

Building College Student Work Readiness Reviewed From Training, Social Support And Self-Efficacy

Membangun Kesiapan Kerja Mahasiswa Ditinjau Dari Pelatihan, Dukungan Sosial Dan Efikasi Diri

Tia Mitra^{1*}, Khoirul Attiq²

STIE Bank BPD Jateng^{1,2}

tiamitra030@gmail.com¹, khoirul.attiq@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The aim of this research is to evaluate whether training and social support have an impact on work readiness, with self-efficacy as an intervening variable. The research population includes undergraduate students in Semarang city who have participated in competency training, with a sample size of 94 students selected through purposive sampling using the Slovin formula. Data was collected through a survey using a questionnaire instrument. The results of this study indicate that : (1) Training (X1) has a significant positive effect on work readiness (Y), (2) Training (X1) also has a positive effect on self-efficacy (Z), (3) Self-efficacy (Z) has a positive effect on work readiness (Y), (4) Social support (X2) does not have a significant effect on work readiness (Y), (5) Social support (X2) has a positive effect on self-efficacy (Z), (6,7) Furthermore, the test of indirect effects indicates that self-efficacy (Z) positively mediates the relationship between training (X1) and work readiness (Y), as well as the relationship between social support (X2) and work readiness (Y).

Keywords: Training, Social Support, Self-Efficacy, Work Readiness

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah training dan social support memiliki pengaruh terhadap *work readiness*, dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Populasi penelitian mencakup mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan S-1 dikota Semarang dan sudah pernah mengikuti pelatihan kompetensi (*skill training*), dengan jumlah sampel sebanyak 94 mahasiswa yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* dengan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan instrumen kuesioner. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa : (1) *Training* (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work readiness* (Y), (2) *Training* (X1) berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* (Z), (3) *Self-efficacy* (Z) berpengaruh positif terhadap *work readiness* (Y), (4) *Social support* (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap *work readiness* (Y), (5) *social support* (X2) berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* (Z), (6,7) Selanjutnya, uji pengaruh tak langsung (*indirect effects*) menunjukkan bahwa *self-efficacy* (Z) memediasi secara positif hubungan antara *training* (X1) dengan *work readiness* (Y) serta hubungan antara *social support* (X2) dengan *work readiness* (Y).

Kata Kunci: Pelatihan, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja

1. Pendahuluan

Pengangguran merupakan salah satu tantangan serius yang dihadapi oleh banyak negara di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Tingginya tingkat pengangguran tidak hanya berdampak pada individu-individu yang terkena dampaknya, tetapi juga pada stabilitas ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Nichols et al., 2013). Fenomena ini menjadi perhatian utama karena tidak hanya mencerminkan ketidakseimbangan pasar tenaga kerja, tetapi juga merugikan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial. Pentingnya menangani tingkat pengangguran tidak hanya terletak pada aspek ekonomi, tetapi juga pada aspek sosial. Pengangguran dapat menyebabkan peningkatan tingkat kemiskinan, ketidaksetaraan, dan ketegangan sosial (Msigwa et al., 2013). Oleh karena itu, langkah-langkah

strategis dan kebijakan yang tepat perlu diambil untuk mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan inklusi sosial.

Saat ini, persaingan terjadi dalam dunia kerja karena jumlah pelamar pekerjaan jauh melampaui ketersediaan lapangan pekerjaan dan akibatnya, tingkat pengangguran meningkat secara signifikan (Ginting, 2021). Masalah ini memiliki dampak serius terhadap ekonomi, mengingat pengangguran dapat merusak daya beli masyarakat. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pendapatan mereka terpengaruh, sementara biaya hidup mereka tetap tinggi. Terbatasnya peluang pekerjaan memicu kompetisi yang ketat antara pencari kerja lalu mendorong mereka untuk melamar dan menerima pekerjaan tanpa mempertimbangkan kesesuaian dengan kualifikasi pendidikan mereka. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (2022), mahasiswa merupakan kelompok yang terkena dampak pengangguran, dengan tingkat pengangguran mencapai 4,80% dari total Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebanyak 8,4 juta orang.

Permasalahan terkait pengangguran dapat muncul akibat beberapa faktor. Salah satunya adalah rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh *fresh graduate* dibandingkan dengan yang dibutuhkan oleh dunia industri (Velden, 2017). Terkadang, kompetensi yang dipelajari selama perkuliahan tidak sejalan dengan kebutuhan dunia kerja dimana Permintaan akan *fresh graduate* mungkin tidak selalu sebanding dengan jumlah lulusan yang tersedia (Singh & Kaur, 2021). Jalal et al (2022) pada penelitiannya menemukan bahwa 75% orang setuju bahwa banyak lulusan dari perguruan tinggi yang mendapatkan hambatan atau kendala memperoleh pekerjaan setelah lulus. Kota Semarang merupakan salah satu penyumbang tingkat pengangguran terbuka yang cukup tinggi berdasarkan tingkat pendidikan perguruan tinggi. Berdasarkan data BPS Povinsi Jawa tengah (2022) persentase pengangguran di kota Semarang mengalami peningkatan signifikan, yakni dari 3,81% pada tahun 2019 menjadi 8,68% pada tahun 2020, dan kembali meningkat menjadi 9,27% pada tahun 2021, hal ini salah satunya dikarenakan adanya wabah pandemi Covid-19, dimana banyak orang yang kehilangan pekerjaannya, lalu permintaan kerja yang jauh melampaui penawaran kerja, serta sulitnya mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan. Kota Semarang menjadi kota dengan tingkat pengangguran tertinggi nomor dua dari 35 kota/kabupaten di Jawa Tengah. Selain itu, kota Semarang merupakan ibu kota provinsi Jawa Tengah yang memiliki lebih banyak perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta dibanding kota/kabupaten lainnya di Jawa Tengah.

Upaya meningkatkan kualitas dan kompetensi individu dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan kebutuhan industri dan bisnis saat ini merupakan hal yang penting. Ditingkat perguruan tinggi mencakup berbagai inisiatif, seperti penyediaan pelatihan tambahan, program magang, dan pembelajaran yang lebih kontekstual. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa mahasiswa lulusan tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang diperlukan dalam dunia kerja (Abdillah, 2022). Pengelolaan SDM yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan mahasiswa untuk sukses di dunia kerja (Qutni et al., 2021). Hal ini juga berperan penting dalam upaya mengatasi permasalahan pengangguran dan menciptakan lulusan yang siap berkontribusi dalam dunia kerja.

