

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi digital yang berkembang secara pesat telah menghadirkan berbagai pergeseran dalam dunia kerja. Inovasi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan otomatisasi turut mengubah cara organisasi menjalankan pekerjaan dan mengelola aktivitas kerja.² *World economic forum* memperkirakan bahwa hampir setengah dari kompetensi utama yang dibutuhkan oleh tenaga kerja global diperkirakan akan mengalami pergeseran dalam lima tahun kedepan.³ Laporan terbaru oleh *world economic forum* juga menjelaskan bahwa perkembangan teknologi, perkembangan ekonomi, perubahan jumlah dan karakteristik penduduk mengubah cara pekerjaan dilakukan dan menciptakan kebutuhan akan keterampilan baru.⁴ Disisi lain, kondisi kerja saat ini juga diselimuti oleh situasi yang tidak menentu dengan munculnya pekerjaan tanpa kepastian jangka panjang seperti sistem kerja kontrak dan pekerjaan sementara yang semakin sering ditemui.⁵ Perubahan tersebut menyulitkan individu merencanakan pekerjaan dimasa depan, sehingga individu perlu membekali

² Izzatul Mula and Auliya Ristiani, "Transformasi Struktur Pekerjaan Dan Kebutuhan Keterampilan Di Era Teknologi AI Dan Otomatisasi Di Pasar Global," 2025.

³World Economic Forum, "The Future of Jobs Report 2023,," <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>, diakses 11 Mei 2026.

⁴ World Economic Forum, "Future of Jobs Report 2025" (Geneva: World Economic Forum, 2025).

⁵ International Labour Organization, "Exploring the Gig Economy: Challenges and Opportunities" (Geneva: International Labour Organization, 2025).

diri dengan *work readiness* agar mampu bersaing dan menghadapi tuntutan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang.

Work readiness didefinisikan sebagai kualitas dan sikap yang dimiliki individu baik dari aspek pengetahuan, kecakapan maupun kesiapan psikologis guna memasuki ranah kerja.⁶ *Work readiness* terdiri dari empat aspek yang meliputi karakteristik pribadi, wawasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Karakteristik pribadi menggambarkan kualitas personal dan pola pikir yang dimiliki individu dalam menghadapi lingkungan kerja. Kemudian pemahaman organisasi menggambarkan pengetahuan individu tentang organisasi kerja. Kompetensi kerja menggambarkan keterampilan dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dilingkungan kerja dan kecerdasan sosial mencerminkan kemampuan membangun hubungan sosial dengan rekan serta beradaptasi dengan lingkungan. Menurut Fugate dkk, tahap transisi dari ranah pendidikan menuju ranah kerja dikenal dengan *school to work transition* dan sering terhambat bukan karna kurangnya kemampuan teknis tetapi justru dikarenakan lemahnya kepercayaan diri, rendahnya toleransi terhadap tekanan, dan belum siapnya individu secara psikologis untuk menghadapi lingkungan kerja yang menuntut fleksibilitas.⁷

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa angka pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan masih terjadi pada

⁶ Catherine Caballero and Anthony Walker, "Work readiness in Graduate Recruitment and Selection," *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* 1, no. 1 (2010): 13–25.

⁷ M Fugate, A J Kinicki, and B E Ashforth, "Employability: A Psychosocial Construct, Its Dimensions, and Applications," *Journal of Vocational Behavior* 65, no. 1 (2004): 14–38.

berbagai jenjang pendidikan.⁸ Tingkat pengangguran pada lulusan SMP tercatat sebesar 3,80%, meningkat pada lulusan SMA umum sebesar 6,88%, dan mencapai angka tertinggi pada lulusan SMA kejuruan sebesar 8,63%. Sementara itu, pada jenjang pendidikan tinggi, tingkat pengangguran pada Diploma 1/2/3 sebesar 4,31%, dan lulusan sarjana sebesar 5,39%. Meskipun tingkat pencari kerja pada lulusan perguruan tinggi relatif lebih rendah dibandingkan pendidikan menengah, angka tersebut tetap menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi belum sepenuhnya menjamin kemudahan dalam memperoleh pekerjaan. Hal ini menjadikan *work readiness* sebagai aspek penting yang perlu dimiliki. Mahasiswa yang memiliki *work readiness* akan memiliki kesempatan lebih luas untuk memperoleh pekerjaan.⁹

