

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

Social Cognitive Career Theory (SCCT) merupakan teori utama yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini. Lent et al. (1994) mengembangkan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) sebagai perluasan dari teori kognitif sosial Bandura (1997) dalam rangka menjelaskan dinamika perkembangan karir individu secara lebih menyeluruh. Lent et al. (1994) menekankan cara individu menjalankan *personal agency* dalam proses perkembangan karir, sekaligus mengakui adanya faktor – faktor di luar diri individu yang memperkuat atau membatasi kemampuan tersebut.

Lent et al. (1994) menegaskan bahwa perkembangan karir individu tidak semata – mata ditentukan oleh kapasitas personal, melainkan hasil interaksi yang kompleks antara faktor kognitif, personal, dan lingkungan. Lent et al. (1994), merumuskan tiga konstruk inti sebagai landasan fondasi *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), yakni *self efficacy*, *outcome expectations*, dan *goals*. Lent et al. (1994) mendefinisikan *self efficacy* sebagai penilaian individu atas kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai performa tertentu. Lent et al. (1994), mendefinisikan *outcome expectations*

sebagai keyakinan individu mengenai konsekuensi atau hasil yang akan diperoleh dari suatu perilaku tertentu, sedangkan *goals* merupakan tekad individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu atau mewujudkan hasil tertentu di masa depan.

Lent et al. (1994) menjelaskan relevansi *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dalam penelitian ini melalui kemampuannya menjelaskan keterkaitan antara *career planning*, *self efficacy*, *adversity quotient*, dan kesiapan kerja. *Career planning* mencerminkan proses penetapan arah dan tujuan karir yang selaras dengan konstruk *goals* dalam *Social Cognitive Career Theory*. Lent et al. (1994) menegaskan bahwa struktur peluang (*opportunities structure*) di lingkungan individu dapat memperkuat maupun melemahkan relasi antara minat, tujuan, dan tindakan karir sehingga *adversity quotient* yang mencerminkan kapasitas individu dalam mengatasi hambatan menjadi faktor penting dalam proses tersebut. Kesiapan kerja merupakan representasi akhir dari proses perkembangan karir yang dipengaruhi oleh kualitas perencanaan, tingkat keyakinan diri, serta ketangguhan individu dalam menghadapi tekanan dan perubahan.

Lent et al. (1994) menekankan bahwa lingkungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karir individu. Lent et al. (1994) menjelaskan bahwa faktor kontekstual seperti dukungan keluarga, akses terhadap pengalaman belajar, ketersediaan peluang, dan hambatan struktural turut membentuk pengalaman belajar yang mendasari

minat dan pilihan karir, sekaligus membentuk struktur peluang di mana rencana karir disusun dan diimplementasikan. Kesiapan kerja *fresh graduate* tidak hanya ditentukan oleh kompetensi akademik dan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan merencanakan karir, membangun keyakinan diri, serta menghadapi tantangan dalam proses transisi menuju dunia kerja.

Lent et al. (1994) menyimpulkan bahwa *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) merupakan landasan yang tepat dan relevan karena mampu menjelaskan mekanisme terbentuknya kesiapan kerja secara komprehensif melalui interaksi antara faktor kognitif, personal, dan lingkungan. Teori ini memberikan kerangka konseptual yang kokoh untuk memahami kontribusi *career planning*, *self-efficacy*, dan *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja, sehingga *Social Cognitive Career Theory* sebagai landasan utama dalam penelitian ini.

2. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang menunjukkan kesiapan dalam memasuki dunia kerja, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Kesiapan kerja menjadi aspek penting bagi mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam memperoleh pekerjaan serta mempertahankan karir di tengah persaingan dunia yang semakin

kompetitif. Menurut Yorke (2006), *employability* atau kesiapan kerja merupakan seperangkat pencapaian yang meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut pribadi yang dapat meningkatkan peluang individu untuk memperoleh pekerjaan dan mencapai keberhasilan pekerjaannya.

Dacre Pool & Sewell (2007) menyatakan bahwa kesiapan kerja terdiri atas beberapa aspek penting, yaitu keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), dan atribut kepribadian (*personal attributes*). Hayu Kartika & Matriadi (2026) menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang tercermin dari keyakinan terhadap kemampuan diri, kepercayaan diri, serta dukungan sosial yang dimiliki sehingga mampu menghadapi tuntutan dan tantangan dunia kerja secara optimal.

Kesiapan kerja merupakan kondisi yang menggambarkan tingkat kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja yang ditunjukkan melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, pemahaman, sikap, serta karakteristik personal yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kesiapan kerja tidak hanya berfokus pada kemampuan individu untuk memperoleh pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan pekerjaan, serta mempertahankan dan mengembangkan karier secara berkelanjutan. Tingkat kesiapan kerja yang baik menjadi salah satu modal penting

bagi lulusan perguruan tinggi untuk meningkatkan daya saing, memperluas peluang kerja, dan mencapai keberhasilan karier di tengah dinamika serta persaingan dunia kerja yang semakin kompleks.

b. Faktor – Faktor Kesiapan Kerja

Beberapa faktor berperan dalam memengaruhi kesiapan kerja individu. Violinda, et al. (2023) menjelaskan bahwa *career planning*, *self efficacy*, dan *adversity quotient* merupakan faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja. Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) *Career Planning*

Career planning atau perencanaan karir merupakan proses individu dalam menentukan tujuan karir dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Hastuti & Dessyarti (2025) mengemukakan bahwa *career planning* merupakan proses yang dilakukan individu untuk menetapkan tujuan karier, mengenali potensi diri, serta menyusun langkah-langkah pengembangan yang diperlukan guna mencapai karier yang diinginkan. Perencanaan karier yang matang dapat meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Seseorang yang memiliki perencanaan karir cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja karena memiliki arah dan tujuan karir yang jelas. *Career planning* membantu seseorang

Memahami potensi diri, mengenali peluang kerja, dan menentukan strategi dalam mencapai karir yang diinginkan.

2) *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan perilaku, motivasi, dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan. *Self efficacy* berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas maupun menghadapi situasi tertentu. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, dan mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan dibandingkan individu yang memiliki *self efficacy* rendah Bandura (1998). Menurut Bandura (1998), *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam mencapai hasil tertentu. Keyakinan tersebut memengaruhi bagaimana individu berpikir, bertindak, mengambil keputusan, serta menghadapi hambatan dalam kehidupannya.

Self efficacy menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kesiapan kerja. Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya akan lebih siap menghadapi persaingan dunia kerja karena memiliki rasa percaya diri dalam

menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan pekerjaan, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja.

