

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Pool dan Sewell bahwa kesiapan kerja merupakan seperangkat kemampuan untuk memilih pekerjaan yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan, pemahaman, keahlian, dan atribut kepribadian yang dimiliki³². Adapun menurut Potgieter & Coetzee kesiapan kerja adalah konstruksi psikososial yang mewakili atribut terkait karier yang dipengaruhi oleh kemampuan kognitif, adaptif dan perilaku seseorang untuk meningkatkan peluang dan kesesuaian kerja yang berkelanjutan.³³

Menurut Wagner dalam Zamza, kesiapan kerja merupakan seperangkat keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaan, apapun bentuknya³⁴. Sementara Robert P. Brady mengemukakan bahwa kesiapan kerja ini berfokus pada sifat-sifat pribadi individu seperti sifat siap bekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu bagaimana cara untuk mempertahankan

³² Dacre Pool And Sewell, "The Key To Employability," 8.

³³ Ingrid Potgieter And Melinde Coetzee, "Employability Attributes And Personality Preferences Of Postgraduate Business Management Students," *Sa Journal Of Industrial Psychology* 39, No. 1 (January 25, 2013): 2, <https://doi.org/10.4102/Sajip.V39i1.1064>.

³⁴ Zamza Zawawai Firdaus, "Pengaruh Unit Produksi, Pengalaman Prakerin Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk," *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, No. 3 (2012): 402, <https://doi.org/10.21831/Jpv.V2i3.1045>.

pekerjaan setelah pekerjaan itu didapatkan.³⁵ Caballero dan Walker mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sikap dan atribut yang dimiliki oleh mahasiswa atau lulusan yang membuat mereka siap untuk memasuki dunia kerja.³⁶ Kesiapan kerja ini harus dipersiapkan sebelum mahasiswa lulus dari perguruan tinggi sehingga akan mampu bersaing di dunia kerja.

Kesiapan kerja berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki individu dalam hal ini mahasiswa untuk mengenal diri sendiri, mengetahui keterampilan yang dimiliki serta untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya setelah lulus dari dunia pendidikan. Tentama menyebutkan bahwa kesiapan kerja mengacu pada sejauh mana individu dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk siap untuk dapat bekerja secara mandiri. Kesiapan kerja menginformasikan sejauh mana individu memiliki sikap, keterampilan dan pengetahuan yang mampu membantu mereka mempersiapkan diri untuk sukses di tempat kerja.³⁷ Fitriyanto berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan kematangan fisik, mental dan pengalaman yang dimiliki individu sehingga memiliki kemampuan untuk mengerjakan suatu tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.³⁸

³⁵ Robert P. Brady, Ed. D, "Work-Readiness-Inventory-Administrators-Guide.Pdf," 4.

³⁶ Caballero, Walker, And Fuller-Tyszkiewicz, "The Work Readiness Scale (Wrs)," 42.

³⁷ Tentama And Riskiyana, "The Role Of Social Support And Self-Regulation On Work Readiness Among Students In Vocational High School," 827.

³⁸ "Factors Affecting The Employability Skills Of Vocational Students Majoring Mechanical Engineering | Fitriyanto | Jurnal Pendidikan Vokasi," Accessed May 13, 2022, <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/24420/12589>.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan oleh beberapa tokoh, maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kumpulan kemampuan dan keterampilan dari individu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya, serta untuk mempertahankan pekerjaan yang telah didapatkan.

2. Dimensi Kesiapan Kerja

Menurut Poll dan Sewell bahwa terdapat empat aspek utama kesiapan kerja adalah (a) keterampilan, (b) ilmu pengetahuan, (c) pemahaman dan (d) atribut kepribadian³⁹. Sedangkan Caballero dkk. Mengemukakan terdapat empat struktur utama kesiapan kerja yaitu sebagaimana berikut:

- a. *Personal Characteristics* : aspek karakteristik pribadi ini menggambarkan tentang ketahanan diri, pengarahan diri, pengetahuan diri dan pengembangan diri.
- b. *Organisational acumen* : mengacu pada ketajaman organisasi, yang mengarah pada motivasi kerja sama, kematangan berpikir, profesionalisme kerja, serta sikap dan tanggung jawab kerja.
- c. *Work competence* : kompetensi kerja ini menggambarkan kemampuan individu mencakup pengetahuan dan keterampilan yang berfokus pada kemampuan teknis untuk memecahkan masalah (*problem solving*) maupun berpikir kritis, pemikiran inovatif dan kreatif.

