

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kajian Teori

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), *Work Readiness* merupakan aspek yang menunjukkan pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam memasuki dunia kerja. *Work Readiness* dapat mencerminkan kemampuan individu untuk mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam pekerjaan.

Work Readiness termasuk dalam fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Menurut Flippo (1984), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari Manajemen umum yang meliputi *planning, organizing, actuating, dan controlling*”. Proses ini terdiri dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian tenaga kerja dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan (Amelia et al., 2022).

Menurut Dessler (2020), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan”. Artinya manajemen sumber daya manusia ini tidak hanya sebatas proses melainkan cakupannya pada seluruh siklus hidup karyawan dalam sebuah organisasi.

Sementara itu Idrus et al (2023), mendefinisikan “Manajemen sumber daya manusia sebagai rancangan sistem-sistem dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan kompetensi manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang sistematis dalam mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, Manajemen sumber daya manusia menjadi landasan karena *Work Readiness* merupakan salah satu output dari fungsi pengembangan sumber daya manusia.

Dalam Subyantoro et al. (2022), menyatakan bahwa “Pengembangan Sumber Daya Manusia berfokus pada persiapan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan di masa kini maupun di masa yang akan datang”. Dalam Bandura (1989), disebutkan bahwa “*Work Readiness* individu dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah *Self-Efficacy*, di mana mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan” (Wijikapindho & Hadi, 2021).

Selain itu, menurut Mathis & Jackson (2011), “Perbedaan gender juga menjadi sebuah fokus penting dalam Manajemen sumber daya manusia saat ini, terutama dalam upaya menciptakan kesetaraan kesempatan kerja dan mengoptimalkan potensi seluruh tenaga kerja tanpa memandang jenis kelamin atau gender” (Idrus et al., 2023).

2.1.1.2 Perilaku Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins, “*Organizational behavior* adalah studi tentang bagaimana faktor individu (seperti kepribadian atau motivasi), kelompok, dan struktur organisasi dapat memengaruhi perilaku serta kinerja dalam suatu organisasi”. Robbins dan Judge menekankan bahwa “*Organizational behavior* sebagai disiplin interdisipliner dari psikologi, sosiologi, antropologi, dan Manajemen, dengan tujuan meningkatkan kepuasan karyawan dan efektivitas organisasi” (Aprinawati et al., 2024).

Perilaku organisasi merupakan bidang yang menyelidiki bagaimana tingkah laku individu, kelompok atau struktur yang saling memengaruhi. Mengacu pada apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana sikap yang dilakukan (Romy & Ardansyah, 2022).

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam Aprinawati et al. (2024), “Fokus perilaku organisasi dibagi menjadi tiga tingkatan utama, yaitu individu, kelompok, dan organisasi”. Dalam penelitian ini, pendekatan perilaku organisasi relevan karena *Work Readiness* merupakan hasil dari interaksi individu dengan faktor psikologis seperti *Self-Efficacy* dan karakteristik demografis (gender) untuk memasuki dunia kerja (organisasi). *Organizational behavior* memiliki model dasar yang sifatnya kontingensi, di mana keefektifitasan bergantung pada input, proses, dan outcome, di mana model ini berlaku pada ketiga tingkatan utama *organizational behavior*. Tingkatan dalam *organizational behavior*, sebagai berikut:

- 1) Tingkat Individu (*Individual Level*), tingkat ini fokus pada perilaku pribadi.

Dalam model kontingensi *organizational behavior*, input di individual level

seperti *Self-Efficacy*, karakteristik demografis (gender), persepsi, dan kepribadian individu yang diproses melalui perilaku kerja seperti sikap (*job satisfaction*), motivasi (*motivation*), dan persepsi individu. Sedangkan Ernawati et al. (2025) menyebutkan bahwa “*Self-Efficacy* memiliki empat jalur utama, yaitu proses kognitif (penetapan tujuan dan perencanaan), proses motivasional, proses afektif, dan proses seleksi, yang berperan memengaruhi indikator penting seperti kinerja individu”. Sehingga outcome yang diraih berupa kinerja yang baik, kepuasan kerja, dan salah satunya adalah *Work Readiness*. Dalam model ini, individu dapat memiliki *Work Readiness* melalui proses input berupa *Self-Efficacy*. Individu dengan *Self-Efficacy* tinggi akan cenderung lebih optimis dalam menghadapi proses seleksi kerja dan lebih aktif mencari lowongan pekerjaan (Maulana & Mukhyi, 2024). Sehingga *Self-Efficacy* ini dapat menjadi salah satu faktor utama dalam membentuk *Work Readiness* bagi individu (Arijanto & Sari, 2025)

- 2) Tingkat Kelompok (*Group Level*), di tingkat ini perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi sosial, norma kelompok, serta dinamika sebuah tim. Dalam dunia kerja, individu tidak bekerja sendiri, tetapi dalam suatu organisasi individu bekerja secara kelompok agar menciptakan suatu value bagi organisasi. Kelompok melahirkan norma sosial dan membentuk sebuah peranan dan demografi (gender) sebagai bagian dari konstruksi sosial. Perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan dalam kelompok inilah yang dapat memengaruhi cara individu memandang kemampuan diri dan *Work Readiness* (Arumi et al., 2025). Sehingga apabila interaksi berjalan secara efektif maka

akan menghasilkan tim yang kuat dan produktivitas kelompok dapat melampaui performa apabila bekerja secara individu.

- 3) Tingkat Organisasi (*Organizational Level*), Pada tingkat organisasi, faktor seperti budaya organisasi, struktur, dan sistem memengaruhi perilaku individu. Lingkungan organisasi menentukan bagaimana individu mengembangkan kompetensi dan *Work Readiness*. Di mana, tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif menjadi faktor pendorong individu untuk meningkatkan *Work Readiness*, baik dari aspek keterampilan maupun psikologis (Ridho, 2026).

2.1.1.3 Social Cognitive Theory

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Albert Bandura yang berasal dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) yang dikembangkan sejak tahun 1960 pada konsep modelling atau pengamatan. Kemudian berkembang melalui buku “*Social Learning Theory*” pada tahun 1977. Teori ini mengalami revolusi seiring berkembangnya ilmu pengetahuan melalui penelitian-penelitian yang dilakukan Bandura yang berlangsung selama hampir tiga dekade dengan tiga fase perjalanan utama Bandura. Ketiga fase utama perjalanan penelitian Bandura yaitu fase satu: kritikan terhadap *behaviorism*, fase kedua: *social learning theory*, dan fase ketiga: eksperimen Bobo Doll, yang menghasilkan *social cognitive theory*. Setelah menjalani ketiga fase perjalanannya dalam penelitian, Bandura mengembangkan Teori Sosial Kognitif (*Social Cognitive Theory*) pada tahun 1986

melalui publikasi buku yang berjudul “*Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*” (Firmansyah & Saepuloh, 2022)

Menurut Albert Bandura (1987), “Perilaku manusia disebabkan oleh pengaruh pribadi, perilaku, dan lingkungan sekitar. Perilaku manusia tidak hanya ditentukan oleh lingkungan (*behaviorism*) atau hanya oleh faktor internal (*cognitivism*), melainkan melalui hasil interaksi timbal balik antara tiga komponen utama, yaitu *person*, *behavior*, dan *environment*” (Firmansyah & Saepuloh, 2022).

