

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia berdasarkan data Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dalam Worldometer disebutkan menempati peringkat global ke-4 sebagai negara berpenduduk terbanyak. Jumlah penduduk Indonesia per Senin, 7 Maret 2022 dilaporkan sebanyak 278.365.371 jiwa.¹ Bersumber Survei Penduduk setiap 10 tahun sekali, didapatkan jumlah penduduk Indonesia dengan usia produktif atau usia 15-64 tahun terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2020 penduduk usia produktif telah berjumlah 70,72%, bertambah 4,63% dari tahun 2010. Peningkatan jumlah ini menandakan Indonesia mulai memasuki bonus demografi.²

Bonus demografi dijelaskan *United Nations Population Fund* (UNFPA) sebagai potensi percepatan kemajuan ekonomi dari dampak pergeseran struktur usia suatu populasi. Hal ini ditandai dengan lebih besarnya jumlah populasi usia produktif atau usia 15-64 tahun daripada total populasi usia tidak produktif atau di bawah 14 tahun dan di atas 65 tahun.³ Salah satu keuntungan memasuki bonus demografi yaitu pasokan tenaga kerja yang bertambah, sehingga mampu

¹ Worldometer, "Indonesia Population (LIVE)," diakses 7 Maret 2022, <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population/>.

² Dany Saputra, "Masuki Bonus Demografi Tahun Ini, Bappenas: Harus Dimanfaatkan secara Maksimal!," 16 Desember 2021, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20211216/9/1478416/masuki-bonus-demografi-tahun-ini-bappenas-harus-dimanfaatkan-secara-maksimal>.

³ Astrid Savitri, *Bonus Demografi 2030: Menjawab Tantangan serta Peluang Edukasi 4.0 dan Revolusi Bisnis 4.0* (Semarang: Penerbit Genesis, 2019), 3.

menjadi sumber daya penopang yang unggul bagi pembangunan dan pertumbuhan ekonomi negara.⁴

Dipaparkan Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati, pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2022 diperkirakan tumbuh di kisaran 5,2% (yoy). Asumsi pertumbuhan ini dinilai realistis dengan memperhitungkan dinamika rekonstruksi dan reformasi struktural. Upaya ini sekaligus dinilai dapat menurunkan tingkat kemiskinan dan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia.⁵

Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan angka pengangguran di Indonesia pada bulan Agustus 2021 menyentuh sebanyak 9,1 juta orang.⁶ Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) didapatkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada kategori Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat dan Tamat SD sebesar 3,61%, pendidikan SMP sebesar 6,45%, pendidikan SMA sebesar 9,09%, pendidikan SMK sebesar 11,13%, pendidikan Diploma I/II/III sebesar 5,87% dan Universitas sebesar 5,98%.⁷ Data ini menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) dari jenjang perguruan tinggi, yaitu diploma dan universitas tergolong sangat tinggi.

Tingginya tingkat pengangguran terbuka (TPT) dari jenjang perguruan tinggi menurut Menteri Perhubungan Budi Karya Sumadi, disebabkan adanya

⁴ Savitri, 8.

⁵ Anisyah Al Faqir, "Sri Mulyani Optimis Pertumbuhan Ekonomi di 2022 Capai 5,2 Persen," *Merdeka.com*, 30 September 2021, <https://www.merdeka.com/uang/sri-mulyani-optimis-pertumbuhan-ekonomi-di-2022-capai-52-persen.html>.

⁶ Cantika Adinda Putri, "Duh! Lulusan SMK Paling Banyak Jadi Pengangguran," *CNBC Indonesia*, 5 November 2021, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20211105145142-4-289309/duh-lulusan-smk-paling-banyak-jadi-pengangguran>.

