

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan pembangunan suatu negara maupun organisasi. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tinggi dituntut tidak hanya mencetak lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga mampu beradaptasi, bekerja sama, serta siap menghadapi kompleksitas dunia kerja. Namun, kenyataan menunjukkan masih banyak lulusan perguruan tinggi yang dinilai belum siap kerja, sehingga berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran di kalangan sarjana (Mamentu *et al.*, 2023).

Menurut Sumampouw *et al.* (2024), *work readiness* tidak hanya mencakup kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga mempertahankannya melalui kesiapan pribadi, tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, dan pandangan terhadap diri sendiri. *Work readiness* adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara optimal dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Nasution *et al.*, 2022).

*Work readiness* menurut ACT (2013) dan Abdullah *et al.*, 2023) *work readiness* memiliki beberapa indikator utama, antara lain *critical thinking*, *problem solving*, *finding information*, dan *thinking abilities*. Keempat indikator ini sangat relevan dalam menggambarkan sejauh mana mahasiswa

akhir mampu merespons tantangan di lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks. Salah satu indikator penting yaitu *critical thinking*, yaitu kemampuan dalam menganalisis situasi, mengevaluasi informasi, dan mengambil keputusan rasional yang sesuai dengan konteks pekerjaan.

Fenomena ketidaksiapan lulusan perguruan tinggi dalam memasuki dunia kerja kini menjadi sorotan dalam upaya peningkatan *human resource development*. Hasil survei yang dilakukan oleh *Intelligent.com* terhadap 800 pimpinan *human resources* dan 800 lulusan baru di Amerika Serikat menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan, yakni 9 dari 10, enggan merekrut *fresh graduates* karena dianggap belum memiliki *work readiness* yang memadai (Heubeck, 2023). Kondisi ini membuat banyak perusahaan lebih memilih alternatif lain seperti merekrut pekerja lepas, mempekerjakan kembali pensiunan, atau bahkan mengadopsi teknologi otomatisasi, guna menghindari risiko terkait kurangnya *work readiness fresh graduate*.

Salah satu penyebab utama dari ketidaksiapan ini adalah kurangnya *self efficacy*. Menurut Bandura (1997) dan Abdullah *et al.* (2023) *self efficacy* mencerminkan tingkat keyakinan seseorang dalam merencanakan serta melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu. *Fresh graduate* yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi dunia kerja, mampu membuat keputusan karier dengan mantap, serta bersikap proaktif dalam mencari pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru.

*Self efficacy* memiliki peran krusial dalam fase transisi *fresh graduate* di Kota Madiun menuju dunia kerja. Temuan penelitian yang dikemukakan oleh Abdullah *et al.* (2023) menguatkan hal ini, dengan menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap *work readiness*. *Fresh graduate* yang memiliki *self efficacy* tinggi umumnya mampu beradaptasi lebih baik dengan lingkungan kerja baru, serta menunjukkan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil penelitian lain juga mendukung pentingnya *self efficacy* dalam membentuk *work readiness*. Sumampouw *et al.* (2024) menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *work readiness* mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tetap memainkan peran penting dalam membentuk persepsi dan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Sementara itu, penelitian oleh Mamentu *et al.* (2023) membuktikan bahwa *self efficacy* secara signifikan memengaruhi *work readiness fresh graduate*, menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri berkontribusi dalam membangun kesiapan psikologis dan perilaku menghadapi tuntutan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution *et al.* (2022), Yasinta & Aminuddin Irfani (2022), Mamentu *et al.*, (2023), dan Abdullah *et al.* (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* mahasiswa. Violinda, *et al.* (2023) menyampaikan temuan yang berbeda, di mana *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *work readiness*. Hal ini juga sejalan dengan temuan dari Sumampouw *et al.* (2024),

yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *work readiness* mahasiswa.

Salah satu faktor internal penting yang juga berpengaruh terhadap *work readiness fresh graduate* adalah *emotional intelligence*. *Emotional intelligence* menjadi keterampilan yang semakin relevan, terutama dalam membangun hubungan interpersonal, mengelola stres kerja, serta menghadapi dinamika emosional di lingkungan kerja. Menurut Robbins & Judge (2017) dan Elviana & Sudiana (2023), *emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang dalam mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memahami makna dari emosi tersebut, serta mampu mengatur dan mengelola emosi secara tepat dalam berbagai situasi.