Dalam teori ini Bandura mengemukakan bahwa “Bagian dari akuisisi pengetahuan individu secara langsung dapat berhubungan dengan bagaimana cara individu mengamati, permodelan dan berhubungan dengan pengalaman, juga lingkungan internal maupun eksternal” (Firmansyah & Saepuloh, 2022). Teori ini menjelaskan “Interaksi elemen lingkungan dan kognitif yang mempengaruhi bagaimana individu belajar” (Cherry, 2022). Teori ini menonjolkan gagasan bahwa “Sebagian besar pembelajaran individu terjadi dalam sebuah lingkungan sosial” (Dahlia et al., 2026).

Albert Bandura memiliki pemikiran bahwa “Terdapat suatu fenomena penting yang rentan diabaikan dalam paradigma behaviorisme, yaitu bahwa individu memiliki kemampuan berpikir dan mengatur tingkah lakunya sendiri”. Teori ini didasarkan pada proses sosial dan proses kognitif yang merupakan pusat atau sentral pemahaman mengenai motivasi, emosi, dan tindakan manusia, yang saling berinteraksi sehingga saling memengaruhi dengan situasi lingkungan. “Personalitas individu meliputi afeksi diri atau emosi individu” (Bandura, 1986). Teori tersebut dilabeli dengan menempatkan bagaimana individu memotivasi dan

merealisasikan tindakan atau perilaku individu dengan membuat sistem-sistem sosial untuk mengorganisasikan kehidupan individu tersebut. (Abdullah, 2020).

Abdullah (2020), menemukan “Lima pokok dari hasil telaah 10 karya buah pemikiran Bandura, yaitu *Reciprocal Determinism* dan *Human Agency*”. Tercermin dalam pendapat Bandura yang memandang manusia sebagai agen yang dapat mengubah atau memengaruhi kejadian atau peristiwa dengan tindakannya. Dikatakan bahwa manusia ini merupakan kontributor utama bagi jalan hidup mereka sendiri. Bandura menjelaskan bahwa “*Reciprocal determinism* merupakan model yang terdiri dari tiga faktor yang memengaruhi perilaku, yaitu lingkungan, individu, dan perilaku itu sendiri”. Bandura menyebutkan bahwa “Ia percaya perilaku individu dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan karakteristik pribadi. Apakah itu lingkungan fisik di sekitar individu maupun lingkungan sosial (dipengaruhi oleh orang-orang yang hadir di antara kita atau individu tersebut)” (Firmansyah & Saepuloh, 2022).

Dalam Bandura (1986, 1989, 1989, 2009), diuraikan mengenai “Empat proses psikologi yang terjadi ketika *Self-Efficacy* memengaruhi fungsi manusia, yaitu proses kognitif, proses motivasional, proses afektif, dan proses seleksi” (Firmansyah & Saepuloh, 2022). Menurut Abdullah (2020), “Persepsi terhadap *Self-Efficacy* akan menentukan arah berpikir, merasakan, dan berperilaku individu. Kepercayaan diri ini akan membawa pada kesuksesan, sedangkan keragu-raguan terhadap kemampuan diri akan menyebabkan individu atau seseorang menyerah, kalah, dan gagal. Tetapi sisi positif dari hal ini adalah bagaimana individu secara

aktif menggunakan *Self-Efficacy*-nya untuk memengaruhi bagaimana ia harus bertindak”.

Hipotesis Bandura menyatakan bahwa “Lingkungan, tingkah laku, dan juga kejadian internal pada pembelajaran individu akan berpengaruh terhadap persepsi dan aksi individu yang saling terkait”. Termasuk harapan dan nilai individu akan memengaruhi tingkat perilaku individu tersebut. Tingkah laku tersebut sering dinilai bebas dari umpan balik lingkungan sehingga mampu mengubah kesan-kesan personal yang ditunjukkan oleh individu (Siswadi, 2022).

Ditemukan dalam penelitian Lent, Brown, dan Hackett (1994), bahwa “*Social Cognitive Career* diaplikasikan dalam konteks pengembangan karier dan *Work Readiness* individu”. Di mana *Self-Efficacy* dan ekspektasi hasil secara signifikan memengaruhi minat karir, pilihan akademik, dan kinerja individu. Mereka juga menemukan bahwa gender memoderasi hubungan *Self-Efficacy* dengan *Work Readiness* individu dalam memasuki dunia kerja. Hal tersebut mengonfirmasi bahwa *Social Cognitive Theory* dapat menjelaskan hubungan antara *Self-Efficacy*, gender dan *Work Readiness* secara komprehensif (Zola et al., 2022)

2.1.1.4 Expectancy-Value Theory

Para peneliti terdahulu menggunakan *Expectancy-Value Theory* untuk mempelajari mengenai bagaimana seseorang dapat percaya bahwa dirinya dapat berkinerja dalam aktivitas tertentu dan mengapa mereka berpikir hal itu layak untuk dilakukan (Jessica, 2022). *Expectancy-Value Theory* pertama kali dikembangkan oleh Atkinson pada tahun 1964 dan kemudian dikembangkan dan digunakan dalam psikologi pendidikan oleh Eccles dan Wigfield.

Expectancy-Value Theory memperhitungkan faktor-faktor individu seperti bakat, gender, ras atau etnis, pengalaman, variabel budaya seperti peranan sosial, serta variabel antar individu berupa persepsi keyakinan dalam bersosial (Tierney et al., 2023) Teori ini mengukur motivasi individu berdasarkan keyakinan harapan dan keyakinan nilai yang berada pada diri individu tersebut.

Eccles dan Wigfield menyebutkan bahwa “Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *expectancy* (harapan sukses) dan *value* (nilai tugas)”. Keyakinan harapan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana individu merasa bahwa dirinya dapat berhasil pada tugas yang diberikan, termasuk keyakinan akan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Sedangkan keyakinan nilai didasarkan pada seberapa pentingnya individu dalam menyelesaikan tugas tersebut. Berbeda dengan keyakinan nilai, keyakinan akan biaya melibatkan faktor-faktor negatif yang dapat memengaruhi nilai dan harapan individu terhadap tugas tersebut. Seperti seberapa banyak upaya atau waktu yang dibutuhkan individu dalam menyelesaikan tugas, dan dampak sosial dari keberhasilan yang diraih atau kegagalan individu dalam menyelesaikan tugasnya (Jessica, 2022). Sedangkan, *value* memiliki empat dimensi diantaranya yaitu identitas diri, minat pribadi, manfaat karis, dan biaya psikologis. Di mana faktor gender akan memengaruhi *value* individu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Expectancy-Value Theory* dapat menjelaskan hubungan *Self-Efficacy (expectancy)* dan gender (*value*) terhadap *Work Readiness* pada Mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* di Kota Bandung.

2.1.1.5 Transisi Karir Dalam Pendidikan

Transisi karir dalam pendidikan vokasi atau disebut sebagai *school-to-work transition* merupakan tahapan bagi Mahasiswa untuk beralih dari lingkungan akademik menuju dunia kerja profesional. Di mana *Work Readiness* lulusan vokasi akan diuji kesiapannya melalui kemampuannya dalam bekerja. Sedangkan lulusan pendidikan akademik akan diuji kesiapannya melalui pengetahuan mengenai dunia industri yang akan dimasuki individu.