Work Readiness merupakan gambaran menyeluruh tentang kondisi individu, yang mencakup kedewasaan fisik dan mental, pengalaman, serta kemauan dan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau kegiatan (Rahayu & Imran, 2023). Seseorang dianggap siap bekerja ketika dia memiliki pengetahuan dan kedewasaan yang cukup untuk menerima peluang pekerjaan serta memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan (Eliyani et al., 2016). Menurut Cabrera (2020) kesiapan kerja merupakan faktor yang tak terhindarkan bagi mahasiswa yang akan melangkah ke dalam dunia kerja, hal ini membawa sejumlah manfaat yang tak bisa diabaikan, Pertama, kesiapan kerja membantu

mengklarifikasi standar kerja dan ekspektasi yang harus dicapai oleh individu yang baru memasuki lingkungan kerja. Kedua, ini merupakan kriteria penting dalam proses seleksi karyawan, memungkinkan perusahaan untuk memilih individu yang memiliki tingkat kesiapan yang sesuai dengan tugas yang ditawarkan. Ketiga, karyawan yang telah mempersiapkan diri secara baik cenderung lebih produktif karena mereka telah membangun fondasi mental dan fisik yang kuat. Keempat, kesiapan kerja juga dapat menjadi dasar dalam mengembangkan sistem penggajian yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Kelima, individu yang memiliki kesiapan kerja cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja yang cepat. Terakhir, kesiapan kerja membantu menyelaraskan perilaku karyawan dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan, menjadikan mereka sebagai aset yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengembangkan kesiapan kerja sebagai bagian integral dalam mempersiapkan individu untuk dunia kerja yang kompetitif.

Wibowo (2015) mengatakan bahwa kompetensi yang diharapkan oleh industri yaitu keterampilan yang sesuai dengan disiplin ilmu (keterampilan teknis, kerjasama, serta keterampilan antarpribadi (*soft skills*)). Lembaga pendidikan di Indonesia belum sepenuhnya membekali lulusannya dengan kedua jenis keterampilan tersebut, dan akibatnya para lulusan akan menghadapi kesulitan dalam bersaing di dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan yang berlangsung cukup lama agar para lulusan dari perguruan tinggi benar-benar siap untuk terjun dan bekerja.

Pelatihan atau *training* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan tertentu, yang dirancang untuk menghasilkan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan spesifik hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan (Santoso, 2021). Kusumaryoko (2020) juga berpendapat bahwa pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran yang terstruktur yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, atau sikap. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Junipitoyo et al (2021) mengatakan bahwa pengalaman pelatihan kerja akan membantu mahasiswa lulusan meningkatkan kompetensinya agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh dunia industri. Selain mengembangkan kompetensi, pembelajaran melalui pengalaman pelatihan kerja juga akan merangsang perkembangan karakter dan etika kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, kepemimpinan, dan hal lain sesuai dengan kebutuhan industri. Harapannya, lulusan perguruan tinggi akan siap untuk menghadapi persaingan di dunia kerja. Namun perbedaan hasil ditemukan Pratiwi & Rini (2023) yang mana bahwa pelatihan atau *training* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja yaitu dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan sumber potensial untuk mendapatkan saran dan informasi yang khusus terkait dengan karier, serta untuk mengatasi tuntutan yang berubah dalam dunia kerja, seperti mengurangi masalah yang berkaitan dengan karier dan memperkuat kapasitas pengaturan diri dalam pengembangan karier (Creed, 2014). Dukungan sosial atau *social support* merujuk pada informasi atau respons dari individu lain yang mencerminkan rasa kasih sayang, perhatian, penghargaan, dan penghormatan terhadap seseorang, serta melibatkan mereka dalam komunikasi dan kewajiban yang bersifat timbal balik (Czyz et al, 2012). Dukungan sosial mampu memudahkan proses pengambilan keputusan dalam menjelajahi karier individu. Dipercayai bahwa individu memerlukan bantuan dari lingkungan sekitarnya, seperti teman-teman, dosen, orangtua dan orang-orang yang memiliki kapasitas di bidang tertentu dalam merencanakan karir mereka. Tanpa dukungan sosial yang memadai, individu kekurangan kesiapan dalam bekerja dan oleh karena itu, untuk memiliki kesiapan bekerja yang lebih baik, mereka benar-benar membutuhkan dukungan sosial (Clarke & Patrickson, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso & Affandi (2018) menemukan bahwa dukungan sosial

berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Namun dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eliyani et al (2016) mendapati bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, namun dukungan sosial berpengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja melalui *self-efficacy*.

Self efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk merencanakan, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, menciptakan sesuatu, dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kompetensi tertentu (Syofyan, 2021). Sufirmansyah (2015) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan pribadi individu terhadap kemampuannya untuk merencanakan, melaksanakan tugas, mencapai tujuan, menghasilkan hasil, dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keterampilan tertentu. Efikasi diri yang tinggi dapat memberikan kepercayaan dan ketenangan saat menghadapi tantangan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang kesiapan kerja, serta bagaimana *self efficacy* dapat mempengaruhi kesiapan tersebut, sangat penting dalam upaya mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan kualitas pendidikan diperguruan tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Syofyan (2021) mendapati bahwa *self-efficacy* memiliki dampak yang signifikan positif terhadap kesiapan kerja, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Rini (2023) dimana *self-efficacy* memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian tentang kesiapan kerja seringkali dilakukan secara terpisah, seperti penelitian yang membahas mengenai hubungan antara pelatihan dan kesiapan kerja oleh Junipitoyo et al (2021). Sementara penelitian lainnya memfokuskan pada hubungan antara dukungan sosial dan kesiapan kerja seperti yang bisa dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020). Membahas mengenai dampak *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja oleh Syofyan (2021). Namun, jarang sekali peneliti yang mengkaji faktor-faktor ini secara bersamaan dan menjadikan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi dengan *training* dan *social support* yang memengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi peran *training* dan *social support* terhadap *work readiness* dengan variabel mediasi *self-efficacy*.

2. Tinjauan Pustaka

Goal setting theory

Goal setting theory yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978 didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak (Tosi et al., 1991). Teori ini sesuai dengan tujuan pendidikan diperguruan tinggi yang berfokus pada persiapan mahasiswa untuk masuk ke dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan mereka melalui pemanfaatan pengalaman-pengalaman yang diperoleh selama proses pembelajaran dan juga pelatihan yang disediakan di perguruan tinggi. Mahasiswa mengakumulasi beragam pengalaman dari berbagai lingkungan, termasuk lingkungan kampus, organisasi internal dan eksternal kampus, serta keluarga mereka. Teori penetapan tujuan Locke memainkan peran penting dalam hubungan antara pendidikan tinggi, pelatihan, kesiapan kerja, dan *self-efficacy* mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki tujuan karir yang jelas cenderung lebih fokus dan terarah untuk mencari pengalaman yang relevan selama pendidikan mereka (Douglass & Morris, 2014). Kombinasi tujuan yang kuat, pelatihan yang baik, dan efikasi diri yang tinggi adalah kunci dalam membantu mahasiswa bersiap untuk dunia kerja setelah lulus.

