oleh generasi yang beragam salah satunya Generasi-Z, Adapun menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia berdasarkan hasil Sensus Penduduk tahun 2020 Generasi-Z ialah penduduk yang lahir tahun 1997 sampai 2012 dengan perkiraan usia saat ini 11-26 tahun. Keberagaman hal pada Generasi-Z ini yang dikatakan beda dari generasi sebelumnya membuat generasi ini perlu diperhatikan lebih oleh Perusahaan.

Secara global sebelumnya Gen-Z lebih mengedepankan pekerjaan yang memiliki prestise seperti bidang-bidang kompetitif seperti keuangan, konsultasi, kedokteran dan hukum meskipun tidak merasa cocok dengan pekerjaan di sektor tersebut. Keputusan itu diambil karena tekanan biaya hidup yang tinggi dan pertimbangan untuk perkembangan karir di masa depan. Seiring berjalannya waktu dan banyak tekanan dari dunia kerja hal ini menyebabkan pola pikir gen-z mengalami perubahan yang lebih menekankan pada pekerjaan yang selaras dengan nilai-nilai mereka, hal ini didukung oleh data April 2023 Dari LinkedIn tentang lebih dari 7.000 pekerja global, yang ditinjau oleh BBC Worklife, menunjukkan 64% Gen-Z di Inggris, Prancis, Jerman dan Irlandia sekarang menganggap penting untuk bekerja di perusahaan yang selaras dengan nilai-nilai mereka (Turits, 2023). Namun karena tekanan itu tentunya bukan hal mudah bagi Gen-Z untuk memasuki dunia kerja terutama banyak pesaing dari lulusan universitas ternama, maka tidak sedikit Gen-Z lebih

memilih untuk membuka usaha atau berwirausaha yang sejalan dengan nilai dan hasrat mereka atau mengamankan pekerjaan yang memungkinkan membangun cita diri mereka daripada berminat untuk bekerja di perusahaan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai mereka.

Di Indonesia, masalah serupa terjadi akan tetapi terdapat faktor lain selain kesesuaian dengan nilai-nilai mereka (Gen-Z), faktor lain tersebut adalah ketidakseuaian antara ekspektasi dan realita yang tidak sesuai dengan *passion* yang dialami oleh Gen-Z itu sendiri (Rosalina, 2023). Ketidaksesuaian-ketidaksesuaian itulah yang membuat Gen-Z terus memilah-milah pekerjaan yang ingin ia lakukan tanpa memikirkan apakah ia masuk kualifikasi dari pekerjaan tersebut atau tidak. Sehingga dengan adanya faktor-faktor tersebut dapat mengurangi tingkat kesiapan gen-z dalam memasuki dunia kerja. Hal ini menimbulkan banyaknya pengangguran di tahun 2023.

Tabel 1.1.

**Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
Berdasarkan Tingkat Kelompok Umur**

Kelompok Umur	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Kelompok Umur Per Agustus		
	2021	2022	2023
15 – 24 Tahun	19,55	20,63	19,40
25 – 59 Tahun	4,44	3,36	3,07
60 Tahun ke atas	2,73	2,85	1,28

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2023.

Tabel 1.1. diatas menunjukkan bahwa penduduk dengan kelompok umur muda yakni yang termasuk pada generasi-z merupakan TPT tertinggi yakni dengan persentase mencapai 19,40 %. Sementara itu, TPT penduduk kelompok

umur tua (60 tahun ke atas) merupakan yang paling rendah, yaitu sebesar 1,28 %.

Di era globalisasi dan perubahan sikap pada generasi yang ada dengan dipenuhi tantangan dan kompetisi, SDM berkualitas dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan sangatlah penting. Upaya untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan kompetitif dapat dicapai melalui Pendidikan, Adapun Pendidikan memiliki peran penting untuk dapat mempersiapkan kesiapan kerja dari seorang individu.

Dalam sejalan dengan pesatnya pembangunan, terdapat banyak aspek yang perlu ditingkatkan di berbagai bidang, termasuk bidang ekonomi dan industri, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Akhirnya, hal ini menuntut masyarakat agar memiliki tenaga kerja yang berkompeten, terampil, dan memiliki kepribadian yang kuat. Semua tanggung jawab ini menjadi tugas besar bagi sistem pendidikan dalam mencetak generasi yang siap terjun ke dunia kerja.

Kesiapan Kerja merupakan faktor yang sangat penting yang perlu dimiliki oleh seorang mahasiswa dalam keterkaitannya untuk memasuki dunia kerja. kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya (Muspawi & Lestari, 2020). Kesiapan kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Pengetahuan, bakat, minat, keadaan jasmani dan lain-lain yang tentunya sudah menjadi tanggung jawab bagi suatu perguruan tinggi dan mahasiswanya itu sendiri.

Dalam mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja pada dasarnya perlu dilakukannya pengembangan sumber daya manusia. Untuk mewujudkan pengembangan yang ideal diperlukan pengembangan-pengembangan dari individu mahasiswa itu sendiri seperti pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan, sikap, sifat dan tingkah laku. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya berkesinambungan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti seluas-luasnya. Dengan pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan dapat menekan tingkat pengangguran yang ada di Indonesia.