3) *Adversity Quotient*

Adversity quotient merupakan kemampuan individu dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan atau tantangan. Paul Stoltz (2000) menyatakan bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan seseorang dalam bertahan dan mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi. Seseorang yang memiliki *adversity quotient* tinggi cenderung mampu bertahan dalam tekanan, tidak mudah menyerah, serta mampu mencari solusi ketika menghadapi hambatan. Kemampuan tersebut membuat individu lebih siap dalam menghadapi dinamika dan tantangan dunia kerja.

c. **Indikator Kesiapan Kerja**

Berdasarkan penelitian Violinda, et al. (2023), konsep kesiapan kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Pool dan Sewell. Menurut Dacre Pool & Sewell (2007), aspek-aspek tersebut meliputi:

1) *Skill* (Keterampilan)

Skill (keterampilan) merupakan kemampuan praktis yang dimiliki individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau menyelesaikan tugas tertentu secara efektif dan efisien. Dalam konteks kesiapan kerja pada *fresh graduate*, keterampilan tidak hanya mencakup kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga kemampuan nonteknis (*soft skills*). Dacre Pool & Sewell (2007)

menjelaskan bahwa keterampilan menjadi salah satu aspek penting dalam kesiapan kerja karena dunia kerja menuntut individu untuk mampu menerapkan kemampuan yang dimiliki secara nyata dalam lingkungan pekerjaan. Individu yang memiliki keterampilan baik akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditentukan.

2) *Knowledge* (Pengetahuan)

Knowledge (pengetahuan) merupakan penguasaan individu terhadap informasi, teori, konsep, maupun wawasan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan tertentu. Pengetahuan menjadi dasar utama bagi individu dalam memahami tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang akan dijalankan. Dacre Pool & Sewell (2007) menyatakan bahwa pengetahuan yang memadai membantu individu memahami tuntutan dunia kerja serta mengambil keputusan yang tepat dalam melaksanakan tugas.

3) *Understanding* (Pemahaman)

Understanding (pemahaman) merupakan kemampuan individu dalam memahami kondisi, prosedur, aturan, serta situasi yang dihadapi dalam dunia kerja. Pemahaman (*understanding*) tidak hanya mencakup penguasaan konsep atau teori, tetapi juga kemampuan untuk menafsirkan dan menerapkan pengetahuan tersebut di situasi nyata. Dacre Pool & Sewell (2007) menyatakan

bahwa pemahaman (*understanding*) berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja, karena individu dituntut mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, memahami intruksi yang diberikan, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman (*understanding*) menjadi indikator penting dalam menggambarkan kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis dan kompetitif.

4) *Personal Attributes* (Atribut Kepribadian)

Personal Attributes (atribut kepribadian) merupakan karakteristik pribadi yang dimiliki individu dan berperan dalam mendukung keberhasilan di dunia kerja. Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*) menjadi penunjang utama dalam membentuk kesiapan kerja yang matang dan berkelanjutan. Atribut kepribadian (*Personal Attributes*) mencakup tanggung jawab, kejujuran, serta kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain. Dacre Pool & Sewell (2007) menyatakan bahwa Atribut kepribadian (*Personal Attributes*) menjadi salah satu unsur penting dalam kesiapan kerja, karena dunia kerja tidak hanya menuntut kecerdasan akademik, tetapi juga sikap dan perilaku kerja yang baik.

3. *Career Planning*

a. *Pengertian Career Planning*

Menurut Antoniu (2010), *career planning* merupakan proses yang dilakukan individu untuk menetapkan tujuan karier dan menentukan tindakan yang diperlukan guna mewujudkan tujuan tersebut. Proses ini mencakup pengenalan potensi diri yang meliputi minat, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personal sebagai dasar dalam pengambilan keputusan karier. Hastuti & Dessyarti (2025) mengemukakan bahwa *career planning* merupakan aktivitas individu dalam menetapkan tujuan karier serta menyusun strategi pengembangan diri untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karier yang baik dapat membantu individu mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan, meningkatkan motivasi, dan mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja sehingga mendukung peningkatan kesiapan kerja.

b. *Faktor – Faktor Career Planning*

Menurut teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikembangkan oleh Lent et al. (1994), *career planning* dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, faktor lingkungan, serta pengalaman individu dalam memahami dan mempersiapkan masa depannya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi *career planning* adalah sebagai berikut.

1) *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi berbagai tantangan untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengeksplorasi peluang kerja, menetapkan tujuan karier, serta menyusun perencanaan karier secara lebih matang. Penelitian yang dilakukan oleh Pham et al. (2024) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap eksplorasi karier dan pengambilan keputusan karier mahasiswa.

2) *Career Exploration* (Eksplorasi Karier)

Career exploration merupakan proses pencarian informasi mengenai diri sendiri maupun dunia kerja yang dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang berbagai alternatif karier. Melalui eksplorasi karier, individu dapat mengenali minat, bakat, kemampuan, serta peluang kerja yang sesuai dengan karakteristik dirinya. Hasil penelitian Pham et al. (2024) menunjukkan bahwa eksplorasi karier merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi pilihan dan perencanaan karier mahasiswa.

3) *Social Support* (Dukungan Sosial)

Dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh keluarga, teman, dosen, mentor, maupun lingkungan sekitar dalam bentuk informasi, motivasi, maupun dukungan emosional terkait pengembangan karier. Adanya dukungan sosial dapat meningkatkan kepercayaan diri individu dalam menentukan pilihan karier dan menghadapi berbagai tantangan yang muncul selama proses perencanaan karier. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berkontribusi terhadap peningkatan *self efficacy* dan kemampuan individu dalam mengambil keputusan karier.

4) *Outcome Expectations* (Harapan Hasil)

Outcome expectations merupakan keyakinan individu mengenai manfaat atau hasil yang akan diperoleh dari suatu pilihan karier. Harapan tersebut dapat berupa peluang memperoleh pekerjaan yang baik, tingkat pendapatan yang memadai, kesempatan pengembangan diri, maupun kepuasan kerja. Individu yang memiliki harapan positif terhadap hasil kariernya cenderung lebih termotivasi untuk melakukan perencanaan karier secara sistematis dan berorientasi pada tujuan. Dalam SCCT, *outcome expectations* menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku dan keputusan karier individu.

5) Faktor Lingkungan dan Dukungan Institusi

Faktor lingkungan mencakup dukungan keluarga, institusi pendidikan, layanan bimbingan karier, mentor, serta kondisi pasar kerja yang dihadapi individu. Lingkungan yang mendukung dapat membantu individu memperoleh informasi karier yang relevan, meningkatkan keyakinan diri, dan mengurangi keraguan dalam menentukan pilihan karier. Penelitian Cheung (2024) menunjukkan bahwa dukungan karier yang diberikan oleh sekolah atau perguruan tinggi berpengaruh terhadap peningkatan keyakinan individu dalam menentukan arah kariernya.

c. Indikator *Career Planning*

Dalam penelitian Violinda, et al. (2023) *career planning* mengacu pada konsep yang dikembangkan oleh Antoniu (2010) yang menjelaskan bahwa *career planning* dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator utama, yaitu:

1) *Self Assesment* (Penilaian Diri)

Self Assesment (penilaian diri) merupakan proses reflektif di mana individu mengevaluasi potensi, keterampilan, minat, bakat, serta keterbatasan pribadinya. Proses ini berfungsi sebagai fondasi dalam memilih jalur karir yang sesuai, karena pemahaman diri yang komprehesif memudahkan penyesuaian antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan sehingga meningkatkan kesiapan kerja.