Menurut Schlossberg (1981), dalam *Transition Theory* menggambarkan bahwasanya “Transisi dari sekolah ke dunia kerja bukan sekadar perpindahan lokasi, melainkan perubahan secara komprehensif”. Di mana diperlukan adaptasi dalam memenuhi peran, ekspektasi di organisasi atau instansi berupa kinerja, afektif (keprofesionalan), dan kognitif tentang bagaimana teori yang dipelajari dapat diimplementasikan menjadi praktik (Imran et al., 2024).

Melalui *Transition Theory*, Schlossberg mengidentifikasi “Empat faktor penentu kesuksesan dalam transisi (4S), yaitu *situation*, *self*, *support*, dan *strategies*”. Di mana *situation* dapat berupa waktu, situasi atau kondisi, *self* berupa keyakinan atau resiliensi individu, *support* berupa dorongan dari lingkungan sosial

Meninjau kerangka *Super's Career Development Theory*, Super membagi “Perkembangan karier menjadi lima tahap, di mana remaja hingga dewasa muda sekitar 15 – 25 tahun sedang berada dalam tahap eksplorasi”. Mereka mulai mengeksplorasi minat, keterampilan, dan siap untuk *survive* di dunia pekerjaan (Aulia & Yulianti, 2022). Meskipun Super fokus pada konsep diri, dan preferensi yang dipengaruhi gender dikaitkan dengan teori tipe kepribadian Holland (1997),

melalui model RIASEC yang sering diintegrasikan dalam Super's Theory yaitu "Laki-laki dipandang cenderung ke arah realistic (*doers*) atau teknis sedangkan perempuan cenderung ke sosial (*helpers*)" (Nuradhari et al., 2025).

2.1.1.6 Self-Efficacy

2.1.1.6.1 Pengertian Self-Efficacy

Menurut Bandura (1997), "*Self-Efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan demi mencapai hasil yang diinginkan". Berdasarkan definisi tersebut, *Self-Efficacy* bukan ukuran kemampuan aktual individu, tetapi keyakinan mengenai apa yang dapat dilakukannya dengan kemampuan tersebut dalam situasi tertentu.

Bandura (1986) menyatakan bahwa "*Self-Efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif berupa keyakinan, keputusan, atau harapan mengenai sejauh mana individu memproyeksikan kompetensinya dalam melaksanakan tugas". Jadi, *Self-Efficacy* ini adalah penilaian untuk diri sendiri tentang kapasitasnya sendiri atau dapat diartikan sebagai kepercayaan diri seorang individu untuk menghadapi tantangan di masa depan menggunakan kompetensi atau keterampilan dirinya sendiri.

Dalam konteks perilaku organisasi, *Self-Efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk menginterpretasikan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan agar berhasil melaksanakan tugas (Luthans, 2011). *Self-Efficacy* ini memengaruhi pola perilaku individu, pilihan aktivitas, besarnya usaha yang diupayakan, ketekunan dalam menghadapi

kesulitan, bahkan pencapaian individu. Dalam artian, individu dengan *Self-Efficacy* tinggi cenderung memilih tugas yang menantang, dan mengerahkan usaha yang lebih besar (Damayantie & Kustini, 2022)

Self-Efficacy yang rendah pada individu dapat dilihat dari beberapa hal yaitu seperti kelambanan karena adanya keraguan terhadap kemampuan diri, cenderung mudah menyerah, bahkan kurang yakin terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi tantangan atau hambatan yang dihadapi (Wijaya, 2024).

2.1.1.6.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Self-Efficacy*

Berdasarkan *Social Cognitive Theory*, Bandura mengidentifikasi empat sumber utama yang memengaruhi pembentukan dan perkembangan *Self-Efficacy* individu, yaitu: (Garrido, 2025)

a. *Mastery Experiences* (Pengalaman Keberhasilan).

Keberhasilan dalam penyelesaian tugas secara langsung berfungsi sebagai determinan utama dalam pembentukan *Self-Efficacy*, sedangkan kegagalan yang berulang cenderung mengurangi keyakinan diri.

Berdasarkan *Social Cognitive Theory*, *mastery experiences* merupakan sumber *Self-Efficacy* yang dihasilkan dari pengalaman individu itu sendiri. Ketika mahasiswa berhasil menyelesaikan tugas-tugas praktis seperti kerja praktik, magang, atau proyek akademik sehingga mendorong terciptanya *enactive mastery* yang memperkuat keyakinan terhadap kemampuan kompetensi diri. Pengalaman sukses tersebut berfungsi sebagai *attributional feedback* positif yang memvalidasi kompetensi individu. Sebaliknya, kegagalan yang berulang tanpa adanya *corrective feedback* dapat mengakibatkan

penurunan *Self-Efficacy* melalui proses *learned helplessness*. Dalam konteks *Work Readiness*, akumulasi pengalaman keberhasilan praktis berkontribusi signifikan terhadap pembentukan keyakinan kesiapan memasuki dunia kerja.

b. *Vicarious Experiences* (Pengalaman Orang Lain)

Observasi terhadap model dengan karakteristik serupa yang berhasil menyelesaikan tugas yang berfungsi sebagai mekanisme pembelajaran sosial yang menginduksi keyakinan kompetensi diri.

Proses pembentukan *Self-Efficacy* melalui pengamatan terhadap orang lain yang memiliki karakteristik serupa dan berhasil menyelesaikan tugas. Faktor ini dapat memengaruhi individu karena dengan melihat atau mengamati orang lain (sebagai model) dapat meningkatkan keyakinannya. Jika mereka bisa, maka individu tersebut merasa ia juga bisa.

c. *Social Persuasion* (Persuasi Sosial)

Social Persuasion (Persuasi Sosial) dapat berupa dukungan, dorongan, atau *feedback* positif dari orang sekitar (seperti dosen atau rekan kerja) dapat meyakinkan individu bahwa mereka memiliki kemampuan untuk sukses.

Social persuasion merujuk pada proses di mana individu menerima *verbal persuasion* dari orang sekitar yang meyakinkan mereka mengenai kapasitas keberhasilan. Fungsinya sebagai *cognitive restructuring* yang membentuk *Self-Efficacy* yang akan memengaruhi *Work Readiness* mahasiswa.

d. *Emotional and Physiological States* (Kondisi Emosional dan Fisiologis)

Hal ini dapat berupa reaksi fisik seperti stres, kecemasan, atau kelelahan yang sering diinterpretasikan sebagai tanda kurangnya kemampuan. Individu

dengan *Self-Efficacy* tinggi akan memandang ketegangan tersebut sebagai energi positif, bukan hambatan.

Dari ke empat faktor yang memengaruhi *Self-Efficacy*, individu akan semakin yakin dan percaya diri terhadap kemampuannya sehingga *outcome* yang terdapat pada individu tersebut yaitu behaviour dan performance individu saat memasuki dunia kerja atau dalam menyelesaikan tugas dan tantangan yang diberikan (Garrido, 2025).

