

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sudah menjadi tanggung jawab bagi perguruan tinggi untuk mempersiapkan bekal yang cukup bagi mahasiswa agar bisa memasuki dunia kerja. Perubahan tuntutan dunia industri dan dunia usaha yang selalu berubah serta tantangan kedepan yang harus dihadapi adalah hal yang sangat perlu untuk diperhatikan. Mahasiswa dituntut untuk memiliki sejumlah keterampilan tertentu untuk bisa sukses di era yang serba tidak menentu seperti yang saat ini sedang berlangsung yaitu Industry 4.0 (Gunawan et al. 2019).

Saat ini lulusan universitas menjadi sumber utama rekrutmen bagi sebuah organisasi dan perusahaan. Menurut Slaughter, Stanton, Mohr, & Schoel (2005), lulusan universitas telah menjadi bagian inti dari strategi SDM dan siklus tahunan khususnya di perusahaan besar. Memperkerjakan karyawan dengan prestasi dan tingkat kemampuan yang tinggi merupakan cara terbaik untuk membangun efektivitas dari organisasi. Memperkerjakan lulusan universitas memungkinkan bagi sebuah perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individu yang terdidik dan terlatih di bidang yang membutuhkan karyawan yang terampil dan profesional. Ide-ide baru dan pemikiran segar sering dikeluarkan oleh lulusan universitas (C. L. Caballero and Walker 2010).

Akademik bukan satu-satunya hal yang menjadi fokus universitas untuk mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja. Perguruan tinggi adalah tempat yang dinilai sebagai tempat untuk mengasah hard skill dan soft skill mahasiswa. Bakat-bakat yang ada pada mahasiswa dapat digunakan untuk siap memasuki dunia kerja, perguruan tinggi harus mewedahi bakat-bakat tersebut. Sehingga tidak hanya kemampuan akademik saja yang dapat dimiliki oleh mahasiswa. Mahasiswa dapat mengasah bakat dan kemampuannya untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Sebelum mahasiswa menyelesaikan masa studinya, hal yang harus dipersiapkan oleh mahasiswa dan perguruan tinggi adalah kesiapan kerja bagi mahasiswa. Sehingga tidak membutuhkan waktu lama bagi mahasiswa ketika ia lulus bisa langsung bekerja atau dapat menciptakan lapangan kerja sendiri. Perguruan tinggi memiliki kewajiban untuk menjalin kerja sama dengan dunia industri dan dunia usaha untuk menyesuaikan kompetensi mahasiswa perguruan tinggi dengan dunia kerja sebagai upaya untuk sinkronisasi dunia kerja dengan kurikulum perguruan tinggi.