⁷ Badan Pusat Statistik, "Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2019-2021," *bps.go.id*, diakses 28 Desember 2021, <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab5>.

ketidak sesuaian kompetensi dan pendidikan yang dimiliki dengan permintaan pasar tenaga kerja. Menteri Perhubungan menambahkan, sejalan menghadapi perkembangan zaman dan teknologi yang kian pesat, dibutuhkan pula keterampilan yang dapat mengikuti kebutuhan industri tersebut.⁸

Ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki dengan permintaan pasar tenaga kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi seorang yang baru lulus dari perguruan tinggi.⁹ Disebutkan pada penelitian yang dilakukan Anisa Siti Nurjanah, seorang yang baru lulus dari perguruan tinggi memiliki kecemasan dalam menganggur maupun menghadapi proses melamar suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan faktor dari dalam individu tersebut. Lulusan baru merasa memiliki *soft skill* yang kurang, minimnya informasi terkait pekerjaan yang didapat dan kurang percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu lulusan baru dari IAIN Kediri berinisial RNI (24 tahun) mengatakan bahwa:¹¹

“Yang saya rasakan sebagai lulusan baru itu bingung dalam melamar pekerjaan. Kebanyakan perusahaan menginginkan lulusan baru tapi yang sudah memiliki pengalaman bekerja minimal 2 tahun. Padahal sebagai lulusan baru, tentu belum memiliki pengalaman bekerja. Selain itu, terkadang ada perasaan belum memiliki *skill* yang cukup untuk bekerja sesuai dengan bidang pendidikan saya. Merasa minder dengan lulusan baru dari universitas yang lebih ternama, padahal ilmu yang didapatkan sama.”

⁸ Herman, “Menhub Ungkap Kelemahan Pengembangan SDM Indonesia,” *Beritasatu.com*, 26 Februari 2022, <https://www.beritasatu.com/ekonomi/895799/menhub-ungkap-kelemahan-pengembangan-sdm-indonesian>.

⁹ Anisa Siti Nurjanah, “Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan,” *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam* 1, no. 2 (2018): 36–37.

¹⁰ Nurjanah, 36–37.

¹¹ Wawancara dengan lulusan baru inisial RNI, tanggal 5 Desember 2021

Hasil wawancara di atas menggambarkan bahwa merasa bingung dalam melamar pekerjaan, merasa tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk bekerja dan merasa minder dengan lulusan baru dari universitas lain merupakan kecemasan-kecemasan yang berhubungan dengan *employability*.

Fugat, Kinicki dan Ashforth menjelaskan *employability* sebagai modal dasar individu untuk bisa dipekerjakan. Konsep *employability* menurut Rothwell dan Arnold berfokus terhadap atribut dan kemampuan yang dimiliki individu guna bisa mendapatkan pekerjaan atau bertahan dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang.¹² Dalam penelitian ini, penjelasan terkait *employability* lebih ditekankan pada konsep individu atau disebut *self-perceived employability*.

Self-perceived employability menurut Rothwell, Herbert dan Rothwell adalah kemampuan yang dirasakan untuk mencapai pekerjaan berkelanjutan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi individu tersebut.¹³ Kemampuan kerja yang sesuai dengan kualifikasi menjadi salah satu hal penting bagi calon tenaga kerja maupun bagi organisasi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia berperan sentral sebagai penggerak, penggagas dan perencana dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.¹⁴

Fugat, Kinicki dan Ashforth menilai *self-perceived employability* membantu individu mengatasi transisi kerja di tengah antusiasnya pasar kerja

¹² Andrew Rothwell dan John Arnold, "Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale," *Personnel Review*, 2007, 24–25.

¹³ Andrew Rothwell, Ian Herbert, dan Frances Rothwell, "Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students," *Journal of Vocational Behavior* 73, no. 1 (2008): 2.