*Fresh graduate* yang memiliki *emotional intelligence* tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja, memiliki empati, serta lebih mudah dalam berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *emotional intelligence* secara signifikan memengaruhi *work readiness* mahasiswa. Individu dengan *emotional intelligence* yang baik akan menunjukkan ketertarikan dan antusiasme terhadap pekerjaan yang diminati, lebih mampu memaknai proses kerja secara positif, dan lebih siap dalam menghadapi tekanan kerja maupun dinamika sosial di lingkungan kerja. Demikian pula, Riwayati & Santoso (2022) menemukan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh terhadap *work readiness*.

*Emotional intelligence* merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam konteks *work readiness*. Menurut (Mayer *et al.*, 2004; Tekle *et al.*, 2019; Syukri *et al.*, 2025), *emotional intelligence* mencakup 5 (lima) indikator utama, yaitu *perceiving emotions* (mengenali emosi), pengaturan diri (mengelola emosi), motivasi diri (*self-motivation*), empati, dan keterampilan sosial. Penelitian lain yang dilakukan oleh Syukri *et al.* (2025) memperkuat temuan tersebut, dengan menyatakan bahwa *emotional intelligence* secara langsung memengaruhi *work readiness* melalui peningkatan kemampuan personal seperti regulasi emosi, pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan dalam situasi tekanan tinggi.

*Emotional intelligence* dianggap sebagai bagian dari *personal resources* yang memengaruhi *work readiness* secara menyeluruh, bersama dengan *self efficacy*, etika kerja, dan modal psikologis lainnya. *Emotional intelligence* dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam memahami dan menyadari emosi diri sendiri serta mengenali perasaan orang lain (Sabilah *et al.*, 2021). Generasi ini dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi dan dinamika sosial yang kompleks, sehingga kemampuan untuk mengelola emosi menjadi modal utama dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang cepat berubah.

Penelitian yang dilakukan oleh Riwayati & Santoso (2022), Surainah *et al.* (2022), Elviana & Sudiana (2023), Triatmiasih & Indriayu (2024), serta Syukri *et al.* (2025) menunjukkan bahwa *Emotional intelligence* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Namun demikian, hasil tersebut berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Andini & Lukito (2022), yang justru menunjukkan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work readiness*.

*Career planning* merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam membentuk *work readiness* pada *fresh graduate*. Individu yang memiliki *career planning* yang baik cenderung lebih terarah dalam memilih dan mempersiapkan kariernya, karena mereka telah mengenali potensi diri, memahami peluang yang tersedia, serta mampu merancang langkah-langkah konkret menuju tujuan profesional yang ingin dicapai (Sentinuwo *et al.*, 2025).

*Career planning* tidak hanya mencakup pemilihan pekerjaan semata, tetapi juga melibatkan proses introspeksi diri, eksplorasi berbagai alternatif karir, analisis pilihan yang tersedia, pengambilan keputusan secara rasional, serta penyusunan rencana jangka pendek dan jangka panjang yang mendukung kesiapan dalam memasuki dunia kerja Menurut Alifah (2025) *career planning* memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk kesiapan individu, khususnya *fresh graduate*, untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin kompetitif.

*Career planning* yang matang memungkinkan *fresh graduate* untuk menetapkan arah tujuan karir sejak dini, mengenali potensi dan minat pribadi, serta menyusun langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Dalam hal ini, *career planning* tidak hanya berfungsi sebagai panduan dalam

memilih pekerjaan, tetapi juga sebagai proses pembentukan identitas karier yang melibatkan pemahaman terhadap nilai-nilai pribadi, keahlian, serta kecocokan antara diri dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Sentinuwo *et al.* (2025), Alifah (2025), Olivia & Hakim (2024), Harapan *et al.* (2024), Aziz & Sofya (2025) menunjukkan bahwa *career planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan temuan yang disampaikan oleh Susilowati (2022) , yang menyatakan bahwa *career planning* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work readiness*. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam temuan-temuan sebelumnya.

Objek dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* di Kota Madiun, yaitu individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan berada dalam tahap awal memasuki dunia kerja. *Fresh graduate* merupakan lulusan yang telah menuntaskan seluruh proses akademik, termasuk mata kuliah yang mendukung penguasaan kompetensi di bidangnya, dan kini berada pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Pada tahap ini, mereka diharapkan telah memiliki *work readiness* yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional.