Dikutip dari Simpl Psychology oleh Gariddo (2025), menyebutkan bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara individu dengan *Self-Efficacy* tinggi dengan individu yang *Self-Efficacy*nya rendah yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Karakteristik Individu Berdasarkan *Self-Efficacy*

<i>Self-Efficacy</i> Tinggi	<i>Self-Efficacy</i> Rendah
Menerima tugas sulit sebagai peluang untuk belajarr	Menghindari tugas sulit karena menganggap hal tersebut ancaman
Memiliki tingkat stress yang lebih rendah	Mengalami tingkat stress yang lebih tinggi
Bangkit dengan cepat dari kegagalan	Kehilangan kepercayaan diri jika terjadi kesalahan
Menganggap kegagalan karena kurangnya usaha atau strategi	Menganggap kegagalan akibat dari kurangnya kemampuan diri
Sumber: Gariddo (2025)	

2.1.1.6.3 Fungsi *Self-Efficacy*

Bandura (1997) menjelaskan bahwa *Self-Efficacy* memiliki empat fungsi utama dalam kehidupan individu, yaitu sebagai berikut:

- Fungsi Kognitif, Bandura menyatakan bahwa pengaruh *Self-Efficacy* pada proses kognitif individu sangat bervariasi. Di mana saat *Self-Efficacy*-nya tinggi akan memengaruhi upaya individu untuk mencapai tujuannya.
- Fungsi motivasional, *Self-Efficacy* memengaruhi besarnya motivasi dan ketekunan individu dalam menghadapi tugas dan hambatan. Individu menuntun

tindakan-tindakan yang menimbulkan keyakinan sehingga individu dengan *Self-Efficacy* tinggi akan mengerahkan usaha yang lebih besar dan bertahan lebih lama saat menghadapi kesulitan, karena mereka meyakini bahwa ketekunan akan menghasilkan keberhasilan.

- c. Fungsi Afektif, *Self-Efficacy* memengaruhi bagaimana individu merespons secara emosional terhadap situasi yang menantang. Individu dengan *Self-Efficacy* tinggi cenderung menghadapi situasi sulit dengan lebih tenang dan lebih sedikit kecemasan, karena mereka meyakini kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan tersebut.
- d. Fungsi Selektif, *Self-Efficacy* memengaruhi pilihan individu terhadap aktivitas, lingkungan, dan karir. Individu cenderung memilih aktivitas dan bidang karir yang mereka yakini mampu mereka jalani dengan baik, dan menghindari yang mereka anggap melampaui kemampuannya.

Berdasarkan keempat fungsi utama dari *Self-Efficacy*, dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* ini dapat memengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Saat individu memiliki *Self-Efficacy* tinggi, individu tersebut memiliki kemampuan untuk memotivasi diri, mengatur pikiran, dan mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. *Self-Efficacy* yang tinggi mendorong keberanian menghadapi tantangan dan ketahanan terhadap hambatan, sementara *Self-Efficacy* yang rendah cenderung memicu penghindaran dan kurangnya ketangguhan (Nabilah & Ulya, 2025).

2.1.1.6.4 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan Bandura (1997), beberapa penelitian telah mengoperasionalkan *Self-Efficacy* ke dalam indikator-indikator yang lebih terukur. Berikut adalah dimensi *Self-Efficacy* menurut Bandura:

- a. *Magnitude* atau level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang diukur melalui tingkat kesulitan dalam berbagai macam tugas. Individu yang memiliki tingkat kesulitan tugas yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mengerjakan tugas-tugas yang sukar dan juga memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi, sedangkan individu dengan tingkat kesulitan tugas yang rendah memiliki keyakinan bahwa dirinya hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mudah serta memiliki *Self-Efficacy* yang rendah.
- b. *Generality*, di mana individu menilai keyakinan mereka berada pada tingkat kesulitan tugas tertentu dalam arti luas, individu mempunyai keyakinan dalam melaksanakan tugas-tugas. Generalisasi memiliki perbedaan dimensi yang bervariasi, yaitu intensitas kesamaan aktivitas, kemampuan yang ditunjukkan dengan tingkah laku, kognitif, dan afektif. Menggambarkan secara nyata situasi dan karakteristik perilaku individu yang ditunjukkan. Penilaian ini berkaitan dengan perilaku dan konteks situasi yang mengungkapkan keyakinan individu terhadap keberhasilan mereka.
- c. *Strength*, berkaitan dengan kuat-lemahnya keyakinan seorang individu. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertahan dengan usahanya meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* merupakan suatu keyakinan atas kemampuan yang dimiliki individu dalam menghadapi setiap kesulitan untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi tertentu. Keyakinan tersebut dibagi lagi ke dalam 3 dimensi, yakni magnitude, generality, dan strength, sehingga akan memengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang akan dihadapi.

Ditinjau dari beberapa studi, dimensi dan indikator *Self-Efficacy* dapat diukur melalui dimensi dan indikator-indikator yang disesuaikan dengan konteks Mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* tanpa merubah cara individu dalam berinteraksi untuk menghadapi situasi dan kondisi pencarian kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Dimensi	Indikator	Referensi
1. Keyakinan menghadapi proses mencari kerja	1.1 Keyakinan dalam melamar pekerjaan	Ningsih. R.W et all (2023)
	1.2 Keyakinan bersaing dengan pelamar lain	
	1.3 Keyakinan menghadapi penolakan kerja	
2. <i>Strength</i> (kekuatan keyakinan)	2.1 Ketahanan menghadapi kegagalan	Arumi, Mira S. et all (2025)
	2.2 Konsistensi usaha mencari kerja	
	2.3 Komitmen terhadap tujuan	
3. <i>Generality</i>	3.1 Adaptasi terhadap lingkungan kerja baru	Munawaroh & Masrifah (2023)
	3.2 Kemampuan mempelajari kemampuan baru	Ningrum D.S & Pratiwi. E (2021)
	3.3 Aktif mencari informasi lowongan pekerjaan	
	3.4 Usaha mencari kerja	Munawaroh & Masrifah (2023)

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

2.1.1.7 Gender

2.1.1.7.1 Pengertian Gender

Gender merupakan salah satu konsep dalam ilmu sosial yang seringkali disamakan dengan jenis kelamin (*sex*). Keduanya memiliki maksud yang berbeda. Jenis kelamin merujuk pada perbedaan biologis yang sifatnya kodrati antara laki-laki dan perempuan, sedangkan gender merupakan bagian dari sosial dan budaya yang membentuk peran, perilaku, dan identitas individu yang dianggap layak bagi laki-laki maupun perempuan dalam suatu masyarakat.

Menurut Oakley, konsep gender dalam kajian ilmiah didefinisikan sebagai “Pembagian perempuan dan laki-laki secara sosial yang bersifat kultural, bukan kodrati”. Oakley menyebutkan bahwa “Perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan bukanlah hanya bawaan lahir, tetapi dibentuk melalui proses sosial, pendidikan, dan budaya yang berlaku di masyarakat” (Nurdin, 2024).

Gender mengacu pada fungsi, peran, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan sedangkan seksualitas mengacu pada orientasi seksual dan identitas gender pada individu (Nabil, 2023 dalam Manalu et al., 2024). Tetapi realitas sosial menunjukkan ada fenomena lain dari eksistensi peran individu, di mana telah terjadi diskriminasi gender di beberapa aspek, seperti peranan, ekonomi, maupun pendidikan. Seperti yang diketahui dalam Khanifah & Legowo (2022), bahwa stereotip yang dilahirkan masyarakat sering kali mematikan beberapa peluang dan kesempatan di dunia kerja. Hal tersebut dinormalisasi masyarakat karena dianggap sebagai kodrat yang melekat pada jenis kelamin mereka.