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) ialah teori yang dikemukakan oleh Ajzen pada tahun 1991 merupakan teori yang menjelaskan tentang penyebab timbulnya intensi berperilaku (Ajzen, 1991). Menurut TPB, intensi berperilaku ditentukan oleh tiga determinan utama, yaitu

sikap, norma subjektif, dan control perilaku yang dirasakan. Sikap dalam TPB mencerminkan evaluasi individu terhadap perilaku yang akan dilakukan. Dalam konteks persiapan karier, sikap positif terhadap langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier dapat meningkatkan efikasi diri. Sebagai contoh, jika seseorang memiliki sikap positif terhadap mencari pekerjaan atau mengikuti pelatihan tambahan, ini dapat meningkatkan keyakinan diri mereka untuk berhasil di dunia kerja dan, akhirnya, kesiapan kerja mereka. Norma subjektif dalam TPB merujuk pada pengaruh sosial yang diterima oleh individu, termasuk tekanan dari orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Putri et al., 2022). Dalam hal ini, norma subjektif yang positif terkait dengan kesiapan kerja dapat berarti bahwa individu mendapat dukungan sosial yang kuat dari orang-orang di sekitarnya. *Sosial support* adalah manifestasi dari norma subjektif yang mendukung individu dalam mencapai kesiapan kerja. Kontrol perilaku yang dirasakan dalam TPB mengacu pada sejauh mana individu merasa bahwa mereka memiliki kendali atas perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dalam konteks kesiapan kerja, jika seseorang merasa bahwa mereka memiliki kontrol yang cukup untuk mencari pekerjaan, belajar keterampilan baru, atau menghadapi tantangan kerja, ini dapat meningkatkan efikasi diri mereka (Rahim et al., 2021). Dengan kontrol yang dirasakan yang tinggi, individu mungkin akan merasa lebih siap untuk menghadapi tugas-tugas dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, ketiga determinan utama dalam TPB, yaitu sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan, memiliki hubungan dengan efikasi diri, sosial support, dan akhirnya kesiapan kerja individu. Hubungan antara elemen-elemen ini membentuk kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami bagaimana individu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan mencapai tujuan karier mereka.

Work Readiness (Kesiapan Kerja)

Menurut Jumadin (2023) *work readiness* atau kesiapan kerja adalah gabungan keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk berhasil berpartisipasi dalam beragam jenis pekerjaan. Dengan kata lain, *work readiness* adalah persiapan komprehensif yang mencakup kesiapan mental, keterampilan dan pengalaman pembelajaran yang memungkinkan seseorang untuk berpartisipasi dan berhasil dalam dunia kerja. Kuswana (2013) berpendapat bahwa seseorang yang memiliki kesiapan kerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut: a. Memahami dan mengetahui apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai dengan jabatan yang diembannya; b. Memiliki pemahaman mengenai persyaratan pekerjaan yang mencakup dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang memiliki hubungan timbal balik; c. Memiliki kesadaran bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten; d. Mempunyai minat, motivasi dan perspektif positif terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya; e. Memiliki sikap yang optimis dan bersedia menerima risiko yang mungkin timbul sebagai konsekuensi dari pekerjaan dan lingkungan sekitarnya; f. Memiliki pemahaman yang baik tentang bagaimana mengatasi masalah yang mungkin muncul akibat pekerjaan yang dijalankan. Indikator kesiapan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Winkel (2004), yaitu : (1) Kesiapan mental; (2) memiliki ketrampilan yang cukup; (3) Pengalaman. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa mahasiswa yang mempunyai ciri-ciri tersebut dapat dikatakan siap untuk terjun ke dunia kerja.

Training (Pelatihan)

Santoso (2021) mendefinisikan *training* sebagai program yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada seseorang individu agar mereka mampu melaksanakan tugas mereka secara efisien. *Training* merupakan proses pembelajaran atau latihan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, maupun perilaku individu dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam suatu bidang tertentu

(Wandasari et al., 2019). Berdasarkan pendapat diatas *training* atau pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu program yang dirancang dengan tujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada para pekerja agar mereka mampu melaksanakan tugas mereka dengan efisiensi. Indikator training yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Dessler (2015) yaitu (a) Proses pembelajaran atau latihan, (b) Pengembangan keterampilan, pengetahuan, maupun perilaku individu (c) Transfer pengetahuan dan keterampilan.

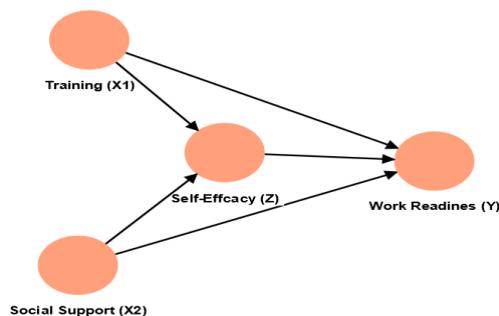
Social Support (Dukungan Sosial)

Sarafino (2014) mengungkapkan bahwa *social support* merujuk pada kenyamanan yang dirasakan, kepedulian, pemberian saran atau nasehat serta bantuan secara langsung yang diterima dari orang atau kelompok lainnya. Dukungan sosial menggambarkan sebuah perhatian atau kepercayaan dalam bentuk dorongan atau semangat yang diberikan kepada orang lain yang dimaksudkan untuk memberi bantuan (Iiu, 2019). Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *social support* merupakan bentuk interaksi sosial yang mencerminkan perhatian positif dan kepedulian terhadap orang lain.

Indikator *social support* menurut Sarafino (2014) sebagai berikut: (1) Dukungan emosional, seperti ungkapan empati atau kepedulian, (2) Dukungan instrumental, seperti pemberian bantuan secara langsung, (3) Dukungan informatif, seperti pemberian nasehat dan saran, pemberian petunjuk.

Self Efficacy (Efikasi Diri)

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* merupakan keyakinan manusia dengan kemampuan yang mereka miliki untuk mengendalikan berbagai aspek diri dan situasi di sekitarnya. Efikasi diri menggambarkan sejauh mana keyakinan pribadi mengenai kemampuannya untuk merencanakan, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, menciptakan sesuatu, dan menjalankan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tingkat kompetensi tertentu (Syofyan, 2021). Efikasi diri individu untuk mengukur keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan atau rintangan dalam kehidupan (Kartini, 2021). Ini mencakup keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan, keterampilan, dan daya tahan yang diperlukan untuk berhasil dalam berbagai situasi. Self-efficacy dapat memotivasi individu untuk mengambil tindakan, bertahan dalam menghadapi kesulitan, dan mencapai prestasi yang diinginkan. Dengan kata lain, *Self-efficacy* mencerminkan sejauh mana seseorang yakin bahwa dirinya dapat mencapai sukses dalam berbagai aspek kehidupan. Indikator *self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Brown, S.D. & Lent (2005) yaitu: (a) Memiliki keyakinan terhadap kemampuan untuk mencapai tujuan; (b) Memiliki keyakinan diri untuk mengendalikan berbagai aspek diri dan situasi di sekitarnya; dan (c) memiliki kemampuan, keterampilan, dan daya tahan untuk berhasil dalam berbagai situasi.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini, 2023

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode atau pendekatan kuantitatif dengan data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan langsung kepada mahasiswa yang ada di kota Semarang baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta. Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang menempuh pendidikan di kota Semarang sebanyak 253.913 mahasiswa dari 58 perguruan tinggi (BPS Jawa tengah, 2022). Pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria sampel yang ditetapkan yaitu: (1) Mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan strata satu baik perguruan tinggi negeri maupun swasta yang ada di kota Semarang, (2) Pernah mengikuti pelatihan yang mendukung bidang kompetensi baik internal kampus maupun eksternal kampus.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan perhitungan berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}, n = \frac{253.913}{1+253.913(0,10)^2} = 99,99(100 \text{ Sampel})$$

Sampel dalam penelitian ini adalah 100 mahasiswa. Pada penelitian ini, pengukuran data berdasarkan 5 skala likert. *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (SEM-PLS) merupakan metode analisis data dalam penelitian ini dengan bantuan program smartPLS 4.0.