Fenomena tingginya angka pengangguran di kalangan *fresh graduate* juga menjadi isu krusial dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya di tingkat pendidikan tinggi. Berdasarkan data Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Madiun menurut tingkat pendidikan pada

Agustus 2023 dan 2024, lulusan pendidikan tinggi masih mencatatkan angka pengangguran tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Data BPS Tahun 2024 juga menunjukkan bahwa *fresh graduate* menjadi kelompok dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi, meskipun terjadi penurunan dari 12,63% menjadi 8,23%. Kondisi ini menandakan bahwa gelar akademik belum menjamin kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Ketidaksesuaian tersebut mencerminkan belum optimalnya *work readiness* yang dimiliki oleh para *fresh graduate*.

Untuk memperkuat temuan tersebut, dilakukan survei guna memperoleh gambaran awal mengenai kondisi aktual *work readiness* yang dimiliki oleh *fresh graduate*. Hasil survei tersebut disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1 Hasil Survei *Work readiness Fresh graduate***

Aspek yang Diobservasi	Persentase (%)	Keterangan
Kurang keterampilan/pengalaman kerja	52%	<i>Fresh graduate</i> merasa belum siap dari sisi keterampilan praktis
Kurang pemahaman tentang dunia profesional	60%	<i>Fresh graduate</i> belum mengenal realitas dan tuntutan dunia kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Data yang dihimpun oleh Mamentu *et al.* (2023) melalui observasi terhadap para *fresh graduate* mengungkapkan bahwa lebih dari 52% mahasiswa merasa belum memiliki keterampilan atau pengalaman yang memadai untuk memasuki dunia kerja. Selain itu, sekitar 60% di antaranya mengaku belum memahami secara utuh tentang dunia profesional yang akan mereka hadapi.

Rendahnya *work readiness* yang ditunjukkan oleh para *fresh graduate* tidak hanya disebabkan oleh kurangnya keterampilan teknis dan pemahaman tentang dunia kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis internal yang turut menentukan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap hal tersebut adalah tingkat *self efficacy*. Untuk mengamati kondisi aktual terkait *self efficacy*, dilakukan survei terhadap *fresh graduate* di Kota Madiun.

**Tabel 1. 2 Hasil Survei *Self Efficacy***

Pernyataan yang Diobservasi	Presentase Tidak Setuju	Keterangan Fenomena
Keyakinan untuk menghadapi tantangan dunia kerja meskipun belum memiliki pengalaman kerja.	41,9%	Hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak yang belum merasa siap menghadapi tantangan di dunia kerja karena kurangnya pengalaman.
Kepercayaan diri dalam mengambil keputusan penting terkait arah karier.	51,6%	Banyak yang belum memiliki kepercayaan diri dalam menentukan arah karier, yang dapat menghambat proses penetapan tujuan karier secara tepat.
Percaya diri dalam menghadapi kompleksitas dan tekanan di dunia kerja.	54%	Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar belum siap menghadapi tekanan dan dinamika lingkungan kerja.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap *fresh graduate* di Kota Madiun, mayoritas menunjukkan tingkat *self efficacy* yang rendah. Pada pernyataan bahwa mereka yakin dapat menghadapi tantangan dalam dunia kerja meskipun belum memiliki banyak pengalaman, sebanyak 41,9% responden menyatakan tidak setuju. Selain itu, ketika diberikan pernyataan mengenai kepercayaan diri dalam mengambil keputusan penting terkait arah karier, angka ketidaksetujuan justru meningkat menjadi 51,6%. Fenomena ini

mengindikasikan bahwa sebagian besar *fresh graduate* masih ragu terhadap kemampuan diri mereka untuk menghadapi realita dan kompleksitas dunia kerja.

Fenomena ini semakin diperkuat oleh data pada pernyataan mengenai kepercayaan diri dalam menghadapi tekanan dan tantangan di dunia kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa 54% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut, yang berarti lebih dari separuh lulusan belum memiliki keberanian maupun keyakinan yang cukup untuk menghadapi tekanan kerja. Temuan ini mencerminkan adanya hambatan internal dalam diri *fresh graduate* yang dapat mengganggu kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja secara optimal.