³⁹ Dacre Pool And Sewell, "The Key To Employability," 8.

- d. *Social intelligence* : kecerdasan sosial ini mengacu pada sikap individu dalam menghadapi hubungan sosial dengan orang lain di lingkungan kerja, yang meliputi Kerjasama dengan orang lain, kemampuan bersosialisasi, kemampuan beradaptasi dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.⁴⁰

3. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Ciri-ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja menurut Anoraga adalah sebagai berikut⁴¹:

a. Memiliki motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Sementara motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

b. Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

⁴⁰ Caballero, Walker, And Fuller-Tyszkiewicz, "The Work Readiness Scale (Wrs)," 47.

⁴¹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Pt Rineka Cipta, 2009), 26.

c. Memiliki keterampilan yang cukup

Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Jadi untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya, yaitu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih.

d. Memiliki kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu aturan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja dengan disiplin tinggi akan masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib yang berlaku.

4. Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja (*work readiness*) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sebagai berikut⁴² :

a. Tingkat intelegensi atau kecerdasan

Kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik yang berkenaan dengan kemampuan otak dalam mengolah informasi.

⁴² W. S Winkel And M. M Sri Hastuti, *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan* (Yogyakarta: Media Abadi, 2005), 95.

b. Minat

Kecenderungan seorang individu dalam menekuni sesuatu yang memberikan kepuasan ketika melakukannya.

c. Pengetahuan dan pengalaman

Penguasaan terhadap suatu pekerjaan yang diperoleh berdasarkan sumber-sumber bacaan dan pengalaman suatu pekerjaan

d. Kebugaran jasmani

Karakteristik yang dimiliki individu yang berbentuk atribut fisik, seperti tinggi badan, panjang rambut, penglihatan yang baik, berpenampilan baik atau kurang baik, dan lain sebagainya.

e. Sifat Kepribadian

Atribut psikologis yang dimiliki seorang individu yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu seperti, sopan, sabar, tekun, pekerja keras, tegas, dan lain sebagainya,

f. Nilai-nilai kehidupan

Nilai-nilai kehidupan yang dipegang teguh oleh individu akan mempengaruhi jenis pekerjaan yang dipilihnya, sehingga akan berdampak pada pencapaian kerja individu tersebut.

B. *Adversity Quotient*

1. *Pengertian Adversity Quotient*

Adversity Quotient yang memiliki arti bahasa Indonesia sebagai kecerdasan adversitas terdiri dari dua kata yaitu kecerdasan dan adversitas. Berdasarkan KBBI kecerdasan merupakan kesempurnaan perkembangan akal budi (seperti kepandaian, ketajaman pikiran),

sedangkan *adversitas* diartikan sebagai ketangguhan menghadapi tantangan. Bila dilihat dalam kamus Thesaurus mengartikan *adversity* sebagai nasib atau nasib yang merugikan atau tidak menguntungkan; kondisi yang ditandai dengan kemalangan, bencana, atau kesusahan.

Adversity quotient yaitu ketahanan atau daya juang seseorang dalam menghadapi tantangan untuk mencapai kesuksesan dan menggapai impiannya⁴³. *Adversity quotient* juga diartikan sebagai kemampuan untuk bertahan, tidak mudah menyerah menghadapi permasalahan sekalipun mengalami kegagalan akan bangkit lagi, kegigihan dan tidak mudah terjebak dalam keputusan⁴⁴. Menurut Paul G. Stoltz *adversity quotient* menjelaskan tentang kemampuan dan ketahanan seseorang ketika berada dalam masa sulit dan mengatasinya. Stoltz juga menyatakan bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan di mana seseorang cenderung mampu bertahan dan berjuang pada kondisi yang sulit hingga mencapai kesuksesan.⁴⁵

Dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dan berjuang ketika menghadapi suatu permasalahan ataupun tantangan dalam hidupnya, hingga ia menemukan solusi atau penyelesaian atas kondisi yang dialaminya yang bermuara pada kesuksesan menghadapi suatu permasalahan atau tantangan tersebut.