Saat ini tingkat pengangguran di Indonesia masih dibilang sangat tinggi, hal itu tercatat data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada November 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) per Agustus 2023 sebesar 5,32 % dari 147,71 juta Angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). sebanyak 147,71 juta orang Angkatan kerja dari 212,59 Penduduk Usia Kerja. Adapun penduduk yang bekerja sebanyak 139,85 juta orang, hal itu mengindikasikan bahwasanya per Agustus 2023 sebanyak 7,86 juta penduduk di Indonesia tidak memiliki pekerjaan atau pengangguran. Dari 7,86 juta pengangguran di Indonesia dapat dilihat dari kategori penduduk yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan, data tersebut dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1.2.**Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Yang Ditamatkan**

Tingkat Pendidikan	Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Per Agustus		
	2021	2022	2023
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	37,69	38,8	36,82
SMP	17,76	17,54	17,77
SMA	18,87	19,53	20,25
SMK	12,86	11,81	12,4
Diploma I/II/III	2,64	2,45	2,44
Diploma IV, S1, S2, S3	10,18	9,87	10,32

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2023.

Tabel 1.2. diatas menunjukkan bahwa persentase penduduk bekerja dari tingkatan Diploma dan Sarjana terbilang rendah. Dari 7,86 juta pengangguran yang ada di Indonesia terdapat sebanyak 10,32 % yang bekerja dari tamatan Diploma IV, S1, S2, dan S3 (per agustus 2023) sehingga bisa dikatakan bahwasanya sedikitnya lulusan tersebut yang sudah bekerja. Hal tersebut terjadi salah satunya karena ketidaksiapan-ketidaksiapan dari mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

Adapun ketidaksiapan-ketidaksiapan dalam menghadapi dunia kerja tersebut bisa dilihat dari ketidaksiapan dari ilmu pengetahuan, skill yang dimiliki, dan pemahaman akan kemampuan diri, serta ketidaksiapan mental. Hal ini dilihat dari mahasiswa (gen-z) yang memiliki karakter berbeda dari generasi sebelumnya, karakter inilah yang menjadikan mahasiswa gen-z ini lebih mementingkan apa yang ia inginkan daripada apa yang dibutuhkan, sehingga

timbulah keegoisan dan keangkuhan dalam diri mahasiswa dan merasa bahwa ia sudah memiliki lebih dari cukup kemampuan yang dibutuhkan, akan tetapi pada kenyataannya mereka minim akan hal tersebut, mahasiswa gen-z juga merupakan orang yang individualis, dan anti-sosial. Bahkan, anak-anak gen z bisa mengalami gangguan kesehatan mental, misalnya mudah cemas, memiliki emosi yang labil, dan sulit untuk beradaptasi (ZP. Heru Budhianto, 2023).

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi merupakan salah satu Universitas yang ada di Priangan Timur. Terdiri dari empat jurusan yakni Ekonomi Pembangunan, Manajemen, dan Akutansi Serta Pebankan dan Keuangan. Hingga saat ini, semua program studi yang berada di bawah naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sudah diakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional – DIKTI.

Berdasarkan keterangan dari bagian administrasi bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi Angkatan 2020 dapat diketahui berjumlah sebanyak 660 Mahasiswa. Yang terdiri dari jurusan Ekonomi Pembangunan, Manajemen, dan Akutansi serta Perbankan dan Keuangan. Dari jumlah keseluruhan tersebut terdapat 26 mahasiswa yang baru lulus. Hal ini terjadi karena berbagai faktor salah satunya ialah efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi dalam dirinya. Oleh karena itu berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa *Self-Efficacy* dan Motivasi dalam diri mahasiswa bisa dikatakan kurang.

Efikasi diri adalah *Self-Efficacy* atau Efikasi diri mengacu pada keyakinan suatu kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan rencana

tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Bandura dalam Setiawan, 2018:25). Efikasi diri yang dimiliki mahasiswa diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja sehingga nantinya dapat memenuhi tugas, tanggung jawab, dan komitmennya Ketika menjalankan pekerjaannya, serta agar lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan barunya. Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja dari aspek sikap, jika efikasi diri mahasiswa tinggi maka mereka akan lebih siap untuk memasuki dunia kerja (Astuti dkk., 2023). Efikasi diri mempengaruhi tujuan yang dipilih, usaha dan ketekunan untuk mencapai tujuan tersebut, emosi dan sikap ketika melaksanakan tugas dan keberhasilan dalam menghadapi masalah. Mahasiswa yang mampu mengetahui dan mengenali potensi dan kemampuan yang ada didalam dirinya akan lebih percaya diri untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya. Dengan adanya efikasi diri diharapkan dapat membentuk mental dan emosi mahasiswa sehingga dapat membentuk kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

Selain efikasi diri, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Apabila motivasi dihubungkan dengan dunia kerja maka memiliki pengertian sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan mencapai suatu tujuan yaitu memasuki dunia kerja (Sukmadinata dalam Uno dkk., 2014:175). Oleh karena hal itu, dapat dikatakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh mahasiswa dapat meningkatkan kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa. Motivasi dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa karena dengan adanya pada diri

mahasiswa mereka akan merasa terdorong dan ingin mencapai apa yang diinginkannya dengan berbagai cara, sehingga mahasiswa akan lebih siap menghadapi dunia kerja.