¹⁴ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 955.

saat ini. *Self-perceived employability* dipahami juga sebagai perspektif berorientasi masa depan yang berkaitan dengan individu beserta kemampuannya untuk secara proaktif mengatasi tantangan pasar kerja.¹⁵

Rothwell, Herbert dan Rothwell menyebutkan terdapat empat komponen pada *self-perceived employability*, yaitu *self-belief* yang berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki yang dirasa layak untuk dikerjakan, *my university* yaitu berkaitan dengan reputasi universitasnya yang mempengaruhi persepsi terhadap *employability*, *my field of study* yaitu berkaitan dengan bidang studi yang ditekuni mempengaruhi persepsi kemungkinan dikerjakan, dan *the state of the external labour market* yang berkaitan dengan bagaimana kondisi pasar tenaga kerja.¹⁶

Guna mendapatkan gambaran awal tentang keterkaitan empat komponen *self-perceived employability*, peneliti melakukan wawancara pada tanggal 18 Juni 2022 kepada tujuh lulusan baru fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri gelombang I tahun 2022 yang diwisuda pada tanggal 26 Maret 2022. Wawancara dilakukan dengan mengambil satu lulusan baru dari masing-masing program studi. Program studi dalam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah meliputi program studi: Studi Agama-Agama, Ilmu Hadis, Psikologi Islam, Komunikasi dan Penyiaran Islam, Tasawuf dan Psikoterapi, Sosiologi Agama, dan Al-Qur'an dan Tafsir. Dibandingkan dengan program studi di fakultas lain,

¹⁵ Rothwell, Herbert, dan Rothwell, "Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students," 2.

¹⁶ Rothwell, Herbert, dan Rothwell, 3.

lulusan dari Fakultas Ushuluddin dan Dakwah memiliki lowongan kerja yang lebih terbatas.¹⁷

Hasil wawancara yang dilakukan dengan lulusan baru dengan inisial AMR, DNE, MNH, DAS, MBA, RFR, dan DD didapatkan bahwa: 1) Dalam aspek *self-belief*, lima dari tujuh lulusan baru merasa yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk kemungkinan dipekerjakan, 2) Dalam aspek *my university*, empat dari tujuh lulusan baru merasa tidak yakin dengan reputasi dan peringkat universitas untuk kemungkinan dipekerjakan, 3) Dalam aspek *my field of study*, empat dari tujuh lulusan baru merasa tidak yakin dengan prospek kerja berkaitan dengan bidang yang ditekuni, dan 4) Dalam aspek *the state of the external labour market*, empat dari tujuh lulusan baru merasa pesimis dengan pasar tenaga kerja saat ini terkait kemungkinan mendapat pekerjaan.¹⁸

Selanjutnya dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek *self-belief* pada lulusan baru tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan lima dari tujuh lulusan baru merasa yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk kemungkinan dipekerjakan. Sedangkan pada aspek *my university*, *my field of study* dan *the state of the external labour market* pada lulusan baru masih tergolong cukup rendah. Hal ini ditunjukkan dengan empat dari tujuh lulusan baru merasa tidak yakin dengan reputasi universitas, prospek kerja terkait dengan bidang yang ditekuni, dan kondisi pasar tenaga kerja saat ini untuk kemungkinan dipekerjakan.

¹⁷ Abdullah Karim, "Eksistensi Prodi Akidah Filsafat di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora," *Ar-Raniry: International Journal of Islamic Studies* 1, no. 1 (2014): 130.

¹⁸ Wawancara dengan lulusan baru inisial AMR, DNE, MNH, DAS, MBA, RFR, dan DD, tanggal 18 Juni 2022.

Bernston menyebutkan *self-perceived employability* dipengaruhi oleh sejumlah faktor situasional dan individu. Faktor situasional di antaranya adalah struktur pasar tenaga kerja, peluang di pasar tenaga kerja, dan faktor organisasi. Sedangkan faktor individu meliputi pengetahuan dan kemampuan, modal sosial, sikap, demografi dan faktor disposisional, termasuk di antaranya disposisi neurotisme, afektif, harga diri dan efikasi diri.¹⁹ Faktor-faktor tersebut sangat dibutuhkan dan akan mempengaruhi kecenderungan individu untuk memperoleh pekerjaan. Dalam hal ini, individu menentukan sendiri kesuksesan karirnya. *Self-perceived employability* mengacu pada tingkat kemampuan kerja yang diyakini. Individu dengan tingkat persepsi kerja yang tinggi, percaya bahwa peluang untuk mendapatkan pekerjaan adalah sama baiknya.²⁰