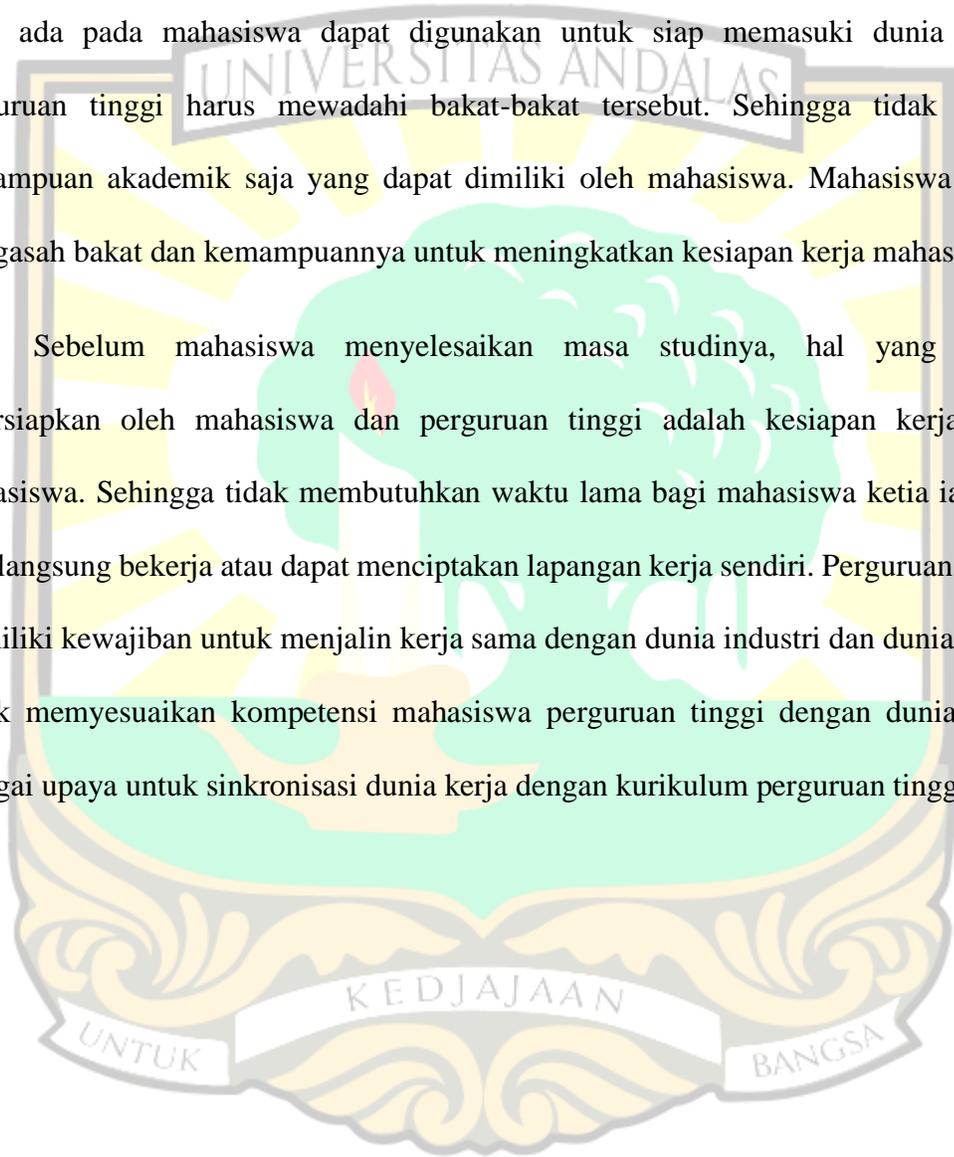


Table 1. 1 Tracer Study Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas

No	Periode Mendapatkan Pekerjaan	Tahun Angkatan						Jumlah	%
		2012	2013	2014	2015	2016	2017		
1	0-6 bulan	6	6	11	88	45	8	164	69%
2	7-12 bulan	2	1	3	26	15	2	49	21%
3	13-18 bulan	1	0	2	12	2	1	18	7%
4	19-24 bulan	0	0	2	2	1	0	5	2,2%
	Jumlah	9	7	18	128	63	11	236	100%

Sumber: UPT Karir dan Konseling Universitas Andalas

Pada Tabel 1.1 diatas jelas dilihat bahwa berdasarkan data tracer study mahasiswa yang didapatkan dari UPT Karir dan Konseling Universitas Andalas Mahasiswa Universitas Andalas Angkatan 2012-2017 dalam mendapatkan pekerjaan terbagi dalam beberapa periode, yaitu untuk periode 0-6 bulan berjumlah 164 orang (69%), periode 7-12 bulan berjumlah 49 orang (21%), periode 13-18 bulan berjumlah 18 orang (7%), serta periode 19-24 bulan berjumlah 5 orang (2,2%).

Universitas Andalas adalah sebuah perguruan tinggi negeri di Indonesia yang berada di luar Pulau Jawa yang paling unggul. Universitas tertua yang ada di luar Pulau Jawa yang pada tanggal 23 Desember 1955 diresmikan keempat oleh Wakil Presiden Mohammad Hatta. Universitas Andalas terdiri dari lima belas fakultas dengan kampus utama di Limau Manis Padang. Universitas Andalas tentunya memiliki mahasiswa dan lulusan yang kompeten yang siap bersaing untuk mendapatkan pekerjaan dan juga

memiliki kesiapan untuk bekerja. Hal ini juga ditambah, yang saat ini Program dari Kemendikbud yang dinamakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Tujuan dari program ini adalah mendorong para mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan untuk bekal memasuki dunia kerja.