Tabel 4. Definisi Konsep dan Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator
<i>Work Readiness</i>	Persiapan komprehensif yang mencakup kemampuan fisik, kesiapan mental, dan pengalaman pembelajaran yang memungkinkan seseorang untuk berpartisipasi dan berhasil dalam dunia kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiapan mental; 2. Memiliki ketrampilan yang cukup; 3. Pengalaman.
<i>Training</i>	Suatu program yang dirancang dengan tujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada para pekerja agar mereka mampu melaksanakan tugas mereka dengan efisiensi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses pembelajaran atau latihan, 2. Pengembangan keterampilan, pengetahuan, maupun perilaku individu 3. Transfer pengetahuan dan keterampilan.
<i>Social Support</i>	Bentuk interaksi sosial yang mencerminkan perhatian positif dan kepedulian terhadap orang lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan emosional : ungkapan empati atau kepedulian, 2. Dukungan instrumental: pemberian bantuan secara langsung, 3. Dukungan informatif: pemberian nasehat dan saran, pemberian petunjuk.
<i>Self-Efficacy</i>	Keyakinan pribadi mengenai kemampuannya untuk merencanakan, menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, menciptakan sesuatu, dan menjalankan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tingkat kompetensi tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki keyakinan terhadap kemampuan untuk mencapai tujuan; 2. Memiliki keyakinan diri untuk mengendalikan berbagai aspek diri dan situasi di sekitarnya; dan 3. Memiliki kemampuan, keterampilan, dan daya tahan untuk berhasil dalam berbagai situasi.

Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini, 2023

4. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum dan Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 100 mahasiswa dari berbagai kampus di kota Semarang namun ada 6 responden yang tidak memenuhi kriteria sehingga dilakukan eliminasi dan tersisa 94 responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
A. Jenjang Pendidikan		
1. S-1	94	100%
Jumlah	94	100%
B. Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	45	47.87%
2. Perempuan	49	52.13%
Jumlah	94	100%
C. Semester		
1. 1-4	47	50%
2. 5-7	41	43.62%
3. >7	6	6.38%
Jumlah	94	100%
D. Jenis Pelatihan diikuti		
1. Training Keprofesian	27	29%
2. Entrepreneur	12	13%
3. Marketing	9	9%
4. Public Speaking	10	9%
5. Leadership	36	9%
Jumlah	94	100%

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan data diatas secara garis besar dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada 29% sampel diisi oleh responden mahasiswa yang pernah mengikuti training keprofesian, 38% mengikuti pelatihan *leadership*, 11% mengikuti pelatihan *public speaking*, 9% mengikuti pelatihan *marketing* dan sisanya 13% mengikuti pelatihan *entrepreneur*.

Hasil Analisis PLS-SEM

Uji *Outer Model (Measurement Model)* digunakan untuk secara khusus menilai hubungan antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifest melalui serangkaian tahapan pengujian yaitu uji validitas (*convergen validity*) dan uji validitas *discriminant*. Pada uji prasyarat model 1 pada pernyataan indikator X2.2.1 dan indikator Y1.1.2 memiliki nilai *outer loading* dibawah 0.6 yaitu sebesar 0,579 sehingga pernyataan dari indikator X2.2.1 dan pernyataan dari indikator Y1.1.2 yaitu sebesar 0.574 dieliminasi dari model dilanjutkan pengujian model 2 dengan hasil telah memenuhi kaidah nilai *outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

Cronbach alpha dan *composite reliability* digunakan sebagai uji reliabilitas. Suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* keduanya lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil yang terdapat dalam tabel 3 dapat disimpulkan bahwa konstruk penelitian tersebut dianggap reliabel.

Tabel 3. Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Matrix	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Z (Self-efficacy)	0.820	0.869
X1 (Training)	0.761	0.839
X2 (Social Support)	0.782	0.847
Y (Work Readiness)	0.791	0.858

Sumber: Data primer diolah, 2023

Setelah model memenuhi uji prasyarat, maka model tersebut dilanjutkan uji *inner model* atau *structural model* dengan hasil berikut:

Tabel 4. Nilai R Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Z (Self-efficacy)	0.407	0.394
Y (Work Readiness)	0.540	0.525

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai R-Square sebesar 0.540 menunjukkan bahwa *Work Readiness* dapat dijelaskan oleh variabel *training* dan *social support* (variabel independen) sebesar 54%, sedangkan 46% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

Sementara itu, nilai sebesar 0,407 mengindikasikan bahwa 40,7% dari variasi *self-efficacy* dapat dijelaskan oleh variabel *training* dan *social support* (variabel independen) dalam model penelitian ini. Sebesar 59,3% sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang belum dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Semakin tinggi nilai R², semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

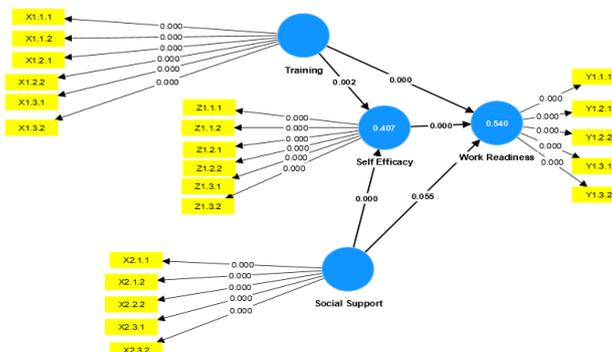
Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Statistik hasil *path Coefficients* berperan dalam menguraikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menyertakan nilai koefisien dan signifikansinya. Hipotesis dianggap diterima jika nilai *original sampel* (O) memperlihatkan hasil positif, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Informasi mengenai nilai signifikansi statistik dan *original sampel* (O) dapat dilihat pada *output path coefficients* dalam tabel 5. Hasil untuk setiap parameter variabel laten dapat dilihat pada gambar gambar 2.

Tabel 5. Output path coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Z → Y	0.454	0.458	0.086	5.306	0.000
X2 → Z	0.390	0.404	0.093	4.206	0.000
X2 → Y	-0.186	-0.185	0.116	1.603	0.055
X1 → Z	0.316	0.311	0.110	2.876	0.002
X1 → Y	0.509	0.502	0.104	4.896	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2023



Gambar 2. Diagram path model (Resampling Bootstrapping)

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama menyatakan bahwa *training* (X1) berpengaruh positif terhadap *work readiness* (Y). Pada Tabel 5, nilai *original sampel* X1 → Y bergerah arah positif dengan nilai

0.509. Nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan koefisien positif 0.509. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa hubungan antara *training* dan *work readiness* dianggap signifikan, dan semakin intensif *training*, semakin meningkat pula *work readiness* yang dirasakan. Dengan demikian ditarik kesimpulan hipotesis ini diterima.

