



**PERAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH

MELISA PRASETYO

705150061

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2019



**PERAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

Skripsi ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian

Sarjana Strata Satu (S-1) Psikologi

DISUSUN OLEH

MELISA PRASETYO

705150061

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2019

 <p>UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI</p>	<p>FR-FP-04-06/R0</p>	<p>HAL. 1/1</p>
	<p>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH</p>	
<p>05 NOVEMBER 2010</p>		

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Melisa Prasetyo**

NIM : **705150061**

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

Peran Modal Psikologis terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 8 Juli 2019

Yang Memberikan Pernyataan



Melisa Prasetyo

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-07/R0	HAL. 1/1
	SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH	
05 NOVEMBER 2010		

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Melisa Prasetyo**
 N I M : **705150061**
 Alamat : **Jl. Kramat Jaya Baru F1/289**
Jakarta 10560

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

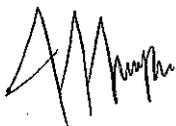
Peran Modal Psikologis terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 8 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan



Melisa Prasetyo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PERAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR

Melisa Prasetyo

705150061



(Pamela Héndra Heng, S.Pd., M.P.H., M.A, Ph.D.)

Pembimbing I



Pembimbing II

Jakarta, 8 Juli 2019

Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara



(Dr. Rostiana, M.Si., Psi.)

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PERAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR

Melisa Prasetyo

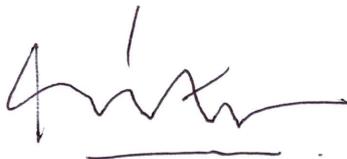
705150061

PANITIA UJIAN



(Dr. Zamralita, M.M., Psi.)

Penguji I



(Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi, T.) (Pamela Hendra Heng, S.pd., M.P.H., M.A, Ph.D.)

Penguji II



Penguji III

Abstrak

Melisa Prasetyo (70150061)

Peran Modal Psikologis terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir; Pamela Hendra Heng, S.Pd., M.P.H, MA., Ph.D. & Kiky D.H. Saraswati, M. Psi., Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara (i-xi, 47 Halaman, P1-P3, Lampiran 1-38)

Penelitian ini ingin mengetahui kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir yang didukung dengan peran modal psikologis. Penelitian ini melibatkan 230 mahasiswa tingkat akhir di Perguruan Tinggi X di Jakarta. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif non-eksperimental dengan teknik pengambilan data *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Terdapat dua buah kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu, alat ukur kesiapan kerja yang terdiri dari dimensi *personal characteristic, organizational awareness and acumen, work competence, social intelligence* (54 butir) dan modal psikologis yang terdiri dari dimensi efikasi diri, harapan, resiliensi dan optimisme (12 butir). Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berperan secara signifikan dengan kesiapan kerja ($F = 7.317$ $p = 0.000 < 0.05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis individu maka semakin tinggi kesiapan kerja individu.

Kata kunci: Modal Psikologis, Kesiapan Kerja, Mahasiswa Tingkat Akhir

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir ini, tingkat pendidikan yang tinggi tidak sepenuhnya menjamin seseorang mendapatkan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan oleh survei Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi yang mencatat bahwa 8,8% pengangguran di Indonesia adalah sarjana (Kemenristekdikti, 2018).

Dapat dilihat di Badan Pusat Statistik Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang ada berdasarkan dari tingkat pendidikan, pada Februari 2018 TPT untuk Diploma I/II/III sebesar 7,92 persen, sehingga ada tenaga kerja yang tidak terserap pada lulusan Diploma I/II/III. Dibandingkan dengan kondisi tahun 2016 dan 2017 peningkatan TPT terjadi pada tingkat pendidikan Diploma I/II/III sebesar 1,04

persen, Universitas sebesar 1,13 persen, serta SMA yang peningkatannya terjadi pada Agustus 2017 sebesar 8,29 persen dan penurunan pada 2018 sebesar 1,1 persen (Badan Pusat Statistik [BPS], 2018). Data selengkapnya mengenai Tingkat Pengangguran Terbuka Universitas selama tiga tahun terakhir dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1

Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka Universitas menurut Badan Pusat Statistik tahun 2018 dan 2019

2017	2018	2019
5.18%	6.31%	6.24%

Menurut Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Bambang Brodjonegoro, pendidikan umum banyak menghasilkan sarjana namun tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerjanya, sehingga terjadi ketidakcocokan dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Selain itu, terdapat beberapa sektor tenaga kerja yang membutuhkan tenaga kerja tetapi sepi pelamar karena kualifikasi pelamar kurang memenuhi syarat (dikutip dalam Idris, 2018).