Efikasi diri menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *self-perceived employability*. Misalnya, dalam penelitian terkait *employability* oleh Dacre dan Sewell, serta Bernston, efikasi diri merupakan penghubung yang penting antara pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan kerja. Dengan kata lain, efikasi diri merupakan salah satu ciri penting yang memberikan akses terhadap kesempatan kerja. Dengan demikian, *employability* dapat dipengaruhi oleh efikasi diri. Beberapa peneliti menyetujui pada kesesuaian antara *employability* dan efikasi diri. Menurut Bernston, efikasi diri merupakan bentuk evaluasi diri tentang bagaimana individu mencerminkan kemampuannya untuk mendapatkan pekerjaan. Knight dan

¹⁹ Erik Bernston, "Employability Perceptions: Nature, Determinants, and Implications for Health and Well-being" (Disertasi, Universitas Stockholom, 2008), 23–29.

²⁰ Bernston, 18.

Yorke juga berpendapat bahwa efikasi diri menjadi peran penting dari *employability*.²¹ Hal ini dapat mempengaruhi tingkat *self-perceived employability* pada lulusan baru yang memasuki masa transisi dari kuliah ke dunia kerja.

Efikasi diri didefinisikan Bandura sebagai suatu keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melakukan kendali terhadap keberfungsian individu tersebut dan kejadian dengan lingkungan.²² Konseptualisasi efikasi diri berakar pada teori kognitif sosial Bandura, dimana individu, perilaku dan lingkungan berhubungan satu sama lain dalam kausalitas timbal balik. Bagaimana individu menafsirkan lingkungan, akan mempengaruhi pilihan dan perilaku individu. Individu berperan aktif dalam menciptakan lingkungan yang membentuk preferensi dan perilakunya. Bandura berpendapat bahwa efikasi diri merupakan konsep generatif, yaitu ditentukan oleh pengalaman sebelumnya dan pengaruh orang lain, dan pada gilirannya mempengaruhi perilaku. Misalnya di tempat kerja. Efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi *self-perceived employability*, dimana akan mendorong individu untuk mengambil tindakan. Apabila tindakan ini membuahkan hasil yang sukses (perubahan dalam pekerjaan), maka akan mempengaruhi efikasi diri secara positif.²³

²¹ Anestia Rendy Choirunnisa dan Fendy Suhariadi, "Hubungan Self Efficacy Dengan Self-Perceived Employability Pada Mahasiswa Psikologi di Universitas Airlangga," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 6, no. 4 (2017): 21.

²² Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control* (New York: W. H. Freeman and Company, 1997), 37.

²³ Bernston, "Employability Perceptions: Nature, Determinants, and Implications for Health and Well-being," 21.

Penelitian yang dilakukan oleh Anestia Rendy Choirunnisa dan Fendy Suhariadi menjelaskan adanya hubungan antara efikasi diri dan *self-perceived employability*.²⁴ Yorke dan Knight berpendapat efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi *employability*.²⁵ Stajkovic dan Luthans menemukan efikasi diri berhubungan positif dan kuat dengan produktivitas kerja. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi secara langsung berkaitan dengan pembelajaran yang positif, peningkatan produktivitas, penerimaan dan penyelesaian tugas yang lebih menantang.²⁶ Didapati juga, efikasi diri mempengaruhi *employability* melalui kemampuan untuk mencari pekerjaan, jumlah wawancara kerja dan hasil pekerjaan kemudian.²⁷ Selanjutnya dapat disimpulkan, efikasi diri akan mempengaruhi kemampuan individu guna mendapatkan atau mencapai pekerjaan yang berkelanjutan.