2) *Exploring Opportunitie* (Eksplorasi Peluang)

Exploring Opportunitie (eksplorasi peluang) adalah upaya terencana untuk mengumpulkan informasi tentang kondisi pasar kerja, ragam kesempatan profesi, dan kompetensi yang diperlukan pada berbagai posisi. Individu yang aktif melakukan eksplorasi akan lebih mampu mengenali peluang yang relevan dan menyiapkan strategi pengembangan diri yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

3) *Making Decisions and Goal Setting* (Pengambilan Keputusan dan Penetapan Tujuan)

Indikator ini merujuk pada kemampuan untuk memilih jalur karir yang tepat dan merumuskan tujuan profesional yang spesifik, realistis, dan terukur. Proses pengambilan keputusan yang matang disertai penetapan tujuan yang jelas membantu individu memfokuskan upaya pembelajaran dan pengalaman praktis yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

4) *Planning* (Perencanaan)

Planning (perencanaan) mencakup penyusunan rencana tindakan dan strategi jangka pendek maupun jangka panjang yang sistematis untuk mencapai tujuan karir. Rencana yang terstruktur memungkinkan penentuan prioritas dan pengalokasian sumber daya, serta penjadwalan langkah – langkah pengembangan kompetensi sehingga peluang keberhasilan lebih besar.

5) *Pursuit of Achievement* (Mengejar Tujuan Prestasi)

Pursuit of Achievement (Mengejar tujuan prestasi) menggambarkan orientasi individu terhadap pencapaian hasil profesional melalui pengembangan kemampuan dan akumulasi pengalaman secara berkelanjutan. Sikap dan perilaku yang berorientasi pada prestasi meningkatkan motivasi untuk berinovasi, meningkatkan kualitas diri, dan mempertahankan daya saing di pasar kerja.

4. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Self efficacy merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam memengaruhi perilaku, motivasi, dan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tantangan. Konsep ini mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, tekun, dan mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah dan meragukan kemampuannya sendiri Bandura (1997).

Bandura (1998) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Keyakinan

tersebut memengaruhi pola pikir, pengambilan keputusan, dan perilaku individu dalam menghadapi rintangan. Individu dengan *self efficacy* tinggi lebih terotivasi, mampu menghadapi tugas menantang, dan tidak mudah menyerah. Individu dengan *self efficacy* rendah cenderung meragukan kemampuan diri dan mudah putus asa saat menghadapi hambatan.

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkat *self efficacy* memengaruhi cara berpikir, motivasi, dan perilaku individu dalam menghadapi tantangan. Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, dan gigih, sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah cenderung mudah ragu dan menyerah ketika menghadapi kesulitan.

b. Faktor – Faktor *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu. Menurut Bandura (1997), *self efficacy* berkembang melalui pengalaman dan interaksi individu dengan lingkungannya. Tingkat *self efficacy* seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang membentuk keyakinannya terhadap kemampuan diri yaitu :

1) Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber utama dalam pembentukan *self efficacy*. Keberhasilan yang diperoleh individu

dari pengalaman sebelumnya dapat meningkatkan keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan yang serupa pada masa mendatang. Sebaliknya, kegagalan yang terjadi secara berulang, terutama pada tahap awal pembelajaran, dapat menurunkan tingkat keyakinan terhadap kemampuan diri. Penelitian Kleppang et al. (2023) menunjukkan bahwa pengalaman keberhasilan menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan *self efficacy* individu.

2) Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima individu dari lingkungan sekitarnya, seperti keluarga, teman, dosen, maupun pihak lain yang memiliki peran penting dalam kehidupannya. Dukungan tersebut dapat berupa motivasi, informasi, bimbingan, maupun penghargaan yang mampu memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin besar pula kecenderungan individu untuk memiliki *self efficacy* yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Wang et al. (2024) yang menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap peningkatan *self efficacy*.

3) Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal merupakan bentuk dorongan atau penguatan yang diberikan oleh orang lain melalui nasihat,

motivasi, umpan balik, maupun apresiasi terhadap kemampuan individu. Penguatan positif yang diberikan secara konsisten dapat membantu individu meyakini bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, individu yang sering memperoleh dukungan verbal cenderung memiliki tingkat *self efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan individu yang lebih sering menerima kritik atau penilaian negatif.

4) Kondisi Emosional dan Psikologis

Kondisi emosional dan psikologis merupakan faktor yang turut memengaruhi pembentukan *self efficacy*. Individu yang mampu mengelola emosi dengan baik serta memiliki kondisi psikologis yang stabil cenderung lebih yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi. Sebaliknya, perasaan cemas, stres, takut gagal, atau tekanan psikologis yang berlebihan dapat mengurangi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Dengan demikian, kondisi emosional yang positif berperan penting dalam mendukung terbentuknya *self efficacy* yang kuat.

5) Resiliensi

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan, tekanan, maupun kegagalan. Individu yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung lebih mampu melihat hambatan

sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan diri. Kemampuan tersebut mendorong terbentuknya keyakinan bahwa berbagai tantangan dapat diatasi dengan usaha yang optimal. Penelitian Alshammari et al. (2026) menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan *self efficacy* pada mahasiswa.

c. Indikator *Self Efficacy*

Dalam penelitian Violinda, et al. (2023) konsep *self-efficacy* mengacu pada teori Bandura (1998) yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* terdiri atas 3 (tiga) aspek utama, yaitu: yaitu :

1) *Level* (Tingkat)

Level (tingkat) berkaitan dengan tingkat kesulitan yang diyakini dapat diselesaikan oleh individu. Setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda mengenai kemampuan mereka menghadapi tugas dengan tingkat kesulitan tertentu. Bandura (1998) menyatakan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung merasa sanggup menangani tugas yang menantang, sementara mereka yang memiliki *self efficacy* rendah akan menghindari tugas sulit karena meragukan kemampuan dirinya.

2) *Strength* (Kekuatan)

Strength (kekuatan) menggambarkan kuat atau lemahnya keyakinan individu terhadap kemampuan diri. Semakin kuat

keyakinan individu terhadap dirinya, maka semakin besar usaha, ketekunan, dan semangat yang dimiliki dalam menghadapi tantangan. Bandura (1998) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *strength* tinggi akan menunjukkan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Dalam ranah dunia kerja, Individu dengan *strength* yang tinggi lebih mampu mempertahankan optimisme menghadapi persaingan dan terus berupaya mencapai target meskipun mengalami kegagalan.