⁴³ Wibowo And ., "Adversity Quetient, Self Efficacy Dan Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Program Keahlian Multimedia Smkn 1 Kabupaten Jombang," 175.

⁴⁴ T.M. Noor Rachmady And Eka Dian Aprilia, "Hubungan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Freshgraduate Universitas Syiah Kuala," *Journal Psikogenesis* 6, No. 1 (September 27, 2018): 56, <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.632>.

⁴⁵ *Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, 8.

2. Dimensi *Adversity Quotient*

Paul G. Stolz mengemukakan tentang empat aspek *adversity quotient* yang terdiri dari *control*, *origin/ownership*, *reach* dan *endurance* sebagaimana berikut⁴⁶:

a. *Control* atau Pengendalian

Control menggambarkan tentang bagaimana seseorang mampu mengendalikan dan memberikan respon secara positif terhadap setiap masalah dalam situasi apapun. Setiap individu memiliki respon yang berbeda-beda ketika menghadapi suatu masalah. Misalnya seorang individu akan merasa tidak mampu melakukan suatu permasalahan sementara individu yang lain ketika dihadapkan pada masalah yang sama justru merasa tertantang dan merasa yakin bahwa selalu ada jalan dalam setiap permasalahan. Seseorang yang memiliki tingkat *control* yang rendah akan cenderung berpikir seperti: “tidak mungkin”, “ini di luar jangkauan saya”, “yah, tidak ada gunanya”. Sebaliknya, orang-orang yang memiliki tingkat *control* yang tinggi akan cenderung berpikir seperti: “pasti ada yang bisa saya lakukan”, “selalu ada jalan”, “siapa berani, akan menang” dan lain sebagainya.

b. *Origin/Ownership* atau pengakuan/kepemilikan

Origin/ownership menguraikan tentang bagaimana individu menjadi lebih baik dengan cara belajar dari kesalahan yang pernah dilakukannya. Aspek ini mencerminkan pengakuan tentang

⁴⁶ 140.

tanggung jawab yang dimiliki oleh individu pada setiap permasalahan yang dihadapi. Seseorang yang memiliki tingkat *ownership* yang tinggi cenderung akan menerima permasalahan yang dihadapi sebagai sesuatu hal yang tidak dapat diramalkan yang akan terjadi dan berusaha mencari jalan keluar dan melakukan evaluasi. Sementara seseorang dengan tingkat *ownership* yang rendah akan cenderung merasa paling sering menjadi korban dari peristiwa yang terjadi dan tidak berdaya. Semisal dengan mengutuk dirinya sendiri seperti: “Ini semua salah saya”, “saya memang bodoh sekali”, “saya sudah mengacaukan semuanya” dan lain sebagainya.

c. *Reach* atau Jangkauan

Reach atau jangkauan menjabarkan tentang bagaimana seseorang dapat membatasi atau tidak membiarkan kesulitan yang dialaminya menjangkau kepada hal lain dalam kehidupan maupun pekerjaannya. Respons seseorang dengan tingkat *reach* yang tinggi akan berbeda dengan seseorang yang memiliki tingkat *reach* yang rendah ketika dihadapkan pada suatu permasalahan. Misalnya individu yang mengalami pertengkaran dengan pasangannya di rumah sampai menjadikan seseorang tersebut mengalami kegagalan karier di tempat dia bekerja, hal ini menunjukkan bahwasanya orang tersebut memiliki tingkat *reach* yang rendah. Seseorang dengan tingkat *reach* yang tinggi akan mencoba untuk membatasi efek

buruk dari peristiwa tersebut. Perselisihan yang terjadi di rumah tidak akan menjadikan kinerja di tempat kerjanya menjadi buruk⁴⁷.