Pengujian Hipotesis 2

Pernyataan hipotesis menyatakan bahwa *training* (X1) berpengaruh positif terhadap *self efficacy* (Z). Dengan kata lain, semakin sering seorang mahasiswa mengikuti *training*, semakin tinggi *self-efficacy* yang dirasakan. *Original sampel* $X1 \rightarrow Z$ bergerak arah positif dengan nilai 0.316. Signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ dengan koefisien positif 0.316. Dengan demikian ditarik kesimpulan hipotesis ini diterima.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga ini menyatakan bahwa *self efficacy* (Z) berpengaruh positif terhadap *work readiness* (Y). Pada Tabel 5, nilai *original sampel* $Z \rightarrow Y$ bergerak ke arah positif dengan nilai 0.454. Signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan koefisien positif 0.454. Sehingga semakin tinggi *self-efficacy* seorang mahasiswa maka akan semakin siap untuk terjun ke dunia kerja. Dengan demikian ditarik kesimpulan hipotesis ini diterima.

Pengujian Hipotesis 4

Pernyataan hipotesis menyatakan bahwa *social support* (X2) berpengaruh positif terhadap *work readiness* (Y). Bisa dikatakan, semakin banyak seorang mahasiswa menerima dukungan dari sekitarnya maka akan semakin siap mahasiswa tersebut untuk terjun ke dunia kerja. Namun pada Tabel 5, nilai *original sampel* $X2 \rightarrow Y$ bergerak justru ke arah negatif dengan nilai -0.186. Signifikansi sebesar lebih dari 0.05 dengan koefisien -0.186. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan hipotesis ini ditolak.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima menyatakan *social support* (X2) berpengaruh positif terhadap *self efficacy* (Z). Nilai *original sampel* $X2 \rightarrow Z$ bergerak ke arah positif dengan nilai 0.390. Signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan koefisien positif 0.390. Hal ini memberi gambaran bahwa semakin tinggi *social support* yang diterima seorang mahasiswa maka akan semakin tinggi pula *self-efficacy* nya. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan hipotesis ini diterima.

Uji Pengaruh Tak Langsung (*Indirect Effects*)

Tabel 6. *Specific Indirect Effects*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.143	0.144	0.061	2.349	0.009
$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.177	0.185	0.054	3.252	0.001

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengujian Hipotesis 6

Pernyataan hipotesis menyatakan *self efficacy* (Z) akan memediasi secara positif hubungan antara *training* (X1) dengan *work readiness* (Y). Pada tabel 6 nilai *original sampel* $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ bergerak arah positif dengan nilai 0.143, serta signifikansi $0.009 < 0,05$ dengan koefisien positif 0,143. Pengujian ini dapat diartikan bahwa pengaruh tak langsung X1 ke Y melalui mediasi Z ini diterima, artinya semakin sering seorang mahasiswa mengikuti

pelatihan semakin tinggi juga efikasi diri yang dimiliki mahasiswa tersebut, dengan itu akan semakin siap pula mahasiswa tersebut untuk terjun ke dunia kerja. *Training* meningkatkan *self-efficacy* dan peningkatan *self-efficacy* tersebut kemudian memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan *work readiness*. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan hipotesis ini diterima.

Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis ke tujuh menyatakan *self efficacy* (Z) akan memediasi secara positif hubungan antara *social support* (X2) dengan *work readiness* (Y). Nilai original sampel $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ bergerah kearah positif dengan nilai 0.177, serta signifikansi $0.001 > 0,05$ dengan koefisien positif 0,177. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi *social support* yang didapatkan seorang mahasiswa, maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan *self-efficacy* yang dirasakan, dengan meningkatkany *self-efficacy* maka akan semakin siap juga mahasiswa tersebut untuk terjun ke dunia kerja. Dukungan sosial meningkatkan efikasi diri dan dengan meningkatnya efikasi diri memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesiapan kerja. Dengan demikian hipotesis ke tujuh dapat diterima.

Berikut ringkasan hasil pengujian hipotesis yang sudah dijabarkan diatas :

Tabel 7. Ringkasan hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Rumusan hipotesis	Original Sample (O)	P Value	Hasil Pengujian
H1	<i>Training</i> (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work readiness</i> (Y).	0.509	0.000	Diterima
H2	<i>Training</i> (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap <i>self efficacy</i> (Z).	0.316	0.009	Diterima
H3	bahwa <i>Self efficacy</i> (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work readiness</i> (Y)	0.454	0.000	Diterima
H4	<i>Social support</i> (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work readiness</i> (Y)	-0.186	0.055	Ditolak
H5	<i>Social support</i> (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap <i>self efficacy</i> (Z).	0.390	0.000	Diterima
H6	<i>Self efficacy</i> (Z) memediasi secara positif hubungan antara <i>training</i> (X1) dengan <i>work readiness</i> (Y)	0.143	0.009	Diterima
H7	<i>Self-efficacy</i> (Z) memediasi secara positif hubungan antara <i>social support</i> (X2) dengan <i>work readiness</i> (Y)	0.177	0.001	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pembahasan

Pengaruh *training* terhadap *work readiness*

Hipotesis pertama menyatakan bahwa *training* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*. Berdasarkan pengujian, hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan semakin sering seorang mahasiswa mengikuti pelatihan maka semakin siap mahasiswa

tersebut untuk bekerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa, semakin sering seorang mahasiswa mengikuti pelatihan, semakin tinggi tingkat kesiapan kerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Junipitoyo et al (2021) dimana *training* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *work readiness*. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan temuan dari Wandasari et al (2019) dimana *training* tidak memiliki hubungan terhadap *work readiness*.

Training dapat dianggap sebagai bentuk penetapan tujuan yang spesifik untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu. Dengan adanya pelatihan, mahasiswa memiliki tujuan yang jelas untuk mencapai, yaitu mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk dunia kerja. Prinsip-prinsip *Goal Setting Theory* menekankan bahwa pengaturan tujuan dapat meningkatkan motivasi individu. Dalam konteks ini, mahasiswa yang berpartisipasi dalam pelatihan mungkin merasa lebih termotivasi karena mereka memiliki tujuan konkret untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesiapan mereka untuk dunia kerja. *Training* yang diterapkan dengan baik dapat memberikan pemahaman mendalam tentang tugas-tugas pekerjaan dan membantu mahasiswa mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini menciptakan hubungan langsung dengan prinsip-prinsip *Goal Setting Theory* yang mengkaitkan penetapan tujuan yang jelas dengan kesiapan kerja.

Pengaruh *training* terhadap *self-efficacy*

Hipotesis kedua menyatakan bahwa *training* berpengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy*. Berdasarkan pengujian, hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering seseorang mengikuti *training* maka semakin tinggi pula *self-efficacy* yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Barboza et al (2019), dan Islam et al (2020) yang menunjukkan bahwa *training* memiliki pengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*.