Kelompok yang paling dekat perihal peralihan menuju dunia kerja adalah mahasiswa akhir. Mahasiswa akhir adalah mahasiswa yang sudah menjalani studi lebih dari enam semester serta sudah diperbolehkan secara akademis untuk mengerjakan skripsi atau tugas akhir.¹⁰ Pada fase semester akhir mahasiswa tidak hanya berfokus menyelesaikan studi tetapi juga mulai mempersiapkan langkah setelah lulus. Hasil wawancara awal terhadap 15 mahasiswa akhir menunjukkan 13 di antaranya merasa belum siap memasuki dunia kerja, yang ditandai dengan keraguan terhadap kemampuan diri,

⁸ Badan Pusat Statistik, “Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan” (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2025), <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>, diakses 11 Mei 2026.

⁹ Mohamad Muspawi and Ayu Lestari, “Membangun *Work readiness* Calon Tenaga Kerja,” *Jurnal Literasiologi* 4, no. 1 (2020): 111–17.

¹⁰ Muhammad Asrun, Aspin, and Dodi Silondae, “Hubungan Antara Tingkat Kecerdasan Spiritual Dengan Tingkat Stres Pada Mahasiswa Psikologi Yang Menyusun Skripsi Di Universitas Halu Oleo Tahun Akademik 2018/2019,” *Jurnal SUBLIMAPSI* 1, no. 1 (2020): 44–50.

kekhawatiran menghadapi persaingan, merasa akan sulit beradaptasi, belum adanya perencanaan karier yang jelas, merasa minder dengan kemampuan orang lain. Hasil wawancara memberikan gambaran bahwa banyak mahasiswa akhir merasa belum siap memasuki ranah kerja, akan tetapi organisasi membutuhkan pribadi yang mempunyai kecakapan selaras dengan kebutuhan pekerjaan.¹¹ Perbedaan kondisi nyata dilapangan dan tuntutan dunia kerja memperlihatkan bahwa *work readiness* masih merupakan salah satu kendala yang dialami mahasiswa akhir pada tahap peralihan menuju ranah kerja. Kondisi tersebut mengarahkan perhatian pada pentingnya mengkaji faktor psikologis yang dapat mendukung *work readiness* mahasiswa, salah satunya adalah *psychological capital*.¹²

Psychological capital menurut Luthans dkk, didefinisikan sebagai sumber daya psikologi positif yang terdiri dari efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi.¹³ Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan penuh terhadap potensi yang dimiliki, optimisme berkaitan dengan bagaimana cara seseorang menatap masa mendatang secara positif, harapan berkaitan sejauh mana seseorang mampu berusaha meraih tujuan, sedangkan resiliensi berkaitan dengan ketangguhan seseorang untuk pulih dari keterpurukan. Seseorang yang mempunyai *psychological capital* tinggi biasanya lebih

¹¹ Sri Maharani and Erwin Permana, "Analisis Kesenjangan Keterampilan (Skill Gap) Mahasiswa Dengan Kebutuhan Industri Di Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. 2 (2026): 78–91.

¹² A. M. Farhan Rifqi, Lukman, and Andi Nasrawati Hamid, "The Role of *Psychological capital* on *Work readiness* Among Final-Year University Students," *Journal of Educational, Health and Community Psychology* 15, no. 2 (2026): 621–33.

¹³ F Luthans, C M Youssef, and B J Avolio, *Psychological capital: Developing the Human Competitive Edge* (Oxford University Press, 2007).

mempunyai fleksibilitas yang bermanfaat untuk menghadapi beragam tantangan yang muncul dalam proses mencari pekerjaan.

Hubungan antara *psychological capital* dan *work readiness* telah diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Azky dan Mulyana menemukan keterkaitan positif signifikan antara *psychological capital* dan *work readiness*.¹⁴ Penelitian lain oleh Dewi dkk, menjelaskan bahwa dimensi *psychological capital* yang meliputi efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi berkontribusi signifikan dalam meningkatkan *work readiness* lulusan perguruan tinggi.¹⁵ Hal tersebut menerangkan bahwa mahasiswa dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih merasa siap untuk memasuki dinamika lingkungan profesional.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian-penelitian terdahulu dilaksanakan pada konteks dan karakteristik subjek yang berbeda sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi pada mahasiswa akhir UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Penelitian ini berupaya untuk melengkapi kajian terdahulu mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work readiness*. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dibidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait konsistensi pengaruh antara *psychological capital* dan *work readiness*.