d. *Endurance* atau Daya Tahan

Endurance adalah aspek mengenai bagaimana individu mempersepsikan kesulitan yang dihadapinya. Individu yang memiliki *endurance* tinggi akan merasa bahwa permasalahan yang dihadapi bukanlah abadi melainkan sementara dan akan segera berakhir. Namun individu dengan tingkat *endurance* yang rendah akan cenderung mempersepsikan kesulitan yang dialami akan berlangsung dalam waktu yang lama atau mungkin selamanya. Sehingga, dapat dikatakan bahwa *endurance* ini menggambarkan tentang berapa lama kesulitan dan penyebab kesulitan akan berlangsung.

3. Tingkatan *Adversity Quotient*

Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari ketiga tingkatan *adversity quotient* adalah sebagai berikut⁴⁸:

a. *Quitters*

Adapun karakteristik kelompok *quitters* ini bercirikan sebagai berikut: (a) menolak berusaha untuk pencapaian yang lebih tinggi, (b) *lifestyle*-nya cenderung datar atau tidak menyenangkan dan tidak lengkap, (c) bekerja sekedarnya saja hanya untuk bertahan

⁴⁷ Shivinder Kaur Phoolka, "Adversity Quotient: A New Paradigm In Management To Explore," *Tij's Research Journal Of Social Science & Management - Rjssm* 2, No. 7 (October 31, 2012): 112, <https://www.theinternationaljournal.org/ojs/index.php?journal=tij&page=article&op=view&path%5b%5d=1397>.

⁴⁸ *Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, 50.

hidup, (d) menghindari tantangan yang berat, (e) persahabatan sejati jarang sekali ditemui pada kelompok ini, (f) cenderung berlari atau menghidar ketika menghadapi perubahan, (g) kata-kata yang digunakan cenderung membatasi misalnya: “tidak mau”, “konyol” dll, (h) kemampuan dan kontribusinya kecil atau bahkan tidak ada sama sekali, karena tidak adanya visi dan keyakinannya pada masa depan.

b. Campers

Ciri-ciri kelompok campers ini adalah sebagai berikut: (a) cenderung mau mendaki, walaupun hanya sampai pada pos tertentu dan merasa cukup sampai disitu, (b) merasa puas atas pencapaian suatu tahap tertentu, (c) masih mempunyai semangat walau sedikit, beberapa inisiatif dan usaha, (d) kemampuan pribadinya digunakan untuk mendapatkan kepuasan dan membina hubungan dengan *campers* yang lain, (e) masih bertahan atas perubahan walaupun tidak menyukai perubahan besar karena mempertahankan kenyamanannya, (f) menggunakan bahasa seperti: “cukup bagus”, “cukup sampai sini saja”, (g) kontribusi mereka tidak besar dan prestasinya tidak tinggi, (h) walaupun telah melewati beberapa tantangan, mereka memutuskan berhenti pada suatu tempat dan berkemah.

c. *Climbers*

Karakteristik kelompok *climbers* meliputi: (a) terus mendaki, (b) seorang pemikir yang memikirkan tentang kemungkinan-kemungkinan, (c) telah mengalami dan melewati semua tahapan sebelumnya sehingga hidupnya lengkap, (d) memiliki kesadaran bahwa akan banyak imbalan yang diperoleh dari langkah-langkah kecil yang sedang dilewati, (e) cenderung membuat segala sesuatu terwujud dengan senantiasa menyambut tantangan, memiliki semangat tinggi, memotivasi diri dan berjuang mendapatkan yang terbaik dalam hidup, (f) tidak takut untuk menjelajahi potensi, menerima baik risiko walaupun menyakitkan dengan senantiasa menerima kritikan, (g) menyambut baik perubahan bahkan menjadi pendorong untuk perubahan yang positif, (h) bahasa yang digunakan adalah bahasa yang penuh kemungkinan seperti pembicaraan tentang apa yang bisa dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, (i) mampu mewujudkan potensi yang ada pada dirinya sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar, (j) tidak asing dengan keadaan sulit yang merupakan bagian dari hidup.