Dalam Khairunnisa et al. (2025), gender bukan bawaan lahir, melainkan hasil konstruksi sosial yang terbentuk melalui tindakan berulang seperti cara berbicara, berpakaian, dan bergerak. Konsep ini dikenal sebagai gender *performativity* oleh Butler (1990), yang menyatakan bahwa “Identitas gender tercipta melalui “pertunjukan” sosial berulang yang menimbulkan kesan seolah-olah gender itu alamiah”. Butler menegaskan bahwa tidak ada gender yang “asli” semua gender adalah hasil imitasi sosial yang dibakukan, seperti tampak dalam praktik *drag* dan etnografi *Paris is Burning*.

Sedangkan dalam *Gender Schema Theory* menjelaskan bahwa sejak kecil, individu menyerap informasi berdasarkan skema maskulinitas-feminitas yang ditanamkan oleh lingkungan. Skema ini membentuk persepsi, perilaku, bahkan harga diri. Anak akan menilai dirinya berdasarkan atribut gender yang dinilai sesuai dengan jenis kelaminnya, seperti kuat atau penyayang. Dengan demikian, bias gender direproduksi tidak hanya lewat tekanan sosial eksternal, tetapi juga melalui proses internalisasi kognitif yang halus dan berlangsung seumur hidup.

Dalam Islam, konstruksi gender dipahami melalui interaksi antara fitrah dan lingkungan sosial. Fitrah adalah potensi dasar ciptaan Allah, termasuk perbedaan biologis dan tanggung jawab moral antara laki-laki dan perempuan. Islam tidak menolak keberagaman ekspresi gender sejauh tidak menyimpang dari nilai ilahiah (Khanifah & Legowo, 2022).

2.1.1.7.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Gender

Pembentukan gender individu itu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi satu sama lain. Menurut Eccles & Wigfield (2024), terdapat

beberapa faktor utama pembentukan gender yang relevan dengan *Work Readiness* pada individu, yaitu:

- a. Sosialisasi keluarga, di mana orang tua memberikan umpan balik yang berbeda kepada anak laki-laki dan perempuannya mengenai bakat dan performa mereka, sehingga membentuk keyakinan diri anak yang berbeda berdasarkan gender sejak usia dini. Hal ini berdampak langsung pada pembentukan ekspektasi karir dan *Self-Efficacy* yang berbeda antara laki-laki dan perempuan.
- b. Lingkungan pendidikan, pengaruhnya terdapat pada interaksi antara pendidik dan peserta didik. Guru cenderung berinteraksi secara berbeda dengan siswa laki-laki dan perempuan meskipun menunjukkan performa akademik yang relatif serupa, sehingga secara tidak langsung memperkuat stereotip gender yang memengaruhi pilihan karir di masa depan.
- c. Norma sosial dan stereotip budaya di masyarakat membentuk ekspektasi yang berbeda terhadap laki-laki dan perempuan di dunia kerja.
- d. Pengalaman pencapaian sebelumnya di mana pengalaman akan keberhasilan maupun kegagalan yang dialami individu dalam bidang tertentu akan membentuk sebuah keyakinan kemampuan berbasis gender yang akan memengaruhi ekspektasi dan pilihan karir individu di masa depan.

2.1.1.7.3 Fungsi Gender dalam Konteks Dunia Kerja

Mathis & Jackson (2011) dalam Idrus et al. (2023), menyatakan bahwa “Pemahaman akan gender dalam dunia kerja sangat penting karena hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja inklusif dan memanfaatkan potensi seluruh sumber daya manusia secara optimal”. Berikut fungsi dari gender dalam dunia kerja:

- a. Gender berfungsi sebagai pembentuk identitas profesional yaitu bagaimana individu memandang dirinya dalam konteks pekerjaan yang dipengaruhi oleh peranan gender sejak dini dalam diri individu
- b. Gender berperan dalam membentuk pilihan karir individu
- c. Gender berperan dalam pembentukan *Self-Efficacy* karir. Di mana keyakinan individu mengenai kapabilitas diri, ekspektasi yang dikomunikasikan oleh orang dewasa yang berpengaruh semuanya dipengaruhi oleh faktor gender dan membentuk keputusan karir individu.
- d. Gender berperan dalam menentukan ekspektasi kerja. Perbedaan gender dalam pencapaian akademik dan karir seringkali tidak disebabkan oleh perbedaan kemampuan nyata, melainkan oleh perbedaan dalam ekspektasi dan nilai subjektif yang berkaitan erat dengan stereotip gender yang terbentuk melalui proses sosialisasi.

2.1.1.7.4 Gender sebagai Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan mengintegrasikan metode regresi berganda, regresi diperasionalisasikan sebagai variabel dummy (*dummy variable*). Menurut Gujarati & Porter (2015), menjelaskan bahwa “Variabel dummy adalah variabel yang hanya mengambil dua nilai yaitu 0 dan 1”. Hal ini digunakan untuk mewakili kateogore kualitatif seperti gender. Dalam penelitian ini, gender diukur berdasarkan jenis kelamin yang diisi responden pada bagian identitas kuesioner, dengan kategori:

Laki-laki = 1

Perempuan = 0

Oleh karena itu, sifatnya yang sudah konkret sehingga terukur, gender sebagai variabel dummy tidak memerlukan skala, dimensi, maupun indikator dalam instrumen penelitian ini. Gender memengaruhi *Work Readiness* telah dikonfirmasi oleh beberapa peneliti sebelumnya. Di mana penelitian mengenai kontribusi kemandirian dan pengambilan keputusan karir terhadap *Work Readiness* Mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate*.

2.1.1.8 *Work Readiness*

2.1.1.8.1 Pengertian *Work Readiness*

Work Readiness merupakan konsep yang mengacu pada sejauh mana individu telah mengembangkan kompetensi dan atribut yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja secara efektif. Menurut (Caballero et al., 2011), “*Work Readiness* adalah sebuah konstruk yang mencakup kepemilikan keterampilan dasar atribut pribadi, dan pengetahuan yang dianggap penting untuk berpartisipasi secara sukses dalam dunia kerja. Definisi “*A multidimensional construct encompassing an individual’s possession of core skills, attributes, and knowledge that are considered essential for successful workforce participation*” menekankan bahwa *Work Readiness* tidak hanya melibatkan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal, etos kerja, serta pemahaman terhadap budaya kerja”.

Walker et al. (2013), menyatakan bahwa “*Work Readiness* tersebut mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi ekspektasi dan tantangan lingkungan kerja secara nyata, termasuk dalam beradaptasi terhadap struktur organisasi, hubungan dengan rekan kerja, aturan, budaya, dan lingkungan”. Sedangkan Yolanda et al. (2023), menjelaskan bahwa “*Work Readiness* adalah

kondisi individu yang mencakup kesiapan mental, fisik, keterampilan, dan kemauan untuk bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi”.

Berdasarkan definisi yang diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *Work Readiness* merupakan konsep yang sifatnya multidimensional, termasuk kombinasi antara keterampilan teknik dan non-teknis, atribut personal, kesiapan mental, serta kemampuan untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang nyata. *Work Readiness* tidak hanya tentang kualifikasi formal, tetapi meliputi bagaimana individu mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan secara efektif, baik dari kompetensi individu, sikap, maupun perilaku. Diketahui bahwasanya kesiapan individu dipengaruhi oleh akumulasi dari pengalaman belajar, pembentukan karakter, dan keterampilan yang diperoleh individu selama proses pendidikan.