Menteri Ketenagakerjaan, M Hanif Dhakiri mengatakan perguruan tinggi sedang dihadapkan pada persoalan *under qualification*. Lulusan perguruan tinggi dianggap masih berada di bawah standar kompetensi. Beliau menyarankan agar perguruan tinggi bekerja sama dengan meningkatkan koneksi pada dunia industri dalam menyusun kurikulum yang terkait dengan masalah keterampilan. Tujuannya adalah agar lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi nantinya dapat memiliki

kualifikasi yang sesuai dengan pasar tenaga kerja. Hal ini disampaikan saat orasi ilmiah Wisuda di Universitas Sains al-Qur'an (UNSIQ) (dikutip dalam Amiranti, 2018).

Hanapi dan Nordin (2014) menemukan bahwa banyak perusahaan di Malaysia menganggap lulusan kurang memiliki keterampilan dan kualifikasi penting yang dibutuhkan oleh industri. Kemudian, Berlingieri dan Erdsiek (2012) menyatakan bahwa sebagian besar lulusan di Jerman tidak memiliki kualifikasi atau keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut *National Association of Colleges and Employers* terdapat beberapa kualifikasi spesifik yang dicari oleh perusahaan untuk calon kandidat perusahaan, seperti kemampuan untuk dapat bekerja sama dalam tim, kemampuan dalam penyelesaian masalah, kemampuan komunikasi tertulis dan tidak tertulis, memiliki etika kerja yang kuat, serta memiliki jiwa kepemimpinan (Williams, 2017).

Selanjutnya, terdapat survei dari perusahaan terhadap mahasiswa magang yang ada di perguruan tinggi x di Jakarta yang mengemukakan bahwa pihak perguruan tinggi harus melatih atau memberikan pembekalan pada mahasiswa mengenai keterampilan interpersonal mahasiswa harus lebih ditingkatkan, lebih teliti lagi dan fokus dalam mengerjakan tugas yang diberikan, pengembangan sikap berinteraksi agar lebih komunikatif di tempat kerja

Kemudian, penelitian mengenai mahasiswa tingkat akhir di Amerika yang melibatkan 32.000 pelajar pada 169 universitas atau *college* mendapatkan temuan sebanyak 40 persen pelajar senior gagal dalam kemampuan penalaran kompleks yang dibutuhkan di tempat kerja pada masa sekarang. Selanjutnya, survei yang dilakukan oleh *Association of American Colleges and Universities* pada

mahasiswa yang akan lulus menganggap bahwa mereka telah dibekali keterampilan yang cukup dari perguruan tinggi sehingga sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Namun, banyak perusahaan yang tidak setuju karena hampir dari 20 keterampilan yang dimiliki pelajar tidak memenuhi kriteria dan perusahaan memberikan penilaian rendah pada masing-masing keterampilan. Beberapa contoh keterampilan yang dimaksud, seperti kemampuan bekerja sama dalam tim, 67 persen pelajar mengatakan mereka dapat bekerja dalam tim dengan baik, tetapi menurut perusahaan hanya 37 persen pelajar yang dinilai memiliki kerjasama dengan tim yang baik. Selanjutnya, 65 persen pelajar mengatakan mereka memiliki komunikasi tertulis yang baik, tetapi menurut perusahaan hanya 27 persen pelajar yang dianggap memiliki komunikasi tertulis yang baik (Selingo, 2015).