Partisipasi yang konsisten dalam kegiatan pelatihan tidak hanya meningkatkan pemahaman dan keterampilan seorang mahasiswa, tetapi juga secara signifikan meningkatkan keyakinan diri atau *self-efficacy* mereka. Dengan kata lain, semakin sering seseorang mahasiswa mengikuti *training*, semakin tinggi tingkat keyakinan diri yang mereka miliki. Hasil ini memberikan dukungan empiris bagi konsep bahwa investasi waktu dan upaya dalam pelatihan dapat menjadi faktor penting dalam *pengembangan self-efficacy*, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan pencapaian seorang mahasiswa secara keseluruhan.

Pada *Theory of Planned Behavior*, sikap individu terhadap suatu perilaku memainkan peran penting. Partisipasi dalam *training* dapat meningkatkan sikap positif terhadap pengembangan keterampilan dan pengetahuan, yang dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan keyakinan diri. Konsep kontrol mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi kendala dan hambatan dalam melaksanakan suatu perilaku. *Training* dapat memberikan pengalaman langsung yang memperkuat keyakinan diri dan kontrol individu terhadap peningkatan *self-efficacy*.

Pengaruh *self-efficacy* terhadap *work readiness*

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*. Berdasarkan pengujian, hipotesis diterima. Dengan kata lain, hipotesis ini mengasumsikan bahwa seorang mahasiswa yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih baik.

Theory of Planned Behavior (TPB) dalam konteks kesiapan kerja, menitikberatkan pada perilaku individu yang mungkin tidak sepenuhnya terencana atau terstruktur, seperti mencari peluang pekerjaan atau mengatasi tantangan di lingkungan kerja. Keyakinan diri atau *self-efficacy* dapat menjadi pendorong utama individu untuk terlibat dalam perilaku-perilaku ini

secara efektif. Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness* memberikan dukungan empiris untuk *theory of planned behavior*. Tingkat keyakinan diri yang tinggi dapat memberikan individu keberanian dan motivasi untuk menghadapi situasi yang tidak terduga di dunia kerja, meningkatkan kesiapan mereka untuk mengatasi tugas-tugas yang mungkin tidak terduga.

Adanya dukungan empiris dari hasil pengujian, hipotesis ini memberikan dasar untuk menyatakan bahwa pengembangan *self-efficacy* dapat berkontribusi positif terhadap kesiapan seseorang untuk terlibat ke dalam dunia kerja dengan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syofyan (2021), Pratiwi & Rini (2023), Prakoso & Affandi (2018) yang juga dalam penelitiannya menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *work readiness*.

Pengaruh *social support* terhadap *work readiness*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hipotesis keempat ditolak. Artinya, hasil pengujian ini memperlihatkan bahwa tidak ada hubungan antara *social support* dengan *work readiness*. Beberapa individu mungkin lebih terfokus pada pengembangan keterampilan pribadi dan inisiatif sendiri daripada mengandalkan dukungan sosial. Mahasiswa mungkin lebih cenderung untuk mencari solusi dan mempersiapkan diri secara mandiri. Dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk teman, keluarga, dan kolega, pada kadar tertentu menjadi beban sehingga perasaan dukungan yang dirasakan justru menambah kekhawatiran atau ketidaksiapan individu untuk memasuki persaingan kerja. Pada beberapa kasus, sumber dukungan ini mungkin tidak memberikan bantuan yang spesifik atau relevan terkait keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Tentama & Riskiyana (2020), Prakoso & Affandi (2018) yang menemukan bahwa *social support* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*. Hasil penelitian ini justru mendukung temuan terdahulu yang dilakukan oleh Eliyani et al (2016) yang menyatakan bahwa *social support* tidak memiliki hubungan dengan *work readiness*.

Pengaruh *social support* terhadap *self-efficacy*

Hipotesis kelima menyatakan bahwa *social support* berpengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy*, diterima. Hipotesis ini mengungkapkan keyakinan bahwa mahasiswa yang merasakan dukungan sosial yang kuat cenderung memiliki tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christy & Suprayogi (2022), Maddy et al (2015), yaitu *social support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy*.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang peran dukungan sosial dalam membentuk keyakinan diri mahasiswa. Dukungan dari lingkungan sosial dapat memainkan peran penting dalam membangun rasa percaya diri dan keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tugas-tugas akademis dan tantangan kehidupan sehari-hari. Pergaulan yang positif, dukungan dari teman, keluarga, dan lingkungan sosial dapat menjadi faktor penentu yang membantu mahasiswa untuk meraih keberhasilan akademis dan menghadapi tantangan hidup dengan lebih percaya diri.

Theory of Planned Behavior menekankan peran norma subjektif, yaitu pengaruh dari pandangan dan harapan orang lain terhadap perilaku individu. Dalam konteks *social support*, norma subjektif dapat mencakup harapan atau dukungan dari orang-orang di sekitar individu. Jika mahasiswa merasakan dukungan sosial yang kuat, hal ini dapat menciptakan norma subjektif yang positif, meningkatkan keyakinan diri dan *self-efficacy* mereka. *Theory of planned behavior* juga mempertimbangkan pengaruh lingkungan pada perilaku individu. Dukungan sosial dapat dianggap sebagai salah satu aspek dari lingkungan sosial yang dapat

mempengaruhi keyakinan diri dan *self-efficacy*. Dukungan tersebut menciptakan kondisi yang mendukung untuk perkembangan dan peningkatan kapasitas individu.

Self efficacy (Z) memediasi secara positif hubungan antara training (X1) dengan work readiness (Y).

Hipotesis keenam menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi secara positif hubungan *training* dengan *work readiness*, diterima. Hipotesis keenam menyatakan bahwa adanya pelatihan tidak hanya berpengaruh langsung pada kesiapan kerja, tetapi juga melalui peningkatan *self-efficacy*.

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan dampak langsung pada kesiapan kerja, tetapi juga melalui peningkatan tingkat *self-efficacy* seorang mahasiswa. Dengan kata lain, melalui proses pelatihan, individu dapat meningkatkan keyakinan diri mereka dalam menghadapi tugas-tugas di lingkungan kampus, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kesiapan mereka nantinya untuk terjun ke dunia kerja.

Theory of Planned Behavior menyoroti peran norma subjektif (pengaruh dari pandangan orang lain) dalam membentuk niat dan perilaku. Dalam konteks hipotesis keenam, pelatihan dapat menciptakan norma subjektif positif, yang dapat mempengaruhi peningkatan *self-efficacy*. Mahasiswa mungkin merasa didukung dan dihargai dalam upaya mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Niat individu untuk meningkatkan kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Melalui pelatihan, individu dapat membentuk niat yang kuat untuk mengembangkan diri mereka dan, pada gilirannya, meningkatkan *self-efficacy* mereka untuk menghadapi tantangan di dunia kerja.

Goal Setting Theory menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik. Dalam konteks hasil penelitian ini, pelatihan dapat dianggap sebagai bentuk penetapan tujuan yang spesifik, yaitu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan dunia kerja. Pencapaian tujuan ini dapat meningkatkan *self-efficacy*. Dengan demikian, melalui pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip *Theory of Planned Behavior* dan *Goal Setting Theory*, dapat melihat bahwa pelatihan tidak hanya memiliki dampak langsung pada kesiapan kerja, tetapi juga melalui proses pembentukan niat, norma subjektif, dan pencapaian tujuan yang dapat meningkatkan *self-efficacy* individu. Ini membentuk kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami bagaimana pelatihan berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui perantaraan *self-efficacy*.