4. Faktor-faktor *Adversity Quotient*

Stoltz berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *adversity quotient*.⁴⁹ Faktor-faktor tersebut dianalogikan sebagai atribut yang diperlukan oleh seorang untuk mendaki, antara lain:

⁴⁹ 93.

a. Daya saing

Kecenderungan seseorang dalam merespon persoalan yang dihadapinya untuk unggul dari individu lain dan berkaitan dengan kegesitan, keuletan, serta harapan. Seseorang yang optimis akan menunjukkan perilaku aktif dan berani mengambil resiko, berbeda dengan individu yang memiliki kecenderungan pesimis maka akan menunjukkan perilaku pasif dan berhati-hati dalam bertindak atau merespon masalah. Selain itu individu yang memandang kesulitan sebagai sebuah persaingan akan menunjukkan perilaku yang berbeda. Bila individu tersebut bereaksi secara konstruktif maka individu tersebut memiliki kecenderungan untuk bijak dalam mengolah energinya, fokus, dan memanfaatkan tenaga yang dimilikinya agar lebih bersaing. Lain halnya dengan individu yang bereaksi secara destruktif, individu tersebut akan berkecenderungan kurang mengalokasikan energi, mudah menyerah, dan berhenti bersaing.

b. Produktivitas

Berkaitan dengan keaktifan dari seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Seseorang yang secara aktif dalam melakukan suatu pekerjaan dan memberikan hasil yang ditargetkan, memiliki kecenderungan seseorang memiliki daya juang yang baik. sedangkan seseorang yang kurang mampu menyibukkan diri melakukan pekerjaan dan belum mampu memenuhi target, cenderung memiliki daya juang yang rendah.

c. Kreativitas

Kreativitas merupakan hasil dari inovasi yang didasarkan pada sebuah harapan. Inovasi merupakan keyakinan dalam menciptakan sesuatu yang belum ada menjadi ada. Kreativitas berkaitan dengan keputusan seseorang terhadap suatu kesulitan yang timbul dari hal-hal yang tidak terduga. Seseorang yang kurang mampu bertindak kreatif memiliki kecenderungan kurang mampu menghadapi kesulitan yang dihadapinya.

d. Motivasi

Motivasi berkaitan dengan dorongan dalam diri individu dalam melakukan sesuatu dengan baik. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Stoltz pada tahun 2000 terhadap suatu perusahaan farmasi menemukan bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi terlepas dari jenis pekerjaan hingga lamanya bekerja, cenderung memiliki *adversity quotient* yang tinggi.

e. Mengambil Resiko

Mengambil resiko berkaitan dengan kemampuan individu dalam memegang kendali. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Satterfield dan Seligman bahwa seseorang yang dapat merespon kesulitan atau masalah yang dihadapinya secara konstruktif memiliki kecenderungan berani mengambil resiko lebih banyak.⁵⁰

⁵⁰ Jason M. Satterfield And Martin E.P. Seligman, "Military Aggression And Risk Predicted By Explanatory Style," *Psychological Science* 5, No. 2 (March 1994): 79–80, <https://doi.org/10.1111/J.1467-9280.1994.Tb00634.X>.

f. Perbaikan

Saat ini setiap individu secara tidak langsung dituntut untuk terus melakukan perubahan-perubahan dan berbagai perbaikan agar dapat bertahan dan mengalami peningkatan dalam berbagai aspek kehidupan. Individu yang terus melakukan perbaikan dalam hidupnya cenderung memiliki *adversity quotient* yang tinggi, sedangkan individu yang mengalami hambatan dalam kehidupannya memiliki kecenderungan memiliki *adversity quotient* yang rendah.

g. Ketekunan

Ketekunan merupakan atribut psikologis yang menggambarkan individu yang tetap berusaha, dalam keadaan apapun termasuk ketika mengalami kegagalan dan kemunduran.

h. Belajar

Dengan pola belajar yang positif, individu akan menghadapi masalahnya dan memiliki *adversity quotient* yang tinggi, sedangkan individu yang menerapkan pola belajar yang pesimistis berkecenderungan untuk kurang berprestasi. Individu ini akan mengalami hambatan dalam menghadapi kesulitan dalam hidup dan memiliki *adversity quotient* yang rendah.