3) *Generality* (Generalisasi)

Generality (generalisasi) mengacu pada kemampuan menerapkan keyakinan tentang diri pada berbagai situasi dan kondisi yang berbeda. Individu dengan *generality* tinggi tetap mempertahankan kepercayaan diri saat berhadapan dengan lingkungan, tugas, atau tantangan baru sehingga lebih mudah menyesuaikan diri. Bandura (1998) menjelaskan bahwa *generality* memfasilitasi adaptabilitas individu terhadap kondisi berbeda. Berkaitan dengan kesiapan kerja, individu yang memiliki *generality* tinggi akan lebih fleksibel menghadapi tugas, budaya organisasi, dan dinamika pekerjaan.

5. *Adversity Quotient*

a. *Pengertian Adversity Quotient*

Menurut Paul Stoltz (2000), *adversity quotient* merupakan kemampuan individu untuk menghadapi kesulitan dan mengubah hambatan menjadi peluang dalam rangka mencapai keberhasilan. Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi mampu mengendalikan emosi, mempertahankan sikap optimis, dan menunjukkan daya juang yang kuat dalam menghadapi tantangan. Paul Stoltz (2000) juga menyatakan bahwa *adversity quotient* merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dunia kerja, karena individu yang mampu bertahan dan mengatasi kesulitan cenderung lebih efektif dalam mencapai tujuan dibandingkan individu yang mudah menyerah. *Adversity quotient* merupakan kemampuan individu dalam menghadapi, mengelola, dan mengatasi berbagai kesulitan serta hambatan yang muncul dalam kehidupan. Individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi cenderung memiliki ketangguhan, daya juang, kemampuan mengendalikan emosi, serta sikap optimis dalam menghadapi tantangan. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk tetap bertahan, mencari solusi, dan mengubah hambatan menjadi peluang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tingkat *adversity quotient* yang baik menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan individu, baik dalam bidang pendidikan,

karier, maupun kehidupan sehari-hari.

b. Faktor – Faktor *Adversity Quotient*

Menurut Paul Stoltz (2000), *adversity quotient* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan. Faktor-faktor tersebut berperan dalam menentukan tingkat ketahanan, kegigihan, serta kemampuan individu untuk tetap bertahan dan mencapai tujuan meskipun menghadapi berbagai hambatan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi *adversity quotient* adalah sebagai berikut.

1) Daya saing (*Competitiveness*)

Daya saing merupakan kemampuan individu untuk mempertahankan semangat berprestasi dan terus berupaya mencapai hasil yang lebih baik dalam situasi yang kompetitif. Individu yang memiliki daya saing tinggi cenderung memandang kegagalan sebagai pengalaman belajar dan menjadikannya sebagai motivasi untuk meningkatkan kemampuan diri. Sebaliknya, individu dengan daya saing rendah lebih mudah kehilangan semangat dan menyerah ketika menghadapi tantangan. Menurut Paul Stoltz (2000), daya saing menjadi salah satu faktor yang mendukung kemampuan individu dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tekanan.

2) Produktivitas (*Productivity*)

Produktivitas berkaitan dengan kemampuan individu dalam mempertahankan kinerja dan menyelesaikan tugas secara efektif meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi cenderung mampu tetap fokus pada tanggung jawab yang dimiliki serta tidak mudah terpengaruh oleh hambatan yang dihadapi. Paul Stoltz (2000) menjelaskan bahwa kemampuan mengelola dan mengatasi kesulitan secara efektif dapat membantu individu mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitasnya.

3) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat motivasi yang tinggi membuat individu lebih gigih, tekun, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi berbagai rintangan. Individu yang memiliki motivasi kuat cenderung mampu mempertahankan usaha yang dilakukan meskipun menghadapi kegagalan atau hambatan. Paul Stoltz (2000) menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit dari kesulitan yang dihadapi.

c. Indikator *Adversity Quotient*

Dalam penelitian Violinda, et al. (2023), konsep *adversity quotient* mengacu pada teori Paul Stoltz (2000) yang menjelaskan bahwa *adversity quotient* terdiri atas beberapa indikator, yaitu :

1) *Control* (Kontrol Diri)

Control merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri ketika menghadapi masalah atau tekanan. Individu yang memiliki *control* yang baik akan tetap tenang dan mampu berpikir rasional saat menghadapi kesulitan. Paul Stoltz (2000) menjelaskan bahwa individu dengan *control* yang tinggi mampu mengelola emosi dan tidak mudah panik ketika menghadapi masalah.

2) *Origin and Ownership* (Asal – usul dan Pengakuan)

Origin and ownership berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali penyebab masalah dan bertanggung jawab terhadap penyelesaiannya. Individu yang memiliki kemampuan ini tidak hanya menyalahkan keadaan atau orang lain ketika menghadapi masalah, tetapi juga berupaya memperbaiki kondisi yang terjadi. Individu yang memiliki *origin and ownership* tinggi akan lebih dewasa dalam menghadapi tantangan serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tantangan.

3) *Reach* (Jangkauan)

Reach merupakan kemampuan individu dalam membatasi pengaruh masalah agar tidak memengaruhi aspek kehidupan lainnya, Paul Stoltz (2000) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *reach* tinggi mampu memisahkan masalah sehingga tidak mengganggu aktivitas atau tanggung jawab lainnya. Individu yang memiliki kemampuan *reach* yang baik akan tetap fokus dan produktif meskipun sedang menghadapi tekanan atau masalah tertentu.

4) *Endurance* (Daya Tahan)

Endurance merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan tetap optimis ketika menghadapi kesulitan. Individu dengan *endurance* yang baik meyakini bahwa masalah yang dihadapi bersifat sementara dan dapat diselesaikan. Individu yang memiliki *endurance* tinggi akan lebih gigih, tidak mudah menyerah, serta mampu bangkit kembali setelah mengalami kegagalan atau hambatan dalam mencapai tujuan karirnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian terhadap berbagai hasil sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan. Kajian ini bertujuan untuk memberikan landasan teoritis dalam memahami hubungan antar variabel penelitian, sekaligus menjadi bahan acuan dan pembanding bagi penelitian yang dilaksanakan, beberapa penelitian