Self-efficacy (Z) memediasi secara positif hubungan antara social support (X2) dengan work readiness (Y)

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi secara positif hubungan *social support* dengan *work readiness*, diterima. Hipotesis ketujuh ini menyatakan bahwa adanya pelatihan tidak hanya berpengaruh langsung pada kesiapan kerja, tetapi juga melalui peningkatan *self-efficacy*. Ini mengindikasikan bahwa, berdasarkan analisis dan data yang dikumpulkan, terdapat bukti statistik yang mendukung peran positif *self-efficacy* sebagai mediator antara pelatihan dan kesiapan kerja.

Penemuan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan dampak langsung pada kesiapan kerja, tetapi juga melalui peningkatan tingkat *self-efficacy* mahasiswa. Dengan kata lain, melalui proses pelatihan, mahasiswa dapat meningkatkan keyakinan diri mereka dalam menghadapi tugas-tugas di lingkungan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kesiapan mereka untuk terjun ke dunia kerja.

Theory of Planned Behavior menekankan bahwa norma subjektif, atau pengaruh dari pandangan dan harapan orang lain, dapat mempengaruhi niat dan perilaku individu. Dalam hipotesis ketujuh, *social support* dapat menciptakan norma subjektif positif yang mempengaruhi peningkatan *self-efficacy*. Dukungan sosial dapat memberikan sumber daya

emosional dan praktis yang membantu membangun keyakinan diri, lalu dalam *Goal Setting Theory*, dukungan sosial dapat dianggap sebagai faktor yang memfasilitasi pencapaian tujuan. Peningkatan *self-efficacy*, yang terjadi melalui dukungan sosial, dapat menjadi pendorong individu untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang lebih ambisius terkait dengan kesiapan kerja.

Melalui analisis konsep mediasi dalam kerangka kerja *Theory of Planned Behavior* dan *Goal Setting Theory*, dapat dilihat bahwa dukungan sosial memainkan peran penting dalam membentuk *self-efficacy* dan, sebagai akibatnya, meningkatkan kesiapan kerja individu. Dukungan sosial tidak hanya memberikan dampak langsung pada kesiapan kerja, tetapi juga melalui proses pembentukan norma subjektif, niat, dan pencapaian tujuan yang mengarah pada peningkatan *self-efficacy*.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Pengaruh *Training* terhadap *Work Readiness*: Hipotesis pertama menyatakan bahwa *training* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*, dan hasil pengujian mendukung diterimanya hipotesis tersebut. Ini menunjukkan bahwa semakin sering seorang mahasiswa mengikuti pelatihan, semakin tinggi tingkat kesiapannya untuk memasuki dunia kerja.
2. Pengaruh *Training* terhadap *Self-Efficacy*: Hipotesis kedua menyatakan bahwa *training* berpengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy*, dan hasil pengujian mendukung diterimanya hipotesis tersebut. Artinya, partisipasi yang konsisten dalam pelatihan dapat meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan keyakinan diri mahasiswa.
3. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness*: Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*, dan hasil pengujian mendukung diterimanya hipotesis tersebut. Mahasiswa dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih baik.
4. Pengaruh *Social Support* terhadap *Work Readiness*: Hipotesis keempat menyatakan bahwa *social support* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*, dan hasil pengujian tidak sejalan dengan hipotesis sehingga hipotesis keempat ditolak. Dukungan sosial dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap *work readiness*.
5. Pengaruh *Social Support* terhadap *Self-Efficacy*: Hipotesis kelima menyatakan bahwa *social support* berpengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy*, dan hasil pengujian mendukung diterimanya hipotesis tersebut. Dukungan sosial dapat berperan dalam membentuk keyakinan diri mahasiswa terhadap kemampuan mereka.
6. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Mediasi: Hipotesis keenam dan ketujuh menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi secara positif hubungan antara *training* dan *social support* dengan *work readiness*. Hasil pengujian mendukung diterimanya kedua hipotesis tersebut. Artinya, pelatihan dan dukungan sosial tidak hanya memberikan dampak langsung pada kesiapan kerja, tetapi juga melalui peningkatan tingkat *self-efficacy* mahasiswa.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan wawasan yang bernilai tentang hubungan antara *training*, *social support*, *self-efficacy*, dan *work readiness* mahasiswa. Implikasinya dapat digunakan dalam merancang program-program pelatihan dan dukungan sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesiapan kerja dan keyakinan diri mahasiswa dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

Saran

Secara keseluruhan, berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran-saran berikut:

1. Pengembangan program *training workshop*, perguruan tinggi diharapkan dapat mempertimbangkan untuk memperbanyak kegiatan *training workshop* yang diperlukan di dunia kerja, hal ini akan membantu meningkatkan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.
2. Pengembangan program *self-efficacy*, mendorong pengembangan program-program yang secara khusus bertujuan untuk meningkatkan *self-efficacy* mahasiswa. Ini bisa mencakup pengadaan pelatihan keterampilan kepemimpinan, pengembangan diri, atau program psikologis yang dirancang untuk meningkatkan keyakinan diri.
3. Pertimbangkan untuk memperluas lingkup penelitian dengan menambahkan variabel-variabel tambahan atau memperdalam faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi *work readiness*.

Keterbatasan

Keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti selama menjalankan penelitian ini mencakup:

1. Generalisasi hasil. Perlu diingat bahwa temuan dalam penelitian ini mungkin memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Hasil tersebut mungkin lebih relevan untuk konteks dan populasi maupun sampel tertentu, serta akan ada kemungkinan perbedaan hasil jika diterapkan pada populasi atau sampel yang berbeda.
2. Faktor-faktor eksternal yang tidak diperhitungkan. Ada kemungkinan adanya faktor-faktor eksternal yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini, seperti kondisi ekonomi atau perubahan tren pasar kerja. Faktor-faktor ini dapat memiliki dampak signifikan pada kesiapan kerja, namun mungkin tidak sepenuhnya tercakup dalam penelitian.
3. Peran variabel lain yang mungkin mempengaruhi. Penelitian ini fokus pada pengaruh *training*, *social support*, dan *self-efficacy* terhadap *work readiness*, hasil penelitian ini juga memperlihatkan tidak adanya hubungan antara *social support* terhadap *work readiness*, sehingga ada kemungkinan variabel lain yang mempengaruhi *work readiness* seperti *Competence* dari jurnal Pratiwi & Rini (2023) lalu *social network* dari model penelitian Neill (2023), hal ini sejalan dengan hasil uji R2 yang memperlihatkan ada sisa 46% variabel lain yang menjelaskan *work readiness* serta pendapat dari responden hasil dari open question yang dituangkan dalam tabel 4.2.