Topik permasalahan yang biasanya muncul saat mahasiswa sudah mencapai jenjang akhir masa perkuliahan mereka adalah menyangkut siap atau tidaknya para mahasiswa dalam memasuki dunia kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah kesiapan kerja (KK) (Yuwanto, Mayangsari & Anward, 2014). Menurut Masole dan Van Dyk (2016) terdapat dua masalah utama yang menjadi kendala performa kesiapan kerja pada mahasiswa yang baru lulus. Pertama, pengetahuan khusus di bidang dan keterampilan teknis sendiri tidak cukup untuk memberi label kepada lulusan “siap kerja”, dan kedua adalah kebutuhan yang diperlukan lulusan untuk mengembangkan kapasitas lulusan harus lebih tinggi dari kualifikasi yang lulusan miliki sehingga memungkinkan mereka untuk menangani stresnya dunia lingkungan kerja (Masole & Van Dyk, 2016).

Keterampilan yang berkontribusi pada kesiapan kerja tidak hanya terbatas pada pengetahuan di bidang tertentu dan keterampilan umum seperti komunikasi

dan *reasoning skill*. Tetapi, keterampilan ini harus diperluas dengan atribut personal atau faktor intrapersonal, seperti kepribadian, integritas, nilai, watak seseorang dan toleransi pada orang-orang lain. Perusahaan tidak lagi tertarik pada seberapa pintar karyawan atau keadaan karyawan dalam pelatihan serta keahlian karyawan tersebut akan tetapi lebih kepada bagaimana karyawan dapat menangani diri mereka sendiri serta orang lain (Masole & Van Dyk, 2016).

Faktor kesiapan kerja sendiri terdiri dari penyesuaian diri dengan budaya di tempat kerja yang baru, kemauan serta kapasitas untuk mempelajari hal baru, dapat bergaul dengan orang lain, memiliki fleksibilitas terhadap perubahan, memahami harapan individu terhadap dirinya sendiri, orang lain, dan pekerjaan, menjaga fisik agar tetap sehat dan waspada secara mental, dan memiliki etika kerja yang baik (Brady, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Masole dan Van Dyk (2016) melibatkan 183 mahasiswa dari fakultas ilmu sosial di dua universitas yaitu *Makerere University* dan *University of Venda* di Afrika, yang menguji beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kesiapan Kerja (KK) yaitu, kecerdasan emosi, *Sense of Coherence* (SOC) dan modal psikologis. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan modal psikologis dapat memprediksi kesiapan kerja (KK), dimensi yang mempengaruhi Kesiapan Kerja (KK) secara langsung adalah efikasi diri dengan kontribusi sebesar $r = 0.48$, $p < 0.000$, harapan dengan kontribusi sebesar $r = 0.44$ dan optimisme dengan kontribusi sebesar $r = 0.52$, $p < 0.000$. Beberapa peneliti sebelumnya menghubungkan efikasi diri, harapan dan optimisme sebagai kunci aset dalam situasi lingkungan kerja baru (Luthans et al., dikutip dalam Masole & Van Dyk, 2016). Kemudian, berdasarkan penelitian Saraswati (2018) yang melibatkan 90

mahasiswa psikologi dengan menguji peran modal psikologis dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa peserta program magang yang menunjukkan adanya kontribusi modal psikologis dan dukungan sosial secara signifikan terhadap kesiapan kerja ($F = 38,439$, $p < 0,000$).

Modal psikologis menekankan pada sifat positif dan kekuatan yang dimiliki oleh karyawan dan hal ini berperan untuk mendorong pertumbuhan dan performa karyawan (Luthans et al., dikutip dalam Mashigo, 2014). Singkatnya, semakin tinggi modal psikologis seseorang, semakin mampu seorang karyawan untuk bergerak maju ketika dihadapkan dengan kerumitan pekerjaan sehari-hari (Gooty et al., dikutip dalam Mashigo, 2014). Beberapa peneliti telah menghubungkan dimensi modal psikologis dengan sikap dan kinerja di tempat kerja secara keseluruhan, *extra role behaviors*, peningkatan kapasitas untuk menyesuaikan diri pada kondisi baru di tempat kerja dan bekerjasama dengan orang lain (Mashigo, 2014). Hal ini menunjukkan pentingnya modal psikologis dalam kesiapan kerja seseorang terutama mahasiswa tingkat akhir yang akan bekerja.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya, yaitu hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi (Yuwanto, Mayangsari & Andward, 2014) yang melibatkan 49 orang mahasiswa psikologi dan menunjukkan adanya hubungan positif sebesar $r = 0,598$, $p < 0,000$ antara efikasi diri dengan kesiapan kerja. Kemudian, penelitian mengenai efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) (Utami & Hudaniah, 2013) yang melibatkan 142 siswa di SMKN 5 Malang dan menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,676$, $p < 0,000$.