C. *Self Efficacy*

1. *Pengertian Self Efficacy*

Bandura dalam buku Alwisol mendefinisikan *self efficacy* sebagai suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menyusun dan mengarahkan tingkah lakunya untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

Self efficacy adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.⁵¹ Baron dan Byrne mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.⁵²

Bandura mendefinisikan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian atau keyakinan pribadi tentang seberapa baik seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk berhubungan dengan situasi prospektif. Definisi yang lebih luas dinyatakan oleh Stajkovic dan Luthans, yaitu *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuan yang memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.⁵³

Luthans dalam Wibowo & Suroso menyatakan bahwa individu yang percaya bahwa dia dapat menyelesaikan tugas dengan kinerja yang baik (*self efficacy* yang tinggi), mengerjakan tugas dengan lebih baik dari pada mereka yang berpikir bahwa mereka akan gagal (*self efficacy* rendah). Mereka yang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki kecenderungan untuk tetap tenang dalam situasi yang penuh tekanan.

⁵¹ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, 287.

⁵² Robert A. Baron, Donn Byrne, *Psikologi Sosial*, 187.

⁵³ Alexander D. Stajkovic And Fred Luthans, "Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis.," *Psychological Bulletin* 124, No. 2 (1998): 255, <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan kinerja yang baik dan mampu dalam melakukan tindakan yang diharapkan untuk mencapai suatu tujuan yang terbentuk berdasarkan proses kognitif dan pengalaman di lingkungannya.

2. Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam buku Ghurfron, *self efficacy* pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi, ketiga dimensi tersebut adalah⁵⁴:

a. *Magnitude* atau tingkat kesulitan.

Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakinkan individu akan mampu mengatasinya. Tingkat kesulitan dari sebuah tugas, apabila sulit atau mudah akan menentukan *self efficacy*. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari, individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya. Individu dapat memperbaiki atau meningkatkan *self efficacy* dengan mencari kondisi yang dapat menambahkan tantangan dengan kesulitan yang lebih tinggi.

⁵⁴ M Nur Guftron-Rini Risnawita, *Teori-Teori Psikologi* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 80.

b. *Strength* atau kekuatan

Dimensi ini terkait dengan keteguhan hati terhadap keyakinan atau pengharapan individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. *Generality* atau luas bidang tugas.

Hal ini berkaitan dengan seberapa luas bidang tugas yang diyakinkan untuk berhasil dicapai oleh individu. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan atas kemampuan yang dimiliki individu dalam menghadapi setiap kesulitan untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi tertentu. Keyakinan tersebut dibagi lagi kedalam tiga dimensi yakni *magnitude* (tingkat kesulitan), *strength* (kekuatan), dan *generality* (luas bidang tugas).

3. Klasifikasi *Self Efficacy*

Secara garis besar, *self efficacy* terdiri atas dua bentuk yaitu *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah.

a. *Self Efficacy* Tinggi

Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu, mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai *self efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self efficacy* tinggi dengan senang hati menyongsong tantangan.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif
- 2) Yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah atau rintangan
- 3) Masalah dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari
- 4) Gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah
- 5) Percaya pada kemampuan yang dimilikinya
- 6) Cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya
- 7) Suka mencari situasi yang baru

b. *Self Efficacy* Rendah

Individu yang ragu akan kemampuan mereka atau *self efficacy* yang rendah akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi, dan semua hasil yang dapat merugikan mereka. Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak memikirkan tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Bahkan ketika menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban untuk mendapatkan kembali *self efficacy*

mereka ketika menghadapi kegagalan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, mereka yang memiliki *self efficacy* rendah untuk mencoba pun tidak bisa, tidak peduli bahwa sesungguhnya mereka memiliki kemampuan yang baik. Rasa percaya dirinya untuk berprestasi menurun ketika keraguan datang.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self efficacy* ketika menghadapi kegagalan
- 2) Tidak yakin bisa menghadapi masalahnya
- 3) Menghindari masalah yang sulit (ancaman dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari)
- 4) Mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah
- 5) Ragu pada kemampuan diri yang dimilikinya
- 6) Tidak suka mencari situasi yang baru
- 7) Aspirasi dan komitmen pada tugas lemah