Berdasarkan paparan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Hubungan Efikasi diri terhadap *Self-Perceived Employability* pada Lulusan Baru Fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri Gelombang I Tahun 2022”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan peneliti, maka rumusan masalah yang didapatkan dalam penelitian ini adalah:

²⁴ Choirunnisa dan Suhariadi, “Hubungan Self Efficacy Dengan Self-Perceived Employability Pada Mahasiswa Psikologi di Universitas Airlangga.”

²⁵ Lorraine Dacre Pool dan Peter Sewell, “The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability,” *Education + Training* 49, no. 4 (2007): 278.

²⁶ Stephanie Q. Quiring, Stephanie K. Boys, dan Evan Haris, “The Role of Self-Efficacy in Employability: Implications for Pedagogical Change,” *T. Marshall L. Rev* 43 (2017): 538.

²⁷ Bernston, “Employability Perceptions: Nature, Determinants, and Implications for Health and Well-being,” 21.

1. Bagaimana tingkat *self-perceived employability* pada lulusan baru fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri gelombang I tahun 2022?
2. Bagaimana tingkat efikasi diri pada lulusan baru fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri gelombang I tahun 2022?
3. Seberapa besar hubungan antara efikasi diri dengan *self-perceived employability* pada lulusan baru fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri gelombang I tahun 2022?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat *self-perceived employability* pada lulusan baru fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri gelombang I tahun 2022
2. Untuk mengetahui tingkat efikasi diri pada lulusan baru fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri gelombang I tahun 2022
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara efikasi diri dengan *self-perceived employability* pada lulusan baru fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri gelombang I tahun 2022

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

1. Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian ilmiah di bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Dapat menjadi menjadi bahan rujukan dan pertimbangan guna menyempurnakan penelitian selanjutnya dalam rangka perluasan keilmuan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lulusan Baru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi lulusan baru dalam memahami *self-perceived employability* dan hubungannya dengan efikasi diri, sehingga dapat membantu dalam persiapan menghadapi dunia kerja.

b. Bagi IAIN Kediri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk perguruan tinggi agar senantiasa meningkatkan *self-perceived employability* dan efikasi diri pada mahasiswa, sehingga setelah mahasiswa lulus dapat membantu dalam persiapan menghadapi dunia kerja.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur yang memungkinkan pembaca untuk melihat bagaimana hubungan efikasi diri terhadap *self-perceived employability* pada lulusan baru.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan rujukan, referensi ataupun sumber informasi dalam penelitian serupa bagi peneliti selanjutnya,

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak luput dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan bahasan *self-perceived employability* dan efikasi diri, dimana penelitian-penelitian tersebut menjadi bahan referensi dan pembanding dalam

penelitian ini. Sehingga, adanya penelitian-penelitian terdahulu diharapkan dapat membantu penelitian yang sedang peneliti lakukan.

1. Skripsi yang ditulis oleh Khaula Hariansyah Violany dengan judul “*Hubungan Antara Self Efficacy dengan Self Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis data dengan uji korelasi *product moment* dari Carl Pearson. Hasil penelitian didapati bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir pada Universitas Mercu Buana Yogyakarta, dengan korelasi (r_{xy}) sebesar 0.345 ($p=0.003$).²⁸ Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel X dan Y yang sama, yaitu efikasi diri (X) dan *self-perceived employability* (Y). Adapun perbedaannya terdapat pada responden yang diteliti. Penelitian terdahulu meneliti mahasiswa tingkat akhir pada Universitas Mercu Buana Yogyakarta, sedangkan penelitian yang sekarang meneliti lulusan baru fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri gelombang I tahun 2022.
2. Jurnal yang ditulis oleh Muhammad Hanifa Khairurahman dan Dimas Aryo Wiicaksono, dengan judul “*Hubungan Antara Psychological Capital*

²⁸ Khaula Hariansyah Violany, “*Hubungan Antara Self Efficacy dengan Self Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta*” (Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2020).

dengan *Self-Perceived Employability Pada Mahasiswa Vokasi Universitas Airlangga*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa vokasi Universitas Airlangga. Metode dalam penelitian ini merupakan metode survei dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data melalui *Spearman Correlation*. Hasil penelitian didapati bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *self-perceived employability* yang signifikan pada mahasiswa vokasi Universitas Airlangga. Semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi pula *self-perceived employability*.²⁹ Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel Y yang sama yaitu *self-perceived employability*. Adapun perbedaannya terdapat pada variabel X yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan *psychological capital* sedangkan penelitian sekarang menggunakan efikasi diri.