terdahulu yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andi Basuki, et al. (2023). <i>The Effect of Self-Efficacy and Adversity Quotient on Work Readiness through Work Motivation in College Students</i> . Proceedings of the BISTIC Business Innovation Sustainability and Technology International Conference.	Apakah terdapat hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan <i>adversity quotient</i> terhadap <i>work readiness</i> melalui motivasi kerja pada mahasiswa?	X1: <i>Self-Efficacy</i> ; X2: <i>Adversity Quotient</i> ; Z: Motivasi Kerja; Y: <i>Work Readiness</i>	Kuantitatif, <i>Path Analysis</i> (SmartPLS 4), pendekatan deskriptif dan eksplanatori.	<i>Self-efficacy</i> , <i>adversity quotient</i> , <i>self-efficacy</i> melalui motivasi kerja, dan <i>adversity quotient</i> melalui motivasi kerja masing-masing memiliki dampak positif terhadap <i>work readiness</i> .
2	Kristin Violinda, et al. (2023). Pengaruh <i>Career Planning</i> , <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Adversity Quotient</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis.	Apakah <i>career planning</i> , <i>self-efficacy</i> , dan <i>adversity quotient</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang?	X1: <i>Career Planning</i> ; X2: <i>Self-Efficacy</i> ; X3: <i>Adversity Quotient</i> ; Y: Kesiapan Kerja	Kuantitatif, <i>purposive sampling</i> , analisis regresi berganda (<i>multiple regression</i>) dengan uji T.	<i>Career planning</i> dan <i>adversity quotient</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. <i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Secara bersama-sama, ketiganya berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
3	Lusyiana, et al. (2023). <i>The Influence Secretarial Competence, Self-Esteem & Self-Efficacy of The Work Readiness of Final Year Students</i> .	1. Apakah kompetensi sekretaris berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir? 2. Apakah <i>self-esteem</i> berpengaruh	X1: Kompetensi Sekretaris (<i>Secretarial Competence</i>); X2: <i>Self-Esteem</i> ; X3: <i>Self-Efficacy</i> ; Y: Kesiapan Kerja (<i>Work Readiness</i>)	Kuantitatif, SmartPLS.	Semua variabel berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Business and Investment Review (BIREV)</i> , Vol. 1 No. 6 Tahun 2023.	terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir? 3. Apakah <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir?			
4	Salma Putri Harapan, et al. (2024). <i>The Influence of the Career Plan, Personal Branding, and Self-Efficacy on Student Work Readiness (Study on Management Student in Universitas Muria Kudus Academic Year of 2021/2022). International Conference on Economic Management and Accounting.</i>	Bagaimana pengaruh <i>career planning</i> , <i>personal branding</i> , dan <i>self-efficacy</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa?	X1: <i>Career Planning</i> ; X2: <i>Personal Branding</i> ; X3: <i>Self-Efficacy</i> ; Y: Kesiapan Kerja Mahasiswa	Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan SmartPLS 3.0.	<i>Career planning</i> dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. <i>Personal branding</i> tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
5	Indah Susanti, et al. (2024). <i>The Influence of Industrial Work Practice, Self-Efficacy and Adversity Quotient on the Work Readiness of XII Grade Students at Vocational High School in Malang. Proceedings Series of Educational Studies.</i>	Bagaimana pengaruh praktik kerja industri (<i>prakerin</i>), <i>self-efficacy</i> , dan <i>adversity quotient</i> terhadap kesiapan kerja siswa SMK kelas XII?	X1: <i>Industrial Work Practice</i> (Prakerin); X2: <i>Self-Efficacy</i> ; X3: <i>Adversity Quotient</i> ; Y: Kesiapan Kerja	Kuantitatif, <i>proportional random sampling</i> , analisis korelasi berganda.	Praktik Kerja Industri, <i>self-efficacy</i> , dan <i>adversity quotient</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan.
6	Ambarwati Setyoningrum, et al. (2024). <i>The</i>	Bagaimana pengaruh <i>soft skills</i> , <i>adversity</i>	X1: <i>Soft Skills</i> ; X2: <i>Adversity Quotient</i> ; X3:	Kuantitatif, <i>Slovin formula</i> dengan <i>basic</i>	<i>Soft skills</i> dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Influence of Soft Skills, Adversity Quotient, and Self Efficacy on Work Readiness in Students of The 2020 Class of Management Study Program, Universitas Muhammadiyah Malang. Manajemen Bisnis.</i>	<i>quotient, dan self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa?</i>	<i>Self-Efficacy; Y: Kesiapan Kerja</i>	<i>random sampling, analisis regresi linear berganda (SPSS 26).</i>	positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. <i>Adversity quotient</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.
7	Wita Syawitri, et al. (2024). <i>The Influence of Internship Experience and Soft Skills on Work Readiness Mediated by Self-Efficacy</i> . KIJMS.	Bagaimana pengaruh pengalaman magang dan <i>soft skills</i> terhadap kesiapan kerja melalui <i>self-efficacy</i> sebagai mediator?	X1: Pengalaman Magang; X2: <i>Soft Skills</i> ; Z: <i>Self-Efficacy</i> (Mediasi); Y: Kesiapan Kerja	Kuantitatif, Gen Z di Indonesia, <i>purposive sampling</i> , analisis PLS-SEM.	Pengalaman magang dan <i>soft skills</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. <i>Self-efficacy</i> terbukti memediasi hubungan tersebut secara signifikan.
8	Novianto Eko Nugroho, et al. (2024). <i>A Systematic Review of Indonesian Higher Education Students' and Graduates' Work Readiness</i> . JIITUJ.	Bagaimana kesiapan kerja lulusan sarjana dalam memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh pemberi kerja di dunia kerja?	X1: Magang; X2: Pelatihan <i>Soft Skills</i> ; X3: Program MBKM; Y: Kesiapan Kerja (<i>Work Readiness</i>)	<i>Systematic Literature Review</i> (SLR) dari studi tahun 2019–2023 di Google Scholar & Scopus.	Program pendidikan tinggi, termasuk magang dan pelatihan <i>soft skills</i> seperti MBKM, memainkan peran krusial dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan.
9	Merry Ningsi Tasuib, et al. (2024). <i>Self-Efficacy and Work Readiness in Psychology Department Students</i> . JHBS.	Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa departemen psikologi?	X: <i>Self-Efficacy</i> ; Y: Kesiapan Kerja	Kuantitatif, regresi linear sederhana, 101 responden mahasiswa Psikologi Undana.	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Semakin tinggi keyakinan diri, semakin tinggi kesiapan mahasiswa