Menurut Mason, Williams, dan Cranmer (2009), kesiapan kerja didefinisikan dengan sikap, pengetahuan, keterampilan komersial, dan pemahaman yang akan memungkinkan lulusan baru untuk memberikan suatu kontribusi dan produktif untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Andrews dan Higson (2008) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kesiapan kerja akan berusaha untuk meningkatkan keterampilan, mobilitas lulusan, fleksibel, dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja. Pandangan Bandaranaike & Willison (2015), untuk mengoptimalkan keterampilan kerja mereka individu yang memiliki kesiapan kerja akan memanfaatkan atribut emosional dan sosial yang digabungkan dengan keterampilan kognitif khusus pekerja serta menggunakan keterampilan afektif yang mereka miliki. Selain itu, Hettich & Wilner (2010) mendapatkan pekerjaan langsung maupun tidak langsung serta lebih mudah mengidentifikasi peluang karir cenderung lebih mudah dilakukan bagi individu yang memiliki kesiapan kerja (Tentama et al. 2019).

Transisi dari universitas ke dunia kerja, dari mahasiswa menjadi pekerja merupakan sebuah transisi yang dialami oleh *fresh graduate*. Prihat et. al (2018), menjelaskan bahwa perusahaan menganggap keterampilan praktis tidak dimiliki oleh

lulusan baru. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Tulu (2017) menganggap bahwa masih belum terpenuhinya harapan perusahaan dari keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki oleh lulusan baru. Di Indonesia, Priyono (2019) telah meneliti kesiapan kerja lulusan dalam memasuki dunia kerja dari berbagai perspektif pemangku kepentingan seperti pemerintah, perusahaan, dan penyelenggara pendidikan. Penelitian Priyono (2019) menemukan bahwa kebutuhan industri dan kemampuan lulusan baru memiliki kesenjangan hubungan yang signifikan (Sagita, Hami, and Hinduan 2020).

Menurut studi yang telah dilakukan oleh ACNielsen Research Service (2000), Casner Lotto & Barrington (2006), Gardner & Liu (1997), dan Hart (2008), bahwa kurangnya ada kesiapan kerja yang ditunjukkan oleh beberapa lulusan universitas yang memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja yang diharapkan oleh pemberi kerja kepada lulusan universitas di bidang kompetensi relasional dan pribadi yang tidak diajarkan langsung ketika di universitas. Pendapat dari Gardner & Liu (1997), perbedaan yang terlihat antara pemberi kerja dan urutan kesiapan kerja menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukanlah kriteria efektif yang sedang diperisa oleh praktik penilaian lulusan universitas saat ini. Mengingat pentingnya kesiapan kerja sebagai sebuah kriteria seleksi, harus ada penilaian secara sistematis untuk menilai kesiapan kerja sebagai sebuah konstruksi (C. Caballero, Walker, and & Fuller-Tyszkiewicz 2011).

Pendidikan dianggap sebagai cara yang efektif untuk mengatasi pengangguran. Selain itu, pendidikan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan

kualitas tenaga kerja. Program magang/*internship* adalah salah satu program pendidikan yang dapat dilakukan sebagai penerapan kurikulum yang mendukung terciptanya tenaga kerja yang berkualitas. Dalam beberapa literatur, program *internship* menerapkan konsep ke lingkungan kerja nyata dengan memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman berharga. Pengalaman tersebut akan membantu untuk menerima penghasilan finansial yang baik di pekerjaan pertama serta akan berdampak pada pertumbuhan profesional dan kesuksesan mereka. (Irwansyah, Meitriana, and Suwena 2020)

Menurut Knouse dan Fontenot (2008), bahwa mahasiswa yang memilih untuk berpartisipasi dalam magang memiliki berbagai manfaat yang dapat diterimanya. Manfaat diantaranya dalam mencari pekerjaan dapat meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkannya, diberikan tawaran pekerjaan dalam waktu penuh oleh perusahaan yang telah mempekerjakan mereka sebagai magang, mendapatkan pengalaman sebagai motivasi bagi mereka untuk menentukan jalur karir tertentu yang tidak mereka ketahui sebelum magang, dan mengenai pekerjaan mereka mendapatkan pandangan yang realistis dan persyaratannya menjadi jelas terhadap apa yang mereka inginkan.

Sanahuja Velez dan Ribes Giner (2015) menemukan dalam penelitiannya bahwa terdapat tiga manfaat bagi lulusan yang mengikut *internship* yaitu terkait dengan peningkatan kesempatan kerja, terkait dengan keterampilan dan kompetensi, dan yang terkait dengan eksplorasi karir. Menurut Cannon dan Arnold (1998) bahwa *internship*

menjadi alat praktis untuk terlihatnya lampu hijau untuk pekerjaan bagi lulusan. Pendapat yang sama juga dikatakan oleh Zhao dan Liden (2011), bahwa lebih mungkin diusulkan untuk melanjutkan pekerjaan di perusahaan tempat magang bagi lulusan yang mengikuti *internship* dan menerima rata-rata kompensasi yang lebih tinggi dan mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih banyak. Untuk memenuhi perkembangan tantangan tempat kerja, bisnis memiliki perhatian serius terhadap sejauh mana calon karyawan memiliki keterampilan dan keahlian praktis. Agar mampu mengatasi tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan, hal ini merupakan sangat penting bagi lulusan muda. Lulusan yang belum menyelesaikan program *intership* tampak kurang menjanjikan sebelum mengikuti *interview* dibandingkan dengan lulusan yang telah mengikuti program *internship* (Kapareliotis, Voutsina, and Patsiotis 2019).

Selain itu, keyakinan terhadap kemampuan harus dimiliki oleh seorang lulusan atau individu untuk kesiapan kerja. Untuk mencari pekerjaan dan memasuki dunia kerja, percaya pada keterampilan sendiri dapat meningkatkan kesiapan kerja dan individu cenderung lebih siap karenanya. Kepercayaan diri menjadi suatu hal yang sangat penting bagi seorang individu untuk mempercayai keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sebagai aspek penting untuk menandakan seorang individu memiliki kesiapan dalam bekerja. Menurut Luthans et. al (2004), bahwa kepercayaan diri merupakan keyakinan individu untuk berhasil melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan kemampuan yang mereka miliki. Dalam beberapa penelitian

terdahulu ditemukan bahwa tingkat kesiapan kerja yang dimiliki individu dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri individu.

Bearden, Hardesty, & Rose (2001) pernah menjelaskan bahwa sejauh mana seorang individu memiliki keyakinan dan merasa mampu dalam mengambil keputusan dan perilaku mereka ditunjukkan oleh kepercayaan diri. Kemampuan untuk memahami emosi sendiri, pengakuan atas suatu kemampuan sendiri, dan cinta untuk diri sendiri dipandang sebagai kepercayaan diri. Brown & Chronister pada tahun 2009 mengatakan bahwa, untuk melaksanakan tugas dan fungsi, kepercayaan diri yang ada pada individu akan mampu meningkatkan kemampuan dan kekuatan individu untuk menyelesaikannya. Selain itu, dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan, individu yang percaya diri merasa yakin akan kemampuan mereka untuk mengatur dan menjalankan sebuah proyek atau serangkaian tugas tertentu. Aspek kepercayaan diri yaitu, untuk mengatasi dan mengevaluasi fenomena yang terjadi, percaya pada kemampuan sendiri dengan yakin pada diri sendiri terhadap semua fenomena yang terjadi. Dalam mengambil keputusan, bertindak secara mandiri tanpa melibatkan orang lain dengan mempercayai tindakan yang dilakukan. Perasaan positif yang muncul terhadap diri sendiri dengan memberikan penilaian yang baik terhadap diri sendiri baik dari tindakan maupun pandangan yang dilakukan. Juga, berani mengemukakan pendapat, yaitu adanya suatu dorongan dalam diri sendiri untuk dapat mengungkapkan sesuatu yang ada dalam diri untuk diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya perasaan dan paksaan yang dapat menghalangi pengungkapan tersebut. Temuan

penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepercayaan diri memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki rasa percaya diri adalah yang berani mengungkapkan pendapat, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki perasaan positif pada diri sendiri, dan yang percaya pada kemampuannya sendiri.