Individu dengan *self efficacy* yang kuat cenderung memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas-tugas sulit, mampu membuat keputusan secara mandiri, serta memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* yang rendah seringkali menghindari tantangan, mudah merasa gagal sebelum mencoba, dan ragu dalam menentukan arah karier. Oleh karena itu, rendahnya tingkat *self efficacy* menjadi salah satu faktor penghambat dalam proses transisi lulusan dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan terhadap *work readiness fresh graduate* dengan realitas yang mereka alami di lapangan. Jika *fresh graduate* memiliki *self efficacy* yang rendah, maka hal ini akan berdampak pada rendahnya kemampuan adaptasi, ketahanan mental,

serta inisiatif dalam menghadapi tuntutan kerja. Fenomena ini menjadi perhatian penting bagi Kota Madiun yang tengah mengembangkan sektor tenaga kerja produktif.

Selain faktor *self efficacy*, *work readiness* juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola dan memahami emosinya. Berdasarkan data pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar *fresh graduate* belum mampu mengenali dan mengendalikan emosi secara efektif dalam situasi kerja, yang menunjukkan adanya permasalahan pada aspek *emotional intelligence* yang turut memengaruhi rendahnya tingkat *work readiness* di kalangan *fresh graduate*.

**Tabel 1. 3 Data *Emotional Intelligence***

Aspek yang Diobservasi	Total (Skala 100)
<i>Emotion: Anxiety</i>	70
<i>Emotion: Angry</i>	49
<i>Emotional Stability</i>	52

Sumber: *Talentic* (2025)

Dalam era persaingan kerja yang semakin ketat, *work readiness* menjadi tuntutan penting bagi para *fresh graduate* yang umumnya berada dalam rentang usia 20–30 tahun. Namun, berdasarkan data terbaru dari *Talentic Personality Test*, ditemukan adanya tantangan psikologis dan emosional yang signifikan pada kelompok usia ini, khususnya dalam hal kestabilan emosi dan tingkat kecemasan. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa tingkat *anxiety* kolektif individu usia 20–30 tahun berada pada angka 70 dari skala maksimal 100, yang menunjukkan bahwa mayoritas *fresh*

*graduate* berada dalam kondisi psikologis yang rawan stres dan panik saat menghadapi tekanan dunia kerja.

Kondisi ini dikhawatirkan berdampak pada kesiapan mereka dalam menjalani proses rekrutmen, adaptasi kerja, hingga pengambilan keputusan. Hasil eksplorasi data *Talents* juga menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan untuk marah pada Generasi Z yang sebagian besar merupakan *fresh graduate* justru lebih rendah dibandingkan generasi Milenial. Data mencatat bahwa skor tingkat kemarahan Generasi X berada pada angka 45, Generasi Milenial 51, dan Generasi Z 49 dari skala tertinggi 100.

Rendahnya *emotion: angry* bukan berarti menunjukkan *emotional intelligence* yang tinggi, sebab *emotional intelligence* tidak hanya diukur dari kemampuan menahan amarah, tetapi juga mencakup kemampuan mengenali emosi, mengelola perasaan, serta menyalurkan emosi secara adaptif dalam berbagai situasi, termasuk di lingkungan kerja. Hasil survei terkait emosi pada beberapa kelompok usia, menunjukkan bahwa kestabilan emosi mengalami tren penurunan. Jika Generasi X memiliki skor kestabilan emosi sebesar 70, dan Milenial sebesar 66, maka Generasi Z yang sebagian besar juga merupakan *fresh graduate* hanya memperoleh nilai rata-rata 52, atau mengalami penurunan hampir 25% dibanding generasi sebelumnya.

*Emotional intelligence* menjadi salah satu faktor yang diyakini sangat mempengaruhi *work readiness* individu, terutama bagi mereka yang baru memasuki dunia profesional. *Emotional intelligence* mencakup kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara sehat serta

membangun hubungan sosial yang baik kompetensi yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Fakta bahwa *fresh graduate* saat ini menunjukkan tingkat kestabilan emosi yang menurun dan tingkat kecemasan yang tinggi, dapat menjadi indikasi rendahnya *emotional intelligence* dalam kelompok ini.