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					menghadapi dunia kerja.
10	Novita Afryda Hastuti, et al. (2025). <i>The Effect of Self-Efficacy, Emotional Intelligence, and Career Planning on Work Readiness</i> . SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi).	Sejauh mana <i>self-efficacy</i> , <i>emotional intelligence</i> , dan <i>career planning</i> memengaruhi <i>work readiness</i> pada <i>fresh graduate</i> di Kota Madiun?	X1: <i>Self-Efficacy</i> ; X2: <i>Emotional Intelligence</i> ; X3: <i>Career Planning</i> ; Y: <i>Work Readiness</i>	Kuantitatif, 384 responden (<i>fresh graduate</i>), analisis regresi linear berganda (SPSS).	<i>Self-efficacy</i> , <i>emotional intelligence</i> , dan <i>career planning</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap <i>work readiness</i> .
11	Eva Saputri, et al. (2025). <i>The Nexus of Self-Efficacy and Career Planning on the Work Readiness of Fresh Graduates in Semarang City</i> . Universal Business and Management Review (UBMAR).	Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy</i> dan <i>career planning</i> terhadap kesiapan kerja lulusan baru di Kota Semarang?	X1: <i>Self-Efficacy</i> ; X2: <i>Career Planning</i> ; Y: <i>Work Readiness</i>	Kuantitatif, deskriptif dan kausal, 76 responden (Slovin), analisis regresi linear berganda (SPSS 22).	Secara parsial, <i>self-efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan. <i>Career planning</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara simultan keduanya berpengaruh signifikan.
12	Reysa Fria Irmanda, et al. (2025). <i>Career Planning and Adversity Quotient on the Work Readiness of PAP FKIP UNS Students</i> . Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran (JIKAP).	Apakah terdapat pengaruh parsial dan simultan antara perencanaan karir dan <i>adversity quotient</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa PAP FKIP UNS?	X1: Perencanaan Karir; X2: <i>Adversity Quotient</i> ; Y: Kesiapan Kerja	Kuantitatif, metode korelasional.	Perencanaan karir dan <i>adversity quotient</i> , baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
13	Jessica Yuli Hana, et al. (2025). <i>Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri dan Keaktifan</i>	Bagaimana dampak <i>soft skill</i> , efikasi diri, dan keaktifan	X1: <i>Soft Skill</i> ; X2: Efikasi Diri; X3: Keaktifan Berorganisasi;	Kuantitatif, 75 responden, analisis regresi linear berganda (SPSS 25).	<i>Soft skill</i> , efikasi diri, dan keaktifan dalam berorganisasi

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (JEMBA).	berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen angkatan 2021 di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya?	Y: Kesiapan Kerja		memberikan pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
14	Dika Yunilva Aziz, et al. (2025). Pengaruh Literasi Digital dan <i>Career Planning</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. <i>Santhet: Jurnal Sejarah, Pendidikan dan Humaniora</i> .	Bagaimana pengaruh literasi digital dan <i>career planning</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UNP?	X1: Literasi Digital; X2: <i>Career Planning</i> ; Y: Kesiapan Kerja	Kuantitatif deskriptif, 1.834 populasi dengan sampel 328 responden (<i>Proportional Stratified Random Sampling</i>).	Literasi digital dan <i>career planning</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara parsial, kedua variabel juga memiliki pengaruh positif dan signifikan.
15	Shofa' Nabilah, et al. (2025). <i>Self-Efficacy as a Predictor of Work Readiness among Vocational High School Students</i> . Edukasi.	Apakah <i>self-efficacy</i> dapat secara signifikan memengaruhi kesiapan kerja individu pada siswa SMK?	X: <i>Self-Efficacy</i> ; Y: Kesiapan Kerja (<i>Work Readiness</i>)	Kuantitatif, 102 responden (siswa SMK Gatra Praja Pekalongan), teknik <i>quota sampling</i> , analisis regresi linear sederhana.	<i>Self-efficacy</i> terbukti menjadi prediktor yang signifikan terhadap kesiapan kerja, di mana efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan kesiapan kerja siswa.
16	Francisca Rehmenda Sriulina, et al. (2025). Pengaruh <i>Self-Efficacy, Soft Skill</i> , dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja <i>Fresh Graduate</i> Universitas X.	Bagaimana pengaruh <i>self-efficacy, soft skill</i> , dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja <i>fresh graduate</i> ?	X1: <i>Self-Efficacy</i> ; X2: <i>Soft Skill</i> ; X3: Motivasi Kerja; Y: Kesiapan Kerja	Kuantitatif, 115 responden (<i>fresh graduate</i> Universitas X), teknik <i>purposive sampling</i> , analisis regresi linear berganda (SPSS).	<i>Self-efficacy, soft skill</i> , dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara parsial, ketiga variabel