Dengan memperhatikan saran-saran dan memahami keterbatasan-keterbatasan tersebut, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi dan program yang lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan dan keyakinan diri mahasiswa untuk menghadapi tantangan di dunia kerja

Daftar Pustaka

- Abdillah, W. A. (2022). *Artikel Human Resource Management : Application Of Theory And Practice In Internal Organizations*. 3(1), 21–28.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Bambang Junipitoyo, I Wayan Susila, & Any Sutiadiningsih. (2021). Literature Study On The Effect Of On The Job Training On Work Readiness. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i1.150>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press. https://www.google.co.id/books/edition/Self_Efficacy_in_Changing_Societies/JbJnOAoLMNEC?hl=id&gbpv=0
- BPS Jawa tengah. (2022). *Jumlah perguruan tinggi1, Mahasiswa2 (negeri dan swasta) kota semarang 2022*. jateng.bps.go.id
- Brown, S.D. & Lent, R. . (2005). *Preparing Adolescents to Make Career Decision*. Connecticut :

Information Age Publishing.

- Cabrera, W. C. (2020). *Development and Validation of Work Readiness Assessment Scale for Home Economics Graduates*. 1(2), 70–109.
- Chaves-Barboza, E., Solá-Martínez, T., Marín-Marín, J. A., & Sanz-Prieto, M. (2019). Self-efficacy of teachers in initial training: A comparison between the populations of two universities. *Education Sciences*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/educsci9030188>
- Christy, B. Y., & Suprayogi, M. N. (2022). Peer Social Support and Academic Self-Efficacy Among Freshmen Students. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655(Ticash 2021), 1698–1702. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.275>
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2014). *The new covenant of employability*. July. <https://doi.org/10.1108/01425450810843320>
- Creed, P. A. (2014). *Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy : A Longitudinal Cross-Lagged Analysis*. May.
- Czyz, Ewa K.; Liu, Zhuqing; King, C. A. (2012). Social Connectedness and One-Year Trajectories Among Suicidal Adolescents Following Psychiatric Hospitalization. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15374416.2012.651998>
- Dessler, G. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Douglass, C., & Morris, S. R. (2014). Student perspectives on self-directed learning. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 14(1), 13–25. <https://doi.org/10.14434/josotl.v14i1.3202>
- Eliyani, C., Yanto, H., & Sunarto. (2016). Determinan Kesiapan Kerja Siswa SMK Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi di Kota Semarang. *Journal of Economic Education*, 5(1), 22–30.
- Ginting, M. L. B. (2021). *Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah?*
- Islam, A., Ali, M., & Hasan, N. (2020). Impact of Training Program on Self-Efficacy: An Empirical Study on the Faculty Members of Universities in Bangladesh. *World Journal of Vocational Education and Training*, 2(1), 37–45. <https://doi.org/10.18488/journal.119.2020.21.37.45>
- Jumadin. (2023). *Kualitas Pembelajaran Dan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Kartini, F. (2021). *Edukasi Holistik Meningkatkan Self Efficacy Ibu Menghadapi Persalinan*. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Edukasi_Holistik_Meningkatkan_Self_Effic/Jm wjEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Kusumaryoko, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Di_Era_Rev/PAUhEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Kuswana, W, S. (2013). *Filsafat Pendidikan Teknologi, Vokasi, dan Kejuruan*. Alfabeta.
- liu, susu. (2019). *Social Support Networks, Coping and Positive Aging Among the Community-Dwelling Elderly in Hong Kong*. Springer Nature Singapore. https://www.google.co.id/books/edition/Social_Support_Networks_Coping_and_Posit/vI2CDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Maddy, L., Cannon, J., & Lichtenberger, E. (2015). The Effects of Social Support on Self-Esteem, Self-Efficacy, and Job Search Efficacy in the Unemployed. *Journal of Employment Counseling*, 52. <https://doi.org/10.1002/joec.12007>
- Msigwa, R., Kipesha, E. F., & Road, L. (2013). *Determinants of Youth unemployment in*

- Developing Countries : Evidences from Tanzania. 4(14), 67–77.*
- Neill, M. O. (2023). *The Impact Of Social Networks On College Readiness Between Genders.*
- Nichols, A., Mitchell, J., & Lindner, S. (2013). *Consequences of Long-Term Unemployment.*
- Prakoso, S. R., & Affandi, G. R. (2018). *Role of Self-Efficacy and Social Support on Work Readiness Among Student at Ypm 8 Vocational Highschool , Sidoarjo [Peranan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK YPM 8 Sidoarjo]. Di, 1–9.*
- Pratiwi, L. D., & Rini, H. P. (2023). *The Influence of Self Efficacy , Competence , and Training on Work Readiness (Study on MSIB Management Study Program UPN " Veteran " East Java Students). 2(2), 401–409. <https://doi.org/10.55299/ijec.v2i2.535>*
- Putri, S. I., Hedo, D. J. P. K., & Apriananda, R. (2022). *The Theory of Planned Behavior on Adolescents Sexual Behavior in Malang, East Java. 468–478. <https://doi.org/10.26911/icphpromotion.fp.08.2021.05>*
- Qutni, D., Kristiawan, M., & Fitriani, Y. (2021). *Human Resource Management in Improving The Quality of Education. 2(2), 354–366.*
- Rahayu, S., & Imran, A. (2023). *Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa yang sedang Mempersiapkan Skripsi. 2(3), 52–56.*
- Rahim, N. S. A., Jaafar, W. M. W., & Arsad, N. M. (2021). Career Maturity and Career Decision-Making Self-Efficacy as Predictors of Career Adaptability among Students in Foundation Program, Universiti Putra Malaysia. *Asian Journal of University Education, 17(4), 464–477. <https://doi.org/10.24191/ajue.v17i4.16181>*
- Santoso, I. (2021). *Pendidikan Pelatihan (Diklat), Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi Pengaruhnya pada Kinerja Guru. Penerbit NEM. https://www.google.co.id/books/edition/Pendidikan_Pelatihan_Diklat_Iklim_Organi/6uBDEAAQBAJ?hl=id&gbpv=0*
- Sarafino, E. P. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interaction second edition (I. John Wiley & Sons (ed.)).*
- Sufirmansyah, S. (2015). *Pengaruh efikasi diri terhadap prestasi belajar mahasiswa pascasarjana prodi pai stain kediri dengan motivasi sebagai variabel intervening. 3(2), 133–156. <http://dx.doi.org/10.30762/didaktika.v3i2.166>*
- Syofyan, R. (2021). The Effect of Self-Efficacy on the Work Readiness of Universitas Negeri Padang Students during the Covid- 19 Pandemic. *Proceedings of the Eight Padang International Conference On Economic Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-8 2021), 659(1), 391–393.*
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education, 9(4), 826–832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>*
- Tosi, H. L., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>*
- Wandasari, P., Psikologi, P. S., & Samarinda, U. M. (2019). *Hubungan Efektivitas Pelatihan Dengan Kesiapan Kerja Pada Calon Tenaga Kerja yang Telah Mengikuti Pelatihan Pemagangan. 7(2), 311–318.*
- Wibowo, N. (2015). *Upaya Memperkecil Kesenjangan Kompetensi Lulusan. 45–50.*