¹⁴ S Azky and O P Mulyana, "Hubungan Antara *Psychological capital* Dengan *Work readiness* Pada Mahasiswa," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 11, no. 2 (2024).

¹⁵ R K Dewi, A Rejeki, and I Fitri Sholichah, "Improving *Work readiness* on Graduates: The Roles of *Psychological capital*," in *UMGESHC: Engineering, Social Science, and Health International Conference*, vol. 1, 2021, 442–51.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini mengidentifikasi beberapa permasalahan:

1. *Work readiness* mahasiswa akhir UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung belum optimal untuk memasuki dunia kerja, ditandai dengan adanya keraguan terhadap kemampuan diri sendiri, merasa khawatir menghadapi persaingan kerja, merasa sulit beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja, serta belum adanya perencanaan karir yang jelas.
2. Perkembangan pasar kerja membuat organisasi atau perusahaan mencari individu dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan.
3. Dibutuhkan sumber daya psikologis positif, seperti *psychological capital*, dalam meningkatkan *work readiness* mahasiswa akhir UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *psychological capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?
2. Seberapa besar *psychological capital* dapat berpengaruh terhadap *work readiness* mahasiswa akhir UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap *work readiness* mahasiswa akhir UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *psychological capital* terhadap *work readiness* mahasiswa akhir UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sanggup memberikan kontribusi bagi perkembangan bidang ilmu psikologi khususnya pada lingkup psikologi industri dan organisasi melalui kajian perihal pengaruh *psychological capital* terhadap *work readiness* mahasiswa akhir.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak, antara lain:

a. Mahasiswa Akhir

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman bahwa memiliki *psychological capital* berupa efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi dapat membantu mahasiswa akhir yang mendukung *work readiness*.

b. Lembaga Pendidikan/Kampus

Temuan ini dapat menjadi acuan pertimbangan bagi pihak kampus untuk merancang serta mengembangkan program pengembangan

diri, pelatihan keterampilan, layanan konseling karier, serta kegiatan pendukung lainnya yang ditujukan bagi mahasiswa akhir.

c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini membuka ruang bagi penelitian selanjutnya sekaligus mendorong pengembangan kajian dengan melibatkan variabel-variabel lain yang relevan untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *work readiness*..

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pengkajian pengaruh antara *psychological capital* terhadap *work readiness* mahasiswa akhir UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

G. Penegasan Variabel

1. *Psychological capital* sebagai variabel independen (X), yaitu *psychological capital* merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan harapan, efikasi diri, optimisme, dan resiliensi yang memungkinkan individu bertahan, berkembang, serta menyelesaikan tuntutan yang dihadapi.¹⁶
2. *Work readiness* sebagai variabel dependen (Y), yaitu *work readiness* adalah serangkaian sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang (calon lulusan pendidikan tinggi), yang membuat individu

¹⁶ Luthans, Youssef, and Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, 2007.

merasa siap untuk memasuki lingkungan kerja dan beradaptasi di dalamnya.¹⁷

H. Sistematika Penulisan

Bab 1 memuat latar belakang penelitian yang meliputi penjelasan terkait fenomena serta permasalahan *work readiness* mahasiswa akhir, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan penegasan variabel. Bab 2 menyajikan landasan teori yang digunakan dalam penelitian meliputi teori *work readiness*, teori *psychological capital*, dan jenis kelamin. Pada bab ini juga memaparkan temuan dari penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian. Bab 3 menerangkan metode penelitian yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis data yang dipakai dalam penelitian. Bab 4 memuat hasil penelitian yang telah didapatkan dalam penelitian. Bab 5 memuat perihal pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh, dan bab 6 memuat simpulan dan saran.

¹⁷ C L Caballero, A Walker, and M Fuller-Tyszkiewicz, "The Work Readiness Scale (WRS): Developing a Measure to Assess *Work readiness* in College Graduates," *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* 2, no. 1 (2011): 41–54.