

# Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X

**Kiky D.H. Saraswati, Daniel Lie, Roland B. Pribadi**  
Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

*Corresponding author: kikys@fpsi.untar.ac.id*

## Abstract

In order to compete with other job seekers, a university graduate should have adequate provisions. In addition to knowledge and skills, they also need to possess readiness to enter the workplace, which is known as work readiness. Work readiness is characterized by having a number of skills, knowledge, basic attitudes, and practical understanding that enable an individual to work productively and to achieve the goals of the organization. Work readiness is influenced by individual internal and external factors. In this study, the internal factor studied is psychological capital, namely an individual's positive psychological state of development characterized by self-efficacy, hope, optimism, and resilience. Furthermore, the external factor studied is social support, namely the perception or actualization of care or assistance from a social network. This research implemented a non-experimental quantitative method, by distributing the Work Readiness Inventory developed by Brady (2010), the Psychological Capital Questionnaire developed by Luthans et al. (2007), and the Personal Resources Questionnaire (PRQ2000) developed by Weinert (2003) to 124 students of University X in Jakarta, Indonesia. The results showed that work readiness of the students of University X is significantly influenced by psychological capital ( $F= 131.291$ ;  $p < 0.000$ ) and social support ( $F= 67.007$ ;  $p < 0.000$ ).

**Keywords:** Work readiness, psychological capital, social support, student

## Pendahuluan

terhadap kebutuhan Sumber Daya Manusia

## Latar Belakang Penelitian

(SDM) yang semakin kompleks dan penuh

Persaingan di dunia bisnis saat ini telah mengalami kemajuan yang pesat.

daya saing. Akibatnya, setiap individu,

Pertumbuhan ekonomi di berbagai negara

diri dalam menjalani persaingan dalam

serta kemajuan teknologi menjadi pemicu

memperoleh pekerjaan. Perguruan tinggi pun

persaingan tersebut. Hal ini juga berimbas

dituntut untuk mempersiapkan kurikulum

untuk menunjang kebutuhan tersebut agar mahasiswa memiliki keterampilan dan kecakapan untuk bersaing di dunia kerja.

Kebutuhan SDM yang tinggi ternyata tidak sebanding dengan data statistik yang ada. Berdasarkan data *World Employment and Social Outlook* (WESO) edisi tahun 2022 menunjukkan jumlah pengangguran di Indonesia tahun ini diperkirakan 6,1 juta orang. Hasil ini tidak jauh berbeda dengan jumlah pengangguran di tahun 2021 (Said, 2022). Sementara, berdasarkan data BPS di Indonesia, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada penduduk usia 20-24 tahun sebesar 17,66% pada Februari 2021, meningkat 3,36% dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 14,3%. Peningkatan TPT pada kelompok usia ini menjadi yang terbesar dibanding kelompok usia lain. Peningkatan TPT terbesar kedua ada pada penduduk usia 25-29 tahun. Pada Februari 