Melalui konsep 4S (*Situation, Self, Support, dan Strategies*) dalam Schlossberg (1981) dalam *Transition Theory* di mana *strategies* dalam kerangka teori ini merefleksikan kemampuan individu dalam mengembangkan cara, pendekatan, dan mekanisme adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru. Dalam penelitian ini, Mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* diposisikan sebagai representasi dari dimensi *strategies*, karena kesiapan mencerminkan sejauh mana individu memiliki bekal kompetensi, motivasi, serta kapasitas aktualisasi diri untuk dapat bertindak menghadapi tantangan di dunia kerja. *Work Readiness* menjembatani antara pengalaman belajar selama pendidikan di sekolah atau universitas (*situation*) dan karakteristik internal individu (*self*), dengan *outcome* berupa kemampuan untuk bertransisi secara efektif ke dunia industri (Imran et al., 2024).

2.1.1.8.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work Readiness*

Dalam berbagai penelitian telah mengidentifikasi adanya faktor-faktor yang senantiasa memengaruhi *Work Readiness* pada individu. Caballero et al. (2011) dalam Azky (2024), menyatakan bahwa *Work Readiness* dipegaruhi oleh kombinasi faktor internal individu dan faktor eksternal. Berikut faktor faktor yang memengaruhi *Work Readiness* individu:

- a. Faktor *Self-Efficacy*. Eemen psikologis individu seperti motivasi dan *Self-Efficacy* dapat membentuk kepercayaan diri dan kemauan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang secara komprehensif memengaruhi persiapan tenaga kerja.
- b. Faktor pendidikan dan pengalaman belajar. Pendidikan yang diterima individu sangat memengaruhi *Work Readiness*nya. Meskipun berbagai upaya reformasi telah dilakukan untuk meningkatkan program pendidikan tinggi agar menghasilkan lulusan yang siap kerja, masih terdapat kesenjangan antara ekspektasi pemberi kerja terhadap *Work Readiness* lulusan dengan persepsi lulusan sendiri mengenai kesiapan mereka untuk memulai pekerjaan profesional.
- c. Faktor pengalaman kerja. Pengalaman magang, praktik kerja lapangan, dan keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler yang relevan dengan dunia kerja terbukti meningkatkan *Work Readiness*
- d. Faktor gender. Gender memengaruhi *Work Readiness* melalui perbedaan dalam sosialisasi, ekspektasi, dan keyakinan kemampuan yang terbentuk sejak dini. Penelitian menemukan adanya perbedaan berdasarkan jenis kelamin dalam

Work Readiness, di mana Mahasiswa laki-laki menunjukkan tingkat pengambilan keputusan karir dan *Work Readiness* yang berbeda dibandingkan Mahasiswa perempuan (Harto & Sahrani, 2026).

- e. Faktor *soft skills*. Keterampilan interpersonal, komunikasi, kerja tim, dan kemampuan beradaptasi merupakan komponen penting *Work Readiness* yang sering kali menjadi penentu keberhasilan transisi ke dunia kerja
- f. Faktor motivasi. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik individu untuk memasuki dan berhasil dalam dunia kerja secara signifikan memengaruhi tingkat *Work Readiness*nya. Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi memasuki dunia kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Work Readiness* Mahasiswa, dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam *Work Readiness* (Puspitasari & Fadhli, 2024).

2.1.1.8.3 Dimensi dan Indikator *Work Readiness*

Berdasarkan model yang dikembangkan oleh Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz dalam Azky (2024), *Work Readiness* terdiri dari empat dimensi utama sebagai berikut:

- a. *Personal Work Characteristics* (Karakteristik Kerja Personal).

Dimensi ini mencakup atribut dan karakteristik personal yang melekat pada individu sebagai pekerja, meliputi etos kerja, inisiatif, motivasi, integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. *Work Readiness* Mahasiswa mencakup empat dimensi atribut dan keterampilan profesional yang melampaui

kemampuan akademik semata, yaitu *organizational acumen*, *social intelligence*, *personal work characteristics*, dan *work competence*.

Dalam konteks penelitian ini, *personal work characteristics* yang tinggi tercermin dari individu yang memiliki dedikasi, konsistensi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, yang juga dipengaruhi oleh tingginya *Self-Efficacy* individu.

b. *Organizational Acumen* (Kecerdasan Organisasional).

Pada dimensi ini mengacu pada kemampuan individu untuk memahami dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan organisasi, termasuk pemahaman tentang struktur organisasi, budaya kerja, politik organisasi, dan kemampuan untuk beroperasi secara efektif dalam konteks organisasi yang lebih besar. Caballero et al. (2011) menyatakan bahwa “*Organizational acumen* mencakup kemampuan individu untuk memahami ekspektasi organisasi, mengenali peluang dan tantangan dalam lingkungan kerja, serta mampu berkontribusi secara proaktif terhadap tujuan organisasi”.

c. *Work Competence* (Kompetensi Kerja).

Dimensi *work competence* mencakup keterampilan teknis dan fungsional yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan secara efektif. Ini meliputi kemampuan pemecahan masalah (*problem solving*), berpikir kritis, pengelolaan waktu, pengambilan keputusan, dan penguasaan keterampilan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan.

d. *Social Intelligence* (Kecerdasan Sosial).

Dimensi *social intelligence* mencakup kemampuan interpersonal dan komunikasi yang diperlukan untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja, atasan, klien, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya dalam lingkungan kerja. Ini meliputi kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi dalam tim, mengelola konflik, empati, dan kemampuan membangun hubungan profesional yang produktif.

Temuan penelitian konsisten dengan Empat faktor WRS Caballero et al. (2011) yaitu *social intelligence*, *organizational acumen*, *work competence*, dan *personal work characteristics*, yang menegaskan bahwa “*Work Readiness* lulusan tidak terbatas pada kompetensi bidang studi saja tetapi mencakup keterampilan dan atribut generik yang lebih luas” (Azky, 2024).

Ditinjau dari beberapa studi, dimensi dan indikator *Work Readiness* dapat diukur melalui dimensi dan indikator-indikator yang disesuaikan dengan konteks Mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* tanpa merubah cara individu dalam berinteraksi untuk menghadapi situasi dan kondisi pencarian kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 3
Dimensi dan Indikator *Work Readiness*

Dimensi	Indikator	Referensi
1. <i>Employability</i>	1.1 Kesiapan mencari kerja	Ningsih, R. W., et all (2023)
	1.2 Keyakinan peluang kerja	
	1.3 Wawasan dunia kerja	Ningrum D.S & Pratiwi. E (2021)
	1.4 Pengalaman	
	1.5 Kesiapan menghadapi proses seleksi kerja	Arumi, Mira. S., et all (2023)
2. Pemahaman diri dalam Arah Karir	2.1 Pemahaman bidang kerja yang diminati	Munawaroh & Masrifah (2023)

Bersambung

Sambungan Tabel 2.3

3. Kesiapan Kompetensi	2.2	Memahami Kemampuan diri	Munawaroh & Masrifah (2023)
	2.3	Memiliki tujuan karir (perencanaan karir)	
	3.1	Keterampilan dasar kerja	Pratama (2024)
	3.2	Kemampuan mempersiapkan interview	Omar, M. K., et all (2023)
	3.3	Pemahaman etika melamar kerja	

Sumber: Diolah Penulis, (2026)

2.1.2 Keterkaitan Antar Variabel

2.1.2.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Work Readiness*

Dalam kerangka *Social Cognitive Theory*, Bandura (1997) menegaskan bahwa “*Self-Efficacy* merupakan faktor personal yang secara langsung memengaruhi perilaku dan pencapaian individu, termasuk kesiapannya dalam menghadapi dunia kerja”.