Dalam penelitian ini minat kerja dihadirkan sebagai variabel intervening yang memediasi antara variabel terikat (dependen) dan bebas (independen). Pada dasarnya kepercayaan diri pada mahasiswa dapat meningkatkan minat kerja pada diri seseorang/mahasiswa, minat kerja juga memiliki peran dalam membantu meningkatkan motivasi. Minat adalah suatu keadaan dimana seseorang mempunyai perhatian terhadap sesuatu dan disertai keinginan untuk mengetahui dan mempelajari maupun membuktikan lebih lanjut (F. Gunawan & Hastuti, 2018:3). Dengan adanya minat kerja akan menimbulkan ketertarikan terhadap suatu pekerjaan sehingga dengan hal itu dapat memacu motivasi yang kuat untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan dan cita-cita yang diharapkan. Minat kerja juga dapat mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras untuk meningkatkan kesiapan kerja yang ada pada dirinya. Orang yang memiliki tingkat minat kerja yang tinggi akan lebih siap menghadapi ketatnya persaingan dunia kerja dibandingkan dengan orang yang memiliki tingkat yang rendah atau bahkan tidak memiliki minat kerja.

Berdasarkan Kuisisioner pra riset yang disebar oleh penulis pada tanggal 12 Januari 2024 kepada 37 mahasiswa, diketahui bahwasanya sebanyak 16 mahasiswa (43,2%) merasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya dan sebanyak 14 mahasiswa (37,8%) tidak yakin untuk bisa bekerja setelah lulus, dan sebanyak 16 mahasiswa (43,2%) memiliki minat yang besar

untuk bekerja setelah lulus serta sebanyak 16 mahasiswa (43,2%) merasa takut bersaing dengan individu lain. Maka pada penelitian ini diangkat variabel-variabel yang mendukung (Efikasi diri, Motivasi, dan minat kerja) sebagai variabel pendukung dari kesiapan kerja mahasiswa.

Selain pada permasalahan diatas, penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dkk., (2023), dengan judul Pengaruh Minat Kerja, Efikasi diri dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 di FEB UNSRAT Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selaras dengan itu, penelitian yang dilakukan Irna Amalia & Murniawaty, (2020), dengan judul Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi diri dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja Siswa SMK Negeri 7 Semarang Tahun Ajaran 2018/2019. Namun, penelitian-penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Violinda, dkk., (2023), dengan judul Pengaruh *Career Planning*, *Self-Efficacy* dan *Adversity Quotient* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Selanjutnya Penelitian tentang Motivasi yang dilakukan oleh Yusadinata dkk., (2021), dengan judul Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Siswa

SMK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selaras dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Hariyati dkk., 2022), dengan judul Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun penelitian-penelitian tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chotimah & Suryani, (2020), dengan judul Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini dimasukkan variabel intervening yang menjadikan hubungan antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) kinerja menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel yang dijadikan intervening adalah minat kerja, selain itu juga yang menjadi pembeda pada penelitian ini ialah dari segi objek penelitian.

Dari beberapa uraian yang telah disebutkan diatas terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja dari mahasiswa, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja dengan Minat Kerja**

Sebagai Variabel Intervening Suatu Penelitian Pada Mahasiswa S1 Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Efikasi diri (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa S1 angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?
2. Bagaimana Pengaruh Efikasi diri (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Minat Kerja (Z) Mahasiswa S1 angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?
3. Bagaimana Pengaruh Minat Kerja (Z) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa S1 angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?
4. Bagaimana Minat Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Efikasi diri (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa S1 angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Efikasi diri (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa S1 angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Efikasi diri (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Minat Kerja (Z) Mahasiswa S1 angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Minat Kerja (Z) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa S1 angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?
4. Untuk Mengetahui Bagaimana Minat Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Efikasi diri (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y) Mahasiswa S1 angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi?

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu.

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah *literature* mengenai Pengaruh Efikasi diri, Motivasi, Kesiapan Kerja dan Minat Kerja pada mahasiswa sehingga dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi penelitian berikutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat membantu penulis mendapatkan ilmu dan wawasan yang lebih luas baik dalam teori maupun implementasinya. Secara teori dapat memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan

implementasinya diharapkan dapat mengetahui tentang “Pengaruh Efikasi diri, Motivasi, Kesiapan Kerja dan Minat Kerja pada mahasiswa” Sehingga dapat mengetahui pengaruh antara teori yang penulis dapatkan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Lembaga/Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa serta menjadi suatu acuan yang dapat dijadikan oleh fakultas guna perbaikan-perbaikan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Siliwangi khususnya pada Mahasiswa S1 Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang beralamat di Jl. Siliwangi No. 24 Kelurahan Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya Jawa Barat, Indonesia.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu dari mulai September 2023 hingga Maret 2024 (Lampiran 1).