Dapat dilihat dari penelitian sebelumnya, jumlah responden yang ada masih terbatas dan dilakukan hanya di satu fakultas saja seperti penelitian yang dilakukan oleh Yuwanto, Mayangsari dan Andward (2014), Masole dan Van Dyk (2016) dan Sarasvati (2018) serta penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Hudaniah (2013) yang melibatkan siswa SMK. Kemudian, penelitian sebelumnya hanya meneliti satu dimensi saja dari variabel modal psikologis. Dengan demikian, hal baru yang ada dalam penelitian ini, peneliti menambah jumlah responden serta data diambil dari beberapa fakultas yang ada dan juga peneliti ingin melihat per dimensi keseluruhan variabel modal psikologis yang berperan pada kesiapan kerja. Kemudian, alasan peneliti memilih variabel modal psikologis dan kesiapan kerja dikarenakan peneliti ingin memfokuskan penelitian ini pada kedua variabel tersebut. Berdasarkan fenomena dan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti peran modal psikologis terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut, yaitu apakah ada peran modal psikologis terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran modal psikologis terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

1.3. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah wawasan dalam ilmu psikologi terutama dalam psikologi pendidikan dan psikologi industri dan organisasi untuk mengetahui peran modal psikologis pada kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, dan juga dapat menjadi acuan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai dimensi modal psikologis yang memiliki peran dalam kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir sehingga mahasiswa dapat belajar dan mengetahui kekurangan dan mempersiapkan diri sehingga disaat lulus nanti lebih siap untuk menghadapi dunia kerja.

Bagi institusi pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan pertimbangan untuk membuat keputusan mengenai kurikulum fakultas yang sedang berlangsung maupun untuk pengembangan kurikulum selanjutnya.

Selain itu juga memberikan masukan mengenai konsep belajar yang dapat meningkatkan kesiapan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada bab I terdapat Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terbagi menjadi dua yaitu, manfaat teoretis dan manfaat praktis.

Pada bab II terdapat Kajian Teoretis yang terdiri dari definisi modal psikologis, dimensi modal psikologis, faktor modal psikologis, dampak modal psikologis. Selanjutnya, terdapat definisi kesiapan kerja, dimensi kesiapan kerja, faktor kesiapan kerja, dan dampak kesiapan kerja. Kemudian, terdapat teori teori dewasa awal. Selanjutnya, terdapat kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Pada bab III terdapat Metode Penelitian yang terdiri dari 230 partisipan penelitian yang merupakan mahasiswa tingkat akhir, desain penelitian yang akan digunakan adalah *purposive sampling*, *setting* penelitian dan peralatan penelitian, pengukuran variabel modal psikologis, pengukuran variabel kesiapan kerja, prosedur penelitian yang terbagi menjadi dua bagian yaitu, tahap persiapan penelitian dan tahap pelaksanaan penelitian. Kemudian dalam Bab IV terdapat pengolahan dan teknis analisis data. Untuk Bab V terdapat hasil diskusi, kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya. Format penulisan proposal ini disusun menggunakan standar *American Psychological Association* (APA) edisi keenam.

BAB V

KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Partisipan penelitian ini berjumlah 230 mahasiswa tingkat akhir perguruan tinggi X di Jakarta yang sedang atau sudah melaksanakan program magang, serta dari fakultas dan semester yang berbeda. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui peran variabel modal psikologis terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Hasil analisis data utama antara variabel modal psikologis terhadap kesiapan kerja menunjukkan bahwa adanya peran positif dan signifikan ($F = 7.317$ $p = 0.000 < 0.05$). Berdasarkan hasil tinggi skor dapat disimpulkan bahwa mahasiswa di perguruan tinggi X memiliki modal psikologis dan kesiapan kerja

yang tinggi. Mahasiswa di perguruan tinggi X memiliki efikasi diri, harapan. Dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi kesiapan kerja diri individu dan juga sebaliknya.