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi.</i>				tersebut juga berpengaruh signifikan.
17	Dianastiti, et al. (2025). <i>The Influence of Locus of Control and Student Competence on Students' Work Readiness.</i> AEEJ: Journal of Automotive Engineering and Vocational Education.	Apakah <i>Locus of Control</i> (LOC) dan kompetensi siswa, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa SMK?	X1: <i>Locus of Control</i> (LOC); X2: Kompetensi Siswa; Y: Kesiapan Kerja (<i>Work Readiness</i>)	Kuantitatif deskriptif. Populasi/sampel 122 siswa kelas X dan XI SMK Veteran 1 Tulungagung (metode sensus). Instrumen angket tertutup skala Likert. Analisis statistik deskriptif dan inferensial menggunakan regresi linear berganda.	<i>Locus of Control</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Kompetensi siswa berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Secara simultan, <i>Locus of Control</i> dan kompetensi meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK.
18	Musafa, et al. (2025). Analisis Pengaruh Literasi Digital, Adaptabilitas, dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z. <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis</i> (JEBI).	Bagaimana pengaruh literasi digital, adaptabilitas, dan <i>self-efficacy</i> terhadap kesiapan kerja siswa SMK di Kabupaten Pekalongan?	X1: Literasi Digital; X2: Adaptabilitas; X3: <i>Self-Efficacy</i> ; Y: Kesiapan Kerja	Kuantitatif, metode survei, 110 responden, analisis regresi linear berganda.	Literasi digital dan adaptabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.
19	Aron Martha Lova, et al. (2025). <i>The Impact of Career Planning, Self Efficacy and Hard Skill on Job Readiness Among Undergraduate Students: A Case Study at STIE Totalwin Semarang.</i> <i>Jurnal Maneksi.</i>	Bagaimana pengaruh perencanaan karir, <i>self-efficacy</i> , dan <i>hard skill</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Totalwin Semarang?	X1: Perencanaan Karir; X2: <i>Self-Efficacy</i> ; X3: <i>Hard Skill</i> ; Y: Kesiapan Kerja	Kuantitatif, 100 responden (Slovin), teknik <i>purposive sampling</i> , analisis regresi linear berganda (SPSS).	Perencanaan karir, <i>self-efficacy</i> , dan <i>hard skill</i> secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
20	Sri Hayu Kartika, Sejauh mana		X1: <i>Self-</i>	Kuantitatif, 142	<i>Self-efficacy</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	et al. (2026). Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , <i>Self-Confidence</i> , dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa. JPM Jurnal Prima Manajemen.	<i>self-efficacy</i> , <i>self-confidence</i> , dan dukungan sosial memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB Universitas Malikussaleh?	<i>Efficacy</i> ; X2: <i>Self-Confidence</i> ; X3: Dukungan Sosial; Y: Kesiapan Kerja	responden, metode SEM-PLS (SmartPLS 4.0).	dan dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. <i>Self-confidence</i> juga terbukti berpengaruh signifikan.
21	Siti Jumi Agustia & Okki Trinanda (2026). Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Perencanaan Karier terhadap Kesiapan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Indonesian Journal of Digital Business.	Apakah <i>self-efficacy</i> dan perencanaan karier berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja?	X1: <i>Self-Efficacy</i> ; X2: Perencanaan Karier; Z: Motivasi Kerja; Y: Kesiapan Kerja	Kuantitatif, 152 responden, PLS-SEM (SmartPLS 4).	<i>Self-efficacy</i> , perencanaan karier, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh <i>self-efficacy</i> dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja.
22	Siti Nurun Chumairoh, et al. (2026). <i>The Influence of Personal Branding and Adversity Quotient on Work Readiness of Final Year Students Through Mediation of Self-Efficacy</i> . JPEKA.	Bagaimana pengaruh <i>personal branding</i> dan <i>adversity quotient</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir melalui <i>self-efficacy</i> sebagai variabel mediasi?	X1: <i>Personal Branding</i> ; X2: <i>Adversity Quotient</i> ; Z: <i>Self-Efficacy</i> (Mediasi); Y: <i>Work Readiness</i>	Kuantitatif, 161 responden (mahasiswa di Indonesia), analisis PLS-SEM (SmartPLS 4.0).	<i>Personal branding</i> dan <i>adversity quotient</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. <i>Self-efficacy</i> terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kesiapan kerja.
23	Nainggolan & Rahmi (2026). Peran <i>Adversity Quotient</i> terhadap Kesiapan Kerja pada <i>Fresh Graduate</i> Universitas	1. Bagaimana tingkat <i>adversity quotient</i> pada <i>fresh graduate</i> Universitas Negeri Padang? 2. Bagaimana	X: <i>Adversity Quotient</i> ; Y: Kesiapan Kerja (<i>Work Readiness</i>)	Kuantitatif, regresi sederhana.	<i>Adversity quotient</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Negeri Padang. <i>Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar</i> , Vol. 11 No. 02 Juni 2026.	tingkat kesiapan kerja pada <i>fresh graduate</i> Universitas Negeri Padang? 3. Apakah <i>adversity quotient</i> berperan terhadap kesiapan kerja <i>fresh graduate</i> Universitas Negeri Padang?			
24	Dewi & Lysander (2026). <i>The Influence of Career Planning, Work Interest, and Self-Efficacy on Work Readiness</i> . Proceedings of the 1st International Conference on Business, Economic, and Social Sustainability (ICOBES 2025).	1. Apakah perencanaan karier berpengaruh terhadap kesiapan kerja? 2. Apakah minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja? 3. Apakah <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja?	X1: Perencanaan Karier (<i>Career Planning</i>); X2: Minat Kerja (<i>Work Interest</i>); X3: <i>Self-Efficacy</i> ; Y: Kesiapan Kerja (<i>Work Readiness</i>)	Survei, PLS. SEM-	Perencanaan karier dan minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja. <i>Self-efficacy</i> tidak signifikan.
25	Aulia & Cahyadi (2026). <i>The Influence of Social Support and Employment Skills on Work Readiness Among Persons with Disabilities in Gresik Regency</i> . PARADOKS: <i>Jurnal Ilmu Ekonomi</i> , Vol. 9 No. 1, November 2026, e-ISSN 2622-6383.	1. Apakah dukungan sosial (<i>social support</i>) berpengaruh terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik? 2. Apakah keterampilan kerja (<i>employment skills</i>) berpengaruh terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas	X1: Dukungan Sosial (<i>Social Support</i>); X2: Keterampilan Kerja (<i>Employment Skills</i>); Y: Kesiapan Kerja (<i>Work Readiness</i>)	Pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, <i>purposive sampling</i> , PLS-SEM (SmartPLS).	Keterampilan kerja (<i>employment skills</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dukungan sosial (<i>social support</i>) tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual yang mendeskripsikan hubungan antar variabel dalam sebuah penelitian yang dibangun berdasarkan kajian teori serta hasil dari peneliti – peneliti terdahulu yang relevan. Menurut Sugiyono (2023), kerangka berpikir memiliki peran penting dalam menggambarkan pola hubungan secara logis antara variabel independen dan variabel dependen yang menjadi objek penelitian. penyusunan kerangka berpikir dilakukan secara terstruktur dan sistematis dengan bertumpu pada teori – teori yang relevan, sehingga penelitian yang dilakukan memiliki arah, fokus, dan tujuan yang jelas.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun, sedangkan variabel independent terdiri dari *career planning* (X1), *self efficacy* (X2), dan *adversity quotient* (X3). *Career planning* memiliki peran strategis dalam membantu individu menetapkan arah serta tujuan karir secara terencana dan terstruktur, *self efficacy* berkaitan dengan tingkat keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja, sedangkan *adversity quotient* mencerminkan kemampuan individu dalam bertahan dan mengatasi berbagai hambatan maupun tekanan yang dihadapi. Ketiga variabel tersebut diduga memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun.

Kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang mencerminkan kematangan individu dari sisi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta

kesiapan mental dalam memasuki dan menghadapi dunia kerja secara nyata. Violinda, et al. (2023) mengungkapkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal yang bersumber dari dalam individu, di antaranya *career planning*, *self efficacy*, dan *adversity quotient*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tidak semata – mata ditentukan oleh prestasi akademik, melainkan juga dipengaruhi oleh factor psikologis serta kematangan individu dalam menghadapi persaingan di pasar kerja.

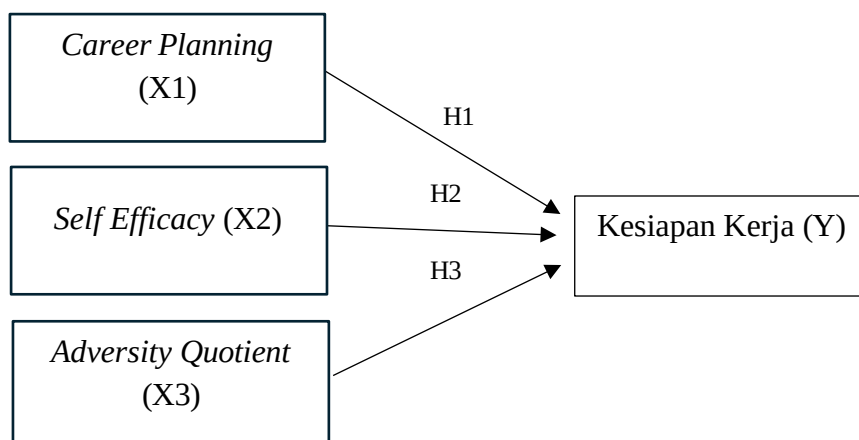
Career planning merupakan salah satu faktor penting memengaruhi kesiapan kerja *fresh graduate*. *Career planning* mencakup serangkaian proses yang dilakukan individu dalam menetapkan tujuan karir, mengidentifikasi potensi diri, serta merancang langkah – langkah konkret yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Harapan et al. (2024) menegaskan bahwa *career planning* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja karena individu yang memiliki *career planning* baik cenderung lebih terarah dalam mempersiapkan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja. *fresh graduate* yang memiliki tujuan karir yang jelas akan lebih siap dalam tuntutan pekerjaan dan proses adaptasi di lingkungan kerja.