4. Faktor-faktor *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Alwisol, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*⁵⁵, yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan

⁵⁵ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, 288.

menurunkan *self efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuation*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya

tingkat stress dan kecemasan, sebaliknya *self efficacy* yang rendah di tandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

D. Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian

1. Hubungan Antara *Adversity Quotient* dan Kesiapan Kerja

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Stoltz bahwa kecerdasan adversitas atau disebut sebagai *adversity quotient* merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang individu dengan gigih dan tekun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Salah satu tujuan seorang individu setelah menuntaskan jenjang pendidikan adalah mendapatkan pekerjaan yang layak.

Untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seorang individu tentu diharapkan memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Bila individu tersebut memiliki kesiapan kerja yang tinggi maka ada kecenderungan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal. Individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi akan membantu individu dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkannya serta dapat menjaga kinerja sebagai upaya untuk dapat tetap bekerja.

Paparan Stoltz diatas sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang *Adversity Quotient* dan kesiapan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh F. Jasak dengan judul “*The Role of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness Among Students in University*” pada tahun 2020 mendapatkan hasil bahwa *adversity quotient* memiliki dampak positif terhadap kesiapan kerja. Penelitian

serupa dilakukan oleh Wibowo dan Suroso pada 2016 yang berjudul “*Adversity Quotient, Self Efficacy* dan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang”. Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa *advesity quotient* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian lain dilakukan oleh Nyoman Sukardewi, Nyoman Dantes serta Nyoman Natajaya pada tahun 2013 dengan judul “Kontribusi *Adversity Quotient* (AQ), Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura” mendapatkan hasil bahwa terdapat kontribusi secara signifikan antara *Adversity Quotient* (AQ), Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja

Penelitian lain juga dilakukan oleh Niqya Rasyida Amalia pada tahun 2013 dengan judul “Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan Kematangan Karir Pada Peserta Didik di *Mandiri Entrepreneur Center* (MEC) Surabaya” mendapatkan hasil bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *adversity quotient* dan kematangan karir pada peserta didik di *Mandiri Entrepreneur Center* (MEC).

Berdasarkan teori yang telah diungkapkan oleh Paul G. Stoltz dan penelitian oleh F. Jasak, Wibowo dan Suroso, Nyoman Sukardewi, dkk, serta Niqya Rasyida maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *adversity quotient* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

2. Hubungan Antara *Self Efficacy* dan Kesiapan Kerja

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat mengerjakan suatu tugas tertentu. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang untuk memotivasi diri, kemampuan kognitif serta langkah apa yang harus diambil dalam setiap situasi. Sebagai bekal mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, maka diperlukan *self efficacy* yang tinggi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kesuksesan baik dalam belajar maupun ketika bekerja, karena apabila kita sudah yakin terhadap kemampuan diri sendiri maka akan muncul dorongan untuk dapat mengaktualisasikan diri.

Bandura menyatakan bahwa tingginya *self efficacy* mendasari pola pikir, afektif dan dorongan dalam diri individu untuk merefleksikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Dalam hal ini, mahasiswa yang memiliki *self efficacy* tinggi dalam dirinya akan mengetahui kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja, mampu memahami situasi, serta mampu mempersiapkan dan mengambil keputusan yang tepat terkait apa yang akan dilakukannya. Semua hal tersebut akan bermuara pada kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa.

Paparan diatas sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang *Self Efficacy* dan kesiapan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Resia Anugrah pada tahun 2021 dengan judul “Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir” yang membuktikan bahwa *self efficacy*

berhubungan secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian lain dilakukan oleh Dede Yuwanto, dkk dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Yang Sedang Mempersiapkan Skripsi” mendapatkan hasil bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kesiapan kerja, sehingga semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kesiapan kerja pada mahasiswa.