5.2 Diskusi

Penelitian ini menemukan adanya peran positif yang signifikan antara modal psikologis terhadap kesiapan kerja F sebesar 7.317 ($p = 0.000 < 0.05$) dengan nilai ($R^2 = 0.482$). Ditinjau dari hasil analisis data, dalam penelitian ini dimensi harapan memiliki peran yang lebih besar daripada dimensi modal psikologis lainnya dalam mempengaruhi kesiapan kerja. Hal ini didukung dengan teori (Luthans et al., 2015) yang mengemukakan harapan merupakan keadaan positif motivasi individu yang mendorong dirinya untuk mencapai tujuan sehingga dapat disimpulkan individu yang memiliki harapan tinggi maka kesiapan kerjanya akan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan tinggi rendahnya harapan yang dimiliki mahasiswa akan berpengaruh juga pada proses pembelajaran di perguruan tinggi dapat dilihat pada kategori semester yang ada.

Kemudian, dalam penelitian ini terdapat dimensi yang memiliki peran paling kecil daripada dimensi modal psikologis lainnya dalam mempengaruhi kesiapan kerja yaitu, resiliensi. Ditinjau dari hasil penelitian sebelumnya (Masole & Van Dyk, 2016), resiliensi juga tidak berperan secara signifikan terhadap variabel kesiapan kerja hal ini dapat dikaitkan juga dengan lama atau panjang semester yang dijalani oleh mahasiswa .

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga melaporkan peran positif modal psikologis terhadap kesiapan kerja (Masole & Van Dyk, 2016; Saraswati, 2018). Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki individu seperti, efikasi diri individu, tingkat harapan individu, tingkat resiliensi individu dan optimisme individu, maka semakin tinggi modal psikologis akan semakin tinggi kesiapan kerja individu untuk menghadapi dunia kerja. Hal ini sesuai dengan teori Luthans mengemukakan bahwa modal psikologis akan mendorong lulusan untuk lebih mudah beradaptasi di tempat kerja. Modal psikologis yang kuat dapat memberi manfaat bagi para lulusan dengan mengembangkan kemampuan mereka untuk menilai keadaan secara positif dan meningkatkan kemungkinan mereka untuk sukses (Dikutip dalam Mashigo, 2014). Studi dari perspektif perilaku organisasi positif menunjukkan bahwa modal psikologis dapat berkontribusi untuk penurunan stres (Dikutip dalam Mashigo, 2014). Kaitannya antara variabel adalah semakin tinggi modal psikologis maka individu akan semakin baik dalam menghadapi stress atau dibawah tekanan.

Kemudian, pada analisis data yang ditinjau dari demografi didapat beberapa temuan seperti, data usia memiliki hubungan positif terhadap kesiapan kerja, yang artinya semakin bertambah usia individu maka semakin tinggi kesiapan kerja individu. Menurut peneliti hal ini lebih terkait dengan pengalaman hidup yang dimiliki seseorang yang dapat dikaitkan dengan teori ryff (1989) mengemukakan mengenai *personal growth* Individu dalam berfungsi secara optimal dan secara psikologis harus berkembang, mengembangkan potensi-potensinya, untuk tumbuh dan maju berkembang sebagai individu dan seiring berjalannya waktu sehingga individu mampu melihat peningkatan dalam diri dan perilakunya.

Peneliti juga sudah melakukan apa yang disarankan oleh penelitian sebelumnya dengan menambah karakteristik partisipan yang sudah memiliki

pengalaman kerja magang, namun berdasarkan hasil uji beda tidak ditemukan adanya perbedaan signifikan terhadap hasil.