Self efficacy merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja individu. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan tertentu. Saputri & Purnomo (2025) mengemukakan bahwa *self efficacy* tinggi mampu meningkatkan rasa percaya diri individu dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Individu yang memiliki keyakinan kuat

terhadap kemampuannya cenderung bersikap lebih optimis, lebih beradaptasi, serta tidak mudah putus asa ketika dihadapkan pada berbagai hambatan dalam proses memperoleh pekerjaan.

Adversity quotient juga berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja *fresh graduate*. Kemampuan ini mencerminkan kapasitas individu dalam menghadapi kesulitan, tekanan, dan berbagai tantangan yang muncul selama proses memasuki maupun menjalani dunia kerja. Menurut Nainggolan & Rahmi (2026), *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki daya juang tinggi, mampu mengatasi hambatan, serta tetap bertahan dalam situasi yang penuh tekanan cenderung lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Dengan demikian, *fresh graduate* yang memiliki *adversity quotient* yang baik akan lebih mudah beradaptasi, menyelesaikan permasalahan, dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Ketiga variabel independen tersebut yaitu *career planning*, *self efficacy*, dan *adversity quotient* diasumsikan memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* di Kota Madiun. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik *career planning* yang dimiliki, semakin tinggi tingkat *self efficacy*, serta semakin kuat *adversity quotient* yang dimiliki *fresh graduate*. Hubungan ini dirangkum secara skematis dalam gambar kerangka pemikiran penelitian berikut :



Sumber Penelitian : Setyoningrum et al. (2024) dan Lova & Kiswoyo (2025).

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan salah satu unsur penting dalam penelitian ilmiah yang digunakan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti dalam menentukan arah penelitian, pengumpulan data, serta pengujian empiris terhadap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2023), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis disebut sebagai jawaban sementara karena masih didasarkan pada teori – teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data. Hipotesis dapat dipahami sebagai dugaan teoritis yang kebenarannya perlu diuji melalui penelitian.

1. Pengaruh *Career Planning* terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate*

Career planning merupakan salah satu aspek penting dalam membentuk kesiapan kerja *fresh graduate* di tengah persaingan dunia kerja yang semakin kompleks. Kemampuan individu dalam merencanakan dan menetapkan tujuan karier dapat membantu proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja secara lebih efektif. Menurut teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikembangkan Lent et al. (1994), perkembangan dan perilaku karier dipengaruhi oleh interaksi antara *self efficacy*, *outcome expectations*, dan tujuan karier (*goals*) yang dimiliki individu. Individu yang memiliki tujuan karier yang jelas dan perencanaan karier yang matang cenderung lebih siap dalam mengambil keputusan karier, mengembangkan kompetensi yang diperlukan, serta menghadapi tuntutan dunia kerja.

Antoniou (2010) menjelaskan bahwa *career planning* merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan individu dalam menetapkan tujuan karir dan menyusun langkah strategis untuk mencapai tujuan. *Career planning* yang matang membantu individu memahami kemampuan diri, mengenali peluang kerja, serta menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan pekerjaan. Kejelasan arah karir juga mampu meningkatkan motivasi individu untuk mempersiapkan kemampuan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diinginkan.

Penelitian terdahulu mendukung hubungan antara *career planning* dan kesiapan kerja. Violinda, et al. (2023) membuktikan bahwa *career*

planning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1. Harapan et al. (2024) menemukan bahwa *career planning* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hastuti & Dessyarti (2025) menunjukkan bahwa *career planning* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness fresh graduate*. Martha Lova C Kiswoyo (2025) juga memperkuat bahwa *career planning* menjadi salah satu faktor dominan yang menentukan kesiapan kerja mahasiswa.

H1 : Diduga *Career Planning* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate*.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate*

Self efficacy merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja *fresh graduate*. Dalam konsep *Social Cognitive Career Theory*, *self efficacy* menjadi salah satu variabel kognitif personal yang memengaruhi minat, tujuan, dan perilaku karir individu. Rendahnya *self efficacy* yang dimiliki individu akan membuatnya sulit untuk membuat keputusan terhadap kariernya. Bandura (1997), mengatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan individu terhadap kemampuannya dapat mengerjakan tugas dengan tujuan keberhasilan sesuai harapan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam bekerja. Pada proses membentuk keputusan karir, individu harus dapat mempertimbangkan ketidakpastian kemampuannya dalam bidang yang diamati, kepastian dan prospek karir pada masa depan mereka, serta identitas yang dituju.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Tasuib et al. (2024) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sehingga semakin tinggi keyakinan individu Tasuib et al. (2024) terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula kesiapan yang dimiliki untuk memasuki dunia kerja. Hastuti & Dessyarti (2025) juga mengungkapkan bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* pada *fresh graduate*. Temuan tersebut didukung oleh Shofa' Nabilah & Laila Listiana Ulya (2025) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan prediktor yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, Hayu Kartika & Matriadi (2026) membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih siap dalam menghadapi tuntutan dan tantangan dunia kerja.

H2 : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate*.

3. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate*

Adversity quotient merupakan kemampuan individu dalam menghadapi, mengelola, dan mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam kehidupan maupun pekerjaan. Paul Stoltz (2000) menjelaskan bahwa

adversity quotient menggambarkan kemampuan individu dalam mengubah hambatan menjadi peluang untuk mencapai keberhasilan. Individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi umumnya memiliki daya juang, ketahanan mental, dan kemampuan adaptasi yang lebih baik ketika menghadapi tekanan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Andi Basuki et al. (2023) menemukan bahwa *adversity quotient* memberikan pengaruh positif terhadap *work readiness*, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Susanti & Wiyono (2024) juga membuktikan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, yang menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan dapat meningkatkan kesiapannya memasuki dunia kerja. Selanjutnya, Irmada & Susantiningrum (2025) mengungkapkan bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, baik secara parsial maupun simultan bersama perencanaan karier. Temuan tersebut diperkuat oleh Nainggolan & Rahmi (2026) yang menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* Universitas Negeri Padang.

H3 : Diduga *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja *Fresh Graduate*.