Sementara itu dari hasil penelitian Bilal Iftikhar Makki, dkk pada tahun 2016 yang berjudul “*Level of Work Readiness Skill, Career Self Efficacy and Career Exploration of Engineering Students*” mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dan *work readiness* pada mahasiswa teknik mesin. Sementara menurut penelitian Fatwa Tentama pada tahun 2019 dengan judul “*Self-efficacy and work readiness among vocational high school students*” terdapat hubungan signifikan antara *self efficacy* terhadap kesiapan kerja pada siswa.

Berdasarkan teori dari Albert Bandura serta penelitian yang telah dilakukan oleh Resia Anugrah, Dede Yuwanto, dkk, Bilal Iftikhar Makki, dkk, dan penelitian oleh Fatwa Tentama maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja.

3. Hubungan Antara *Adversity Quotient*, *Self Efficacy*, dan Kesiapan Kerja

Mahasiswa memiliki berbagai peranan yang harus diemban. Selain sebagai insan akademis di mana harus menyesuaikan diri dengan tuntutan sistem pembelajaran, mahasiswa juga berada pada usia dewasa awal dengan karakteristik tugas perkembangan yang cukup sulit dan kritis. Banyaknya tuntutan yang semakin berat dan sulit baik dari dalam diri maupun lingkungan maka harus tetap disikapi dengan cara yang baik.

Sehubungan dengan kondisi sulit yang dihadapi, mahasiswa dituntut untuk mampu memahami, mengenali, dan mengelola kesulitan menjadi sesuatu yang positif. Mahasiswa dengan *adversity quotient* yang tinggi tidak mudah menyerah menghadapi kondisi sulit dan tidak akan mudah terjebak dalam kondisi keputusasaan. Stoltz mengatakan bahwa *adversity quotient* berperan penting dalam memprediksi sejauh mana seseorang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan seberapa besar kemampuannya untuk mengatasi masalah tersebut. *Adversity quotient* yang mumpuni akan menjadikan individu sebagai pribadi yang ulet, dan tekad yang pantang menyerah.

Adversity quotient yang mumpuni akan semakin perkasa dengan dimilikinya *self efficacy* dalam diri setiap mahasiswa. Bandura menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas atau tindakan tertentu. *Self*

efficacy memegang peranan dalam menentukan reaksi individu dalam menghadapi setiap hal yang dihadapinya.

Adversity quotient yang dimiliki mahasiswa akan menentukan keberhasilan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. Demikian halnya dengan *self efficacy* yang tinggi, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan melakukan usaha yang lebih keras untuk mengatasi semua kesulitan, berusaha mengerahkan seluruh kemampuan sumber daya kognitif, motivasi, dan menentukan atau merencanakan tindakan apa yang dibutuhkan untuk mencapai situasi yang diinginkan. Berdasarkan uraian diatas dapat diasumsikan bahwa dengan *adversity quotient* dan *self efficacy* yang tinggi mengarahkan mahasiswa untuk mampu menghadapi semua tuntutan dan perkembangan zaman yang ada, dengan kedua kemampuan tersebut maka segala permasalahan dapat diselesaikan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ari Wibowo dan Suroso pada tahun 2016 dengan Judul “*Adversity Quotient, Self Efficacy dan Kesiapan kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang*” yang mendapatkan hasil bahwa *adversity quotient* dan *self efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Senada dengan hal tersebut, penelitian oleh Lumban Gaol dan Yuni Soviana pada tahun 2020 dengan judul “*Pengaruh Self Efficacy, Adversity Quotient, Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL), dan Dukungan Sosial Keluarga terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Jurusan Akuntansi*” mendapatkan hasil

bahwa secara simultan *Self Efficacy*, *Adversity Quotient*, Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL), dan Dukungan Sosial Keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

Berdasarkan teori dari Paul G. Stoltz dan Albert Bandura serta penelitian yang telah dilakukan oleh Ari Wibowo dan Suroso, serta penelitian oleh Lumban Gaol dan Yuni Soviana maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *adversity quotient* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

E. Kerangka Berpikir

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis