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena terbatasnya referensi yang ada, peneliti mengalami kesulitan untuk menemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai peran modal psikologis dengan kesiapan kerja sehingga peneliti mengalami kesulitan untuk mencari perbandingan peneliti.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Teoretis

Saran Teoretis dalam penelitian ini adalah untuk mengembangkan penelitian dalam bidang psikologi khususnya dalam psikologi pendidikan dan psikologi industri dan organisasi, sehingga dapat ditemukan informasi yang lebih luas lagi mengenai modal psikologis dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir serta untuk menambah referensi.

Saran untuk penelitian selanjutnya, penelitian terkait kesiapan kerja di masih sangat jarang sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak sumber referensi untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi. Kemudian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyetarakan sampel dalam populasi yang diambil sehingga hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan.

5.3.2 Saran Praktis

Saran untuk pengelola fakultas, sebaiknya tema modal psikologis dimasukkan ke dalam kurikulum permagangan di fakultas psikologi. Kemudian, tema modal psikologis juga dapat dimasukkan kedalam kurikulum pengayaan (muatan lokal) serta dalam kurikulum pelajaran atau pertemuan penting seperti seminar setiap tahunnya di setiap fakultas sehingga mahasiswa dapat termotivasi untuk tekun menjalani perkuliahan.

Saran untuk mahasiswa, pentingnya untuk mempertahankan dan menekuni tujuan yang ingin dicapai sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai motivasi internal mahasiswa. Kemudian, mengatur waktu serta memprioritaskan hal yang

harus dilakukan dalam proses pembelajaran seperti mengerjakan tugas atau belajar untuk ujian. Selanjutnya, apabila mahasiswa merasa terlalu lelah dapat rehat sejenak untuk menjernihkan pikiran. Hal ini dapat diterapkan mahasiswa sehingga dapat menyelesaikan pendidikannya dengan tepat waktu

Saran untuk peneliti selanjutnya, dapat menambah variabel *personal growth* untuk mengkaji dan menelusuri lebih dalam lagi bagaimana usia yang dikaitkan dengan pengalaman hidup seseorang dapat berhubungan atau mempengaruhi kesiapan kerja seseorang.

Abstract

Melisa Prasetyo (70150061)

The Role of Psychological Capital on Work Readiness for Final Level Students; Pamela Hendra Heng, S.Pd., M.P.H, MA., Ph.D. & Kiky D.H. Saraswati, M. Psi., Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara (i-xi, 47 pages, R1-R3, Appdx 1-38)

This study aimed to examine the Work readiness of Senior year student supported by the role of psychological capital. This study involved 230 senior year students at X University in Jakarta. In this present study used quantitative non-experimental methods with purposive sampling data collection techniques. Data collection is done using a questionnaire method survey. There are two questionnaires used in data collection, first measurement scale is measuring work readiness consist of *personal characteristic, organizational awareness and acumen, work competence, social intelligence* (54 items) and psychological capital consist of *self-efficacy, hope, resiliency* (12 items). Data analysis was performed using a simple linear regression test. The results showed that psychological capital had a significant role with work readiness ($F = 7.317$ $p = 0.000 < 0.05$). The results of this study indicate that the higher the individual's psychological capital, the higher the individual's work readiness.

Keywords: Psychological Capital, Work Readiness, Senior Year Students

DAFTAR PUSTAKA

- ACT. (2013). Work Readiness Standards and Benchmarks. Diunduh dari: <http://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/Work-Readiness-Standards-and-Benchmarks.pdf>
- Agusta, N. Y. (2015). Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas ilmu sosial dan ilmu politik di Universitas Mulawarman. 3(1), pp.369-381.
- Amiranti, C. C. (2018). *saran menaker untuk kurangi pengangguran lulusan perguruan tinggi*. Diunduh dari: <https://www.liputan6.com/news/read/3229809/saran-menaker-untuk-kurangi-pengangguran-lulusan-perguruan-tinggi>
- Azwar, S (2004). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta, IND: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Februari 2018: Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,13 persen, Rata-rata upah buruh per bulan sebesar 2,65 juta rupiah*. Diunduh dari: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2018/05/07/1484/februari-2018--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-13-persen--rata-rata-upah-buruh-per-bulan-sebesar-2-65-juta-rupiah.html>
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Februari 2019: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,01 persen*. Diunduh dari: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-01-persen.html>
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413–445. doi:10.1007/bf00922627
- Brady, R. R. (2010). *Work Readiness Inventory*. JIST Works Publishing, Indianapolis, IN.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), pp.13–25.
- Casner-Lotto, J. and L. Barrington. (2006) *Are They really ready to work? employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century US workforce*. 2006: ERIC.
- Creswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Gewati, M. (2018). *sarjana melimpah, tapi perusahaan sulit dapat tenaga kerja siap pakai*. Kompas. Diunduh dari: <https://app.kompas.com/edukasi/read/2018/09/06/13140861/sarjana-melimpah-tapi-perusahaan-sulit-dapat-tenaga-kerja-siap-pakai>

- Hanapi, Z., & Nordin, M. (2014). Unemployment among Malaysia Graduates: Graduates' Attributes, Lecturers' Competency and Quality of Education. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 112, 1056-1063. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.1269
- Idris. M. (2017). *Bappenas: sarjana banyak, tapi tak cocok dengan lapangan kerja*. Diunduh dari: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3555869/bappenas-sarjana-banyak-tapi-tak-cocok-dengan-lapangan-kerja>.
- Kemenristekdikti. (2018). *lulusan perguruan tinggi harus unggul dalam persaingan global*. Diunduh dari: <https://ristekdikti.go.id/kabar/lulusan-perguruan-tinggi-harus-unggul-dalam-persaingan-global/>
- Lavrakas, P. (2008). *Encyclopedia of survey research methods*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Luthans, F., Luthans, B.C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach* 13th ed.). Charlotte: Information Age.
- Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). *Psychological capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. and Avolio, B. (2015). *Psychological capital and beyond*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 4(1), 339-366. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324
- Mangudjaya, W. L., Effendy, N., Saleh, A.R., Rostiana., & Amir, T. (2018). Positive Psychology in Dealing with Multigeneration. Dalam *Seminar Nasional dan Temu Ilmiah Positive Psychology 2018*, 475-485. Jakarta: Himpunan Psikologi Indonesia.
- Mashigo, A. C. L. (2014). Factors influencing work readiness of graduates: An explanatory study (master thesis, Stellenbosch University, South Africa). Retrieved from <http://scholar.sun.ac.za/handle/10019.1/95884>
- Masole, L., & Van Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70-73. doi: 10.1080/14330237.2015.1101284
- Mncayi, P., & Henry Dunga, S. (2016). Career choice and unemployment length: A study of graduates from a South African university. *Industry and Higher Education*, 30(6), 413-423. Doi:10.1177/0950422216670500
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual* (4th ed., p. 135). Crows Nest, N.S.W., Australia: Allen & Unwin.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumba, F.O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modelling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.

- Rottinghaus, P.J., Day, S.X., Borgen, F.H. (2005). The career futures inventory: a measure of career related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13 (1), 324.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. Retrieved from <http://coursedelivery.org/write/wp-content/uploads/2015/02/2-Happiness-is-everything-or-is-it.pdf>
- Saraswati, K. D. H. (2018). Work Readiness Among University Students: The Impact of Psychological Capital and Social Support. *Seminar Nasional dan Temu Ilmiah Positive Psikologi*, 475-485
- Seligo, J. J. (2015). *why are so many college students failing to gain job skills before graduation?*. Diunduh dari: https://www.washingtonpost.com/news/grade-point/wp/2015/01/26/why-are-so-many-college-students-failing-to-gain-job-skills-before-graduation/?noredirect=on&utm_term=.914c809c79fd
- Simons, J.C., & Buitendanch, J.H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12
- Toor, S., & Ofori, G. (2010). Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organisations. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(3), 341-352
- Utami, Y. G. D., & Hudaniah. (2013). Self-efficacy dengan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 40-52
- Williams, T.(2017). *Factors that determine career readiness among college grads: These are the traits employers want in job applicants*. Diunduh dari: <https://www.thoughtco.com/college-career-readiness-4152088>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal Of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Yuwanto, D., Mayangsari, M., & Anward, H. (2016). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa yang Sedang Mempersiapkan Skripsi. *Jurnal Ecopsy*, 1(4). doi: 10.20527/ecopsy.v1i4.506