3. Skripsi yang ditulis oleh Fiqi Hariya Afshida dengan judul "*Hubungan Antara Intrapreneurial Self-Capital dan Kecerdasan Emosional dengan Self-Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *intrapreneurial self-capital* dan kecerdasan emosional dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir. Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis data dengan uji korelasi *pearson*

²⁹ Muhammad Hanifa Khairurahman dan Dimas Aryo Wicaksono, "Hubungan Antara Psychological Capital dengan Self-Perceived Employability Pada Mahasiswa Vokasi Universitas Airlangga," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 6, no. 3 (2017): 74–87.

dan *multiple correlation*. Hasil penelitian didapati bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,348 antara *intrapreneurial self-capital* dengan *self-perceived employability*, terdapat hubungan yang positif sebesar 0,344 antara kecerdasan emosional dengan *self-perceived employability*, serta terdapat hubungan yang positif yang signifikan sebesar ($R=0,384$) antara *intrapreneurial self-capital* dan kecerdasan emosional dengan *self-perceived employability*.³⁰ Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel Y yang sama yaitu *self-perceived employability*. Adapun perbedaannya terdapat pada variabel X yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan dua variabel X, yaitu *intrapreneurial self-capital* sebagai X_1 dan kecerdasan emosional sebagai X_2 sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan satu variabel X, yaitu efikasi diri.

4. Jurnal yang ditulis oleh Resia Anugrah Wijikapindho dan Cholichul Hadi, dengan judul “*Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa akhir. Metode dalam penelitian ini merupakan metode survei dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data melalui uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian didapati bahwa efikasi diri secara signifikan berhubungan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan nilai $p < 0,05$ dan efikasi diri dapat memprediksi $R^2 = 0,041$ terhadap

³⁰ Fiqi Hariya Afshida, “Hubungan Antara Intrapreneurial Self-Capital dan Kecerdasan Emosional dengan Self-Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir” (Skripsi, Universitas Airlangga, 2019).

kesiapan kerja.³¹ Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel X yang sama yaitu efikasi diri. Adapun perbedaannya terdapat pada variabel Y yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan kesiapan kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan *self-perceived employability*.

5. Jurnal yang ditulis oleh Diah Sofiah dan Gregorius Kurniawan B.N.K, dengan judul “*Hubungan Self-Efficacy dengan Employee Work Engagement pada Karyawan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *employee work engagement* pada karyawan. Metode dalam penelitian ini merupakan metode survei dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data melalui uji korelasi *product moment*. Hasil penelitian didapati adanya hubungan antara efikasi diri dan *employee work engagement* pada karyawan.³² Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel X yang sama yaitu efikasi diri. Adapun perbedaannya terdapat pada variabel Y yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan *employee work engagement* sedangkan penelitian sekarang menggunakan *self-perceived employability*.

F. Definisi Operasional

1. *Self-Perceived Employability*

³¹ Resia Anugrah Wijikapindho dan Cholichul Hadi, “Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir,” *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental* 1, no. 2 (2021): 1313–18.

³² Diah Sofiah dan Gregorius Kurniawan B.N.K, “Hubungan Self-Efficacy dengan Employee Work Engagement pada Karyawan,” *Jurnal Fenomena* 28, no. 1 (2019): 54–61.

Self-perceived employability adalah tinggi rendahnya keyakinan individu dalam mengenali kemampuan yang dimiliki untuk dapat mempertahankan atau memperoleh pekerjaan secara berkelanjutan sesuai dengan tingkat kualifikasi yang dimiliki.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah tinggi rendahnya keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mampu melaksanakan perilaku atau mencapai tujuan tertentu.