Ada faktor lain yaitu hardiness yang dapat memprediksi kesiapan kerja.. Menurut Maddi (2012), hardiness adalah motivasi individu untuk menjadi lebih stabil, kuat, ulet, dan untuk memilih strategi yang efektif dalam menghadapi lingkungan yang penuh tekanan dan mengurangi efek buruk yang mereka hadapi sebagai sebuah konstelasi karakteristik kepribadian. Selain itu, Avey, Luthans, Smith, & Palmer (2010) menjelaskan bahwa individu dengan hardiness cenderung lebih siap untuk bekerja dan hardiness berkontribusi positif terhadap pekerjaan. Hardiness membuat individu lebih percaya diri dalam kemampuan dan keterampilan mereka untuk memperoleh pekerjaan di masa depan.

Menurut Kobasa (1979) aspek Hardiness yaitu, kecenderungan untuk melibatkan diri dalam apapun yang dilakukan dengan komitmen. Dalam melakukan apapun akan mudah tertarik dan terlibat secara tulus dan memiliki perasaan masuk akal yang memberinya petunjuk untuk memberi dan mengidentifikasi makna pada segala sesuatu yang ada di lingkungan dan pada setiap kejadian merupakan ciri-ciri orang yang memiliki komitmen yang kuat. Aspek yang kedua yaitu, ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga, memiliki kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi dan mengontrol suatu peristiwa dengan

pengalaman mereka yang disebut dengan kontrol. Selalu optimis adalah bagian dari perilaku orang yang memiliki kontrol yang aktif dibandingkan orang yang memiliki kontrol yang lemah. Kemampuan mengontrol akan mampu mengubah setiap kejadian menjadi sebuah tujuan hidup yang direncanakan ketika memecahkan sebuah masalah. Aspek yang ketiga yaitu melihat perubahan dalam hidupnya sebagai sesuatu yang wajar dan dapat menjadikan perubahan itu sebagai stimulus untuk perkembangan dan melihat kehidupan sebagai sebuah tantangan yang mengasyikkan merupakan bagian dari tantangan. Ketika memiliki tantangan yang besar individu akan dengan mudah menemukan cara untuk menghilangkan dan mengurangi stres karena stres tidak dianggap sebagai ancaman melainkan tantangan.

Oleh karena itu berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Intership* dan Kepercayaan Diri Terhadap *Work Readiness* Yang Dimoderasi Oleh *Hardiness* Studi Kasus Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *internship* terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh *hardiness* terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang?

4. Bagaimana pengaruh *hardiness* dalam memoderasi hubungan antara *internship* dan kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh *hardiness* dalam memoderasi hubungan antara kepercayaan diri dan kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *internship* terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang.
2. Mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang.
3. Mengetahui pengaruh *hardiness* terhadap kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang.
4. Mengetahui pengaruh *hardiness* dalam memoderasi hubungan antara *internship* dan kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang.
5. Mengetahui pengaruh *hardiness* dalam memoderasi hubungan antara kepercayaan diri dan kesiapan kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini, serta dapat menambah ilmu dan wawasan penulis di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar yang sama pada penelitian yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengetahui dan meningkatkan kualitas kerja bagi lulusan baru dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.

4. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan kesiapan kerja bagi para lulusannya agar bisa siap dan memiliki kualitas kerja yang baik ketika bekerja di sebuah perusahaan.

5. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta konsep dasar mengenai kesiapan kerja, *intership*, kepercayaan diri, serta *hardiness*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu mengkaji pengaruh *internship* dan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja yang dimoderasi oleh *hardiness* pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Kota Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang diangkat, rangkuman penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, jenis dan sumber data, serta teknis analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai pengelolaan data, analisis data dan pembahasan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan membahas bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran pada penelitian.