*Work readiness* juga sangat ditentukan oleh sejauh mana individu mampu merancang dan mempersiapkan jalur kariernya secara terencana. Tanpa *career planning* yang matang, individu cenderung bingung dalam mengambil keputusan, kurang memahami potensi diri, serta melewatkan peluang yang ada di pasar kerja. Temuan survei mengindikasikan bahwa banyak *fresh graduate* di Kota Madiun yang belum memiliki gambaran jelas tentang tujuan karier maupun langkah strategis untuk mencapainya, sehingga hal ini turut memperkuat persoalan *work readiness* yang mereka hadapi.

**Tabel 1. 4 Hasil Survei *Career Planning***

Pernyataan yang Diobservasi	Presentase Tidak Setuju	Keterangan Fenomena
Kejelasan rencana karier setelah menyelesaikan pendidikan tinggi.	43,5%	Sebagian besar belum memiliki rencana karier yang terarah, yang dapat menyebabkan kebingungan saat memasuki dunia kerja.
Inisiatif dalam mencari informasi mengenai peluang kerja yang sesuai dengan minat pribadi.	50,8%	Masih banyak yang belum aktif mencari informasi tentang peluang kerja, sehingga belum siap dalam merencanakan masa depan karier.
Pemahaman tentang jenis pekerjaan dan industri yang sesuai dengan minat dan kemampuan.	33,9%	Meskipun angkanya lebih rendah, masih ada yang belum memahami bidang kerja yang sesuai, yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian karier di kemudian hari.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap *fresh graduate* di Kota Madiun, ditemukan bahwa mayoritas responden belum memiliki *career planning* yang matang. Sebanyak 43,5% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka memiliki rencana karier yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan tinggi. Fenomena ini menunjukkan bahwa hampir separuh *fresh graduate* belum memiliki arah karier yang pasti, yang dapat memengaruhi efektivitas mereka dalam mengambil keputusan karier maupun memilih peluang kerja. Selain itu, 50,8% responden mengaku tidak aktif dalam mencari informasi mengenai peluang kerja yang sesuai dengan minat pribadi mereka.

Fenomena ini diperkuat dengan temuan bahwa sebanyak 33,9% responden tidak memahami jenis pekerjaan dan bidang industri yang sesuai dengan minat serta kemampuan mereka. Hal itu menunjukkan bahwa sepertiga dari *fresh graduate* belum memiliki pemahaman yang cukup mengenai dunia kerja yang akan mereka masuki. Ketidaktahuan ini bisa berdampak pada salah memilih jalur karier dan bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan potensi diri. Rendahnya *career planning* berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dengan kesiapan individu secara personal maupun profesional.

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa *career planning* masih kurang diperhatikan oleh *fresh graduate*, padahal hal ini penting dalam proses transisi ke dunia kerja. Lemahnya *career planning* berdampak pada rendahnya *work readiness*, karena *fresh graduate* menjadi kurang mampu

menetapkan tujuan, mengenali peluang, dan mengembangkan potensi diri. Minimnya *career planning* turut memperburuk kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, serta permasalahan yang diperoleh dari hasil observasi awal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy*, *Emotional Intelligence*, dan *Career Planning* terhadap *Work Readiness* (Studi Kasus pada *Fresh Graduate* di Kota Madiun)**”.

## **B. Batasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada pokok masalah agar penelitian terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian hanya akan dilakukan pada *fresh graduate* di Kota Madiun.
2. Variabel penelitian dibatasi pada masalah yang meliputi: *Self Efficacy* (X1), *Emotional Intelligence* (X2), *Career Planning* (X3), dan *Work Readiness* (Y).

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* di Kota Madiun?

2. Apakah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* di Kota Madiun?
3. Apakah *career planning* berpengaruh terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* di Kota Madiun?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh *self efficacy*, *emotional intelligence*, dan *career planning* terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* di Kota Madiun.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *self efficacy*, *emotional intelligence*, *career planning*, dan *work readiness*.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik-topik

serupa, serta sebagai dasar pengembangan penelitian lanjutan di bidang yang relevan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa tingkat akhir mengenai pentingnya *work readiness* serta faktor-faktor yang memengaruhinya, sehingga dapat menjadi dasar dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia profesional.

### b. Bagi Lembaga Pendidikan

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi Universitas di Kota Madiun dalam merancang program yang mendukung peningkatan *work readiness* mahasiswa.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan teoritis dan empiris yang dapat dimanfaatkan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian serupa di masa yang akan datang.