Secara teoritis, hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Work Readiness* dapat dijelaskan melalui mekanisme *Triadic Reciprocal Determinism* Bandura (1986), di mana “*Self-Efficacy* sebagai faktor personal berinteraksi dengan perilaku dan lingkungan untuk menghasilkan outcome berupa *Work Readiness*”. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya akan cenderung lebih siap secara kognitif, afektif, maupun behavioral dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa semakin tinggi *Self-Efficacy* individu, maka semakin tinggi pula tingkat *Work Readiness*nya (Azka et al., 2026; Hayu Kartika & Matriadi, 2026; Stansa et al., 2023). *Self-Efficacy* ini diartikan sebagai keyakinan internal individu terhadap kemampuannya untuk

mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir tertentu (Hayu Kartika & Matriadi, 2026).

Dalam dimensi *magnitude*, individu dengan *Self-Efficacy* tinggi akan berani menghadapi tugas-tugas pekerjaan yang menantang dan tidak menghindari kompleksitas pekerjaan, sehingga menunjukkan tingkat *work competence* yang lebih tinggi. Dalam dimensi *strength*, individu yang memiliki keyakinan diri yang kuat dan tidak mudah goyah akan menunjukkan *personal work characteristics* yang lebih baik seperti ketekunan, komitmen, dan etos kerja yang tinggi. Sementara dalam dimensi *generality*, individu yang mampu mentransfer keyakinannya ke berbagai situasi akan menunjukkan *organizational acumen* dan *social intelligence* yang lebih baik dalam beradaptasi dengan berbagai konteks pekerjaan (Bandura, 1997).

Secara empiris, beberapa penelitian telah mengonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Self-Efficacy* dan *Work Readiness*. Penelitian tentang *Work Readiness* Mahasiswa tingkat akhir menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* akan mengarahkan Mahasiswa untuk mengenali kemampuan mereka sendiri sehingga memiliki kepercayaan diri untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Semakin kuat penilaian positif Mahasiswa tingkat akhir mengenai kemampuannya, semakin besar pula peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan (Rochmah, 2024).

Mekanisme *Self-Efficacy* memengaruhi *Work Readiness* dapat melalui beberapa cara, seperti yang dikemukakan oleh Azka, Budiadi, & Indarto (2026), bahwa motivasi dan ketekunan individu dapat meningkatkan *Self-Efficacy*, di mana

individu dengan *Self-Efficacy* tinggi memiliki motivasi mencari kerja yang lebih besar dan lebih tekun dalam menghadapi kegagalan berulang dalam proses rekrutmen.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Wiharja, M. S. et al. (2020), menemukan bahwa ketiga dimensi *Self-Efficacy* yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*, berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat *Work Readiness* Mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Temuan ini mendukung teori *Self-Efficacy* Bandura, tentang peran keyakinan diri dalam meningkatkan ketekunan dan adaptabilitas.

Dalam penelitian Wahyuni et al. (2026), mengenai *soft skills* dan *Self-Efficacy* sebagai faktor pembentuk *Work Readiness* Mahasiswa tingkat akhir menemukan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* Mahasiswa, di mana *Self-Efficacy* berperan sebagai keyakinan internal yang mendorong individu untuk memaksimalkan kompetensi yang dimiliki individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Dengan demikian, berdasarkan landasan teoritis dan dukungan empiris di atas, dapat dinyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness*. Semakin tinggi *Self-Efficacy* yang dimiliki Mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat *Work Readiness*-nya dalam memasuki dunia kerja.

2.1.2.2 Pengaruh Gender Terhadap *Work Readiness*

Hubungan antara gender dan *Work Readiness* dapat dijelaskan melalui kerangka *Expectancy-Value Theory*. Eccles & Wigfield (2024), menegaskan bahwa “Perbedaan gender dalam *Work Readiness* tidak pada perbedaan kemampuan

biologis, melainkan pada perbedaan dalam ekspektasi keberhasilan dan nilai karir yang terbentuk melalui proses sosialisasi yang berbeda antara laki-laki dan perempuan”.

Dalam *Expectancy-Value Theory*, laki-laki dan perempuan mengembangkan keyakinan kompetensi (*competence beliefs*) dan nilai tugas (*subjective task values*) yang berbeda terhadap berbagai bidang karir, akibat dari perbedaan pengalaman sosialisasi, umpan balik dari orang tua dan pendidik, serta internalisasi norma gender yang berlaku dalam masyarakat (Jessica, 2022). Perbedaan-perbedaan ini pada akhirnya membentuk perbedaan dalam tingkat *Work Readiness* antara laki-laki dan perempuan.

Laki-laki dan perempuan memiliki pandangan yang berbeda mengenai kemampuan mereka di bidang-bidang tertentu yang sesuai dengan stereotip peranan gender. Di mana hal tersebut berdampak pada ekspektasi keberhasilan dan pilihan karir masing-masing individu.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan adanya perbedaan *Work Readiness* berdasarkan gender. Ditemukan penelitian mengenai kontribusi kemandirian dan pengambilan keputusan karir dalam *Work Readiness* Mahasiswa tingkat akhir menemukan adanya perbedaan berdasarkan jenis kelamin, di mana Mahasiswa laki-laki menunjukkan tingkat pengambilan keputusan karir dan *Work Readiness* yang lebih tinggi dibandingkan Mahasiswa perempuan (Harto & Sahrani, 2026). Tetapi dalam penelitian Anam & Triatri (2024), ditemukan adanya variasi yang signifikan antara kelompok laki-laki dan perempuan yaitu adanya perbedaan yang besar antara *Work Readiness* berdasarkan jenis kelamin.

Dorongan dari lingkungan sosial dan orang tua dikaitkan dengan motivasi karir yang lebih kuat dan kesiapan yang lebih tinggi untuk memasuki dunia kerja, terutama ketika mempertimbangkan perbedaan gender, karena pengalaman sosialisasi yang berbeda antara laki-laki dan perempuan memengaruhi tingkat kepercayaan diri dan kesiapan mereka secara berbeda-beda.

2.1.2.3 Pengaruh *Self-Efficacy* dan Gender Terhadap *Work Readiness*

Diketahui bahwa, *Self-Efficacy* dan gender dapat berinteraksi satu sama lain yaitu pada kerangka kerangka *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986) melalui model *Triadic Reciprocal Determinism*, Bandura menjelaskan bahwa “Perilaku individu dalam *Work Readiness* merupakan hasil interaksi yang dinamis antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan”. *Self-Efficacy* dan gender keduanya berkedudukan sebagai faktor personal yang secara bersamaan memengaruhi *Work Readiness* sebagai *behavioral outcome*. *Self-Efficacy* berperan sebagai keyakinan internal yang menggerakkan motivasi dan ketekunan individu, sementara gender berperan sebagai konstruk sosial yang membentuk ekspektasi dan nilai karir melalui proses sosialisasi (Abdullah, 2020).

Sedangkan dalam kerangka *Expectancy-Value Theory* oleh Eccles, gender memengaruhi pembentukan *Self-Efficacy* melalui perbedaan dalam pengalaman sosialisasi dan umpan balik yang diterima individu sejak dini. Di mana orang tua memberikan umpan balik yang berbeda kepada anak laki-laki dan perempuan mengenai bakat dan performa mereka, sehingga membentuk keyakinan diri anak yang berbeda berdasarkan gender sejak usia dini, yang kemudian memengaruhi ekspektasi keberhasilan dan pilihan karier di masa depan (Jessica, 2022). Oleh

karena itu, gender tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *Work Readiness*, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui pembentukan *Self-Efficacy*.

Ditinjau dari beberapa literatur, ditemukan penelitian yang menguji pengaruh simultan *Self-Efficacy* dan gender terhadap *Work Readiness* menunjukkan hasil yang mendukung. Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel-variabel prediktor yang mencakup faktor psikologis seperti *Self-Efficacy* bersama variabel demografis seperti gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* Mahasiswa, dengan kontribusi yang substansial terhadap variasi *Work Readiness* (Violinda et al., 2023). Dalam penelitian Blokker et al. (2023), ditemukan bahwa *Self-Efficacy* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menentukan keberhasilan transisi karier dalam konteks transisi dari sekolah ke dunia kerja, termasuk gender yang memoderasi hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Work Readiness* individu.

2.1.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Anam & Triatri, (2024)	Eksplorasi Keyakinan Dalam Pengambilan Keputusan Karier dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir: Studi Empiris di Jakarta	Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja pada Mahasiswa tingkat akhir	Kuantitatif Korelasional	Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif antara kesiapan kerja dan efikasi diri, yang berarti semakin tinggi kesiapan kerja partisipan, semakin tinggi pula efikasi diri .

Bersambung

Sambungan Tabel 2.4

2	Azka, M., Budiadi, Y., Indarto (2026)	Pengaruh Program Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi Mahasiswa Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang	Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak program pelatihan dan pengembang an kompetensi terhadap kesiapan kerja Mahasiswa vokasi kelautan.	Pengambilan Sampel Probabilitas	Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kesiapan kerja berkorelasi secara signifikan.
3	Kartika, S. H., Khairawati, Matriadi, F., Sullaida (2026)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , Self- Confidence, dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tingkat Akhir di Universitas Malikussaleh	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh efikasi diri, rasa percaya diri, dan dukungan sosial terhadap tingkat kesiapan kerja Mahasiswa semester akhir di Universitas Malikussaleh .	Kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa (H1) <i>Self- Efficacy</i> memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kesiapan Mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.
4	Stansa et al., (2023)	Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Pada Lulusan Baru	Tujuannya untuk menganalisis hubungan efikasi diri terhadap kesiapan kerja	Kuantitatif	Terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri, dukungan sosial, dan kesiapan kerja.

Bersambung

Sambungan Tabel 2.4

5	Faujani et al., 2025)	<i>The Influence of Self-Efficacy, Motivation to Enter the World of Work and training on Work Readiness of Generation Z of Students in Cirebon</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja Mahasiswa untuk bekerja dengan mempertimbangan meningkatnya angka pengangguran	Kuantitatif	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Readiness</i> Mahasiswa Generasi Z, di mana <i>Self-Efficacy</i> bersama motivasi dan pelatihan secara simultan berkontribusi dalam membentuk kesiapan kerja generasi ini.
6	Rochmah, N. A., Pratitis, N. T., Arifina, I., (2024)	Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Ditinjau dari <i>Self-Efficacy</i>	Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara <i>Self-Efficacy</i> dengan kesiapan kerja pada Mahasiswa tingkat akhir.	Kuantitatif Korelasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara <i>Self-Efficacy</i> dengan kesiapan kerja pada Mahasiswa tingkat akhir.
7	Puspitasari, S., Fadhli, K. (2024)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap <i>Work Readiness</i> Pada Mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara <i>Self-Efficacy</i> dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap <i>work readiness</i> pada Mahasiswa	Kuantitatif	Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Work Readiness</i> pada Mahasiswa Universitas KH. Abdul Wahab

Bersambung

Sambungan Tabel 2.4

8	Ismail et al., (2020)	<i>Gender Analysis of Work Readiness among Vocational Students: A Case Study</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan tingkat kesiapan keterampilan Mahasiswa perguruan tinggi vokasi.	Kuantitatif	Hasil ini menunjukkan bahwa Mahasiswa laki-laki lebih siap bekerja di industri dibandingkan Mahasiswa perempuan ,
9	Nindyati, A. D., et all (2024)	<i>The Role of Self-Efficacy and Locus of Control on Work Readiness Among Gen Z</i>	Penelitian ini untuk mengeksplorasi bagaimana <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> mempengaruhi <i>Work Readiness</i> pada Generasi Z	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Readiness</i> .
10	Pratama, M., Y. (2024)	<i>Work Readiness of Program X Awardees: An Overview of Facing the Professional World</i>	Menganalisis kesiapan kerja penerima Program X, program pelatihan profesional untuk Mahasiswa tahun kedua dan ketiga di Indonesia berdasarkan gender	Kuantitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar penerima memiliki kesiapan kerja yang rendah, dengan perbedaan signifikan antara peserta laki-laki dan perempuan, di mana laki-laki cenderung lebih siap daripada perempuan.

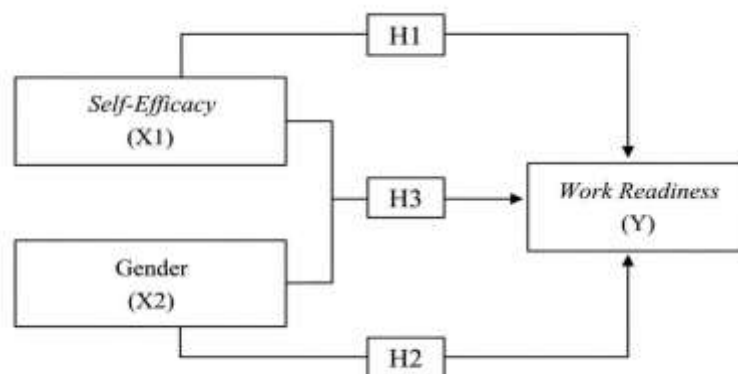
Sumber: Diolah Penulis, (2026)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan suatu hubungan atau kaitan antara variabel yang diteliti. Tujuannya adalah untuk menjelaskan mengenai konsep yang akan

diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu *Self-Efficacy* (X1), Gender (X2), dan *Work Readiness* (Y). Diketahui bahwasanya *Work Readiness* merupakan hasil dari interaksi dan timbal balik dari konsep *Triadic Reciprocal Determinism*, yaitu faktor personal, perilaku, dan lingkungan.

Self-Efficacy merupakan faktor personal yang paling dominan untuk menentukan seberapa besar usaha yang akan dikeluarkan individu. Gender berdasarkan *Expectancy-Value Theory* menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan mengembangkan ekspektasi keberhasilan dan nilai karir yang berbeda. Jadi, secara simultan kedua variabel ini bersama-sama berkontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya kesiapan kerja pada individu. Berdasarkan hal tersebut, penulis merumuskan kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber; Diolah Penulis, (2026)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian menurut Sugiono (2024), yang dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori relevan, belum berdasarkan fakta-fakta yang

diperoleh melalui penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran dan model gambar di atas, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* secara parsial.

H2 : Diduga Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* secara parsial.

H3 : Diduga *Self-Efficacy* dan Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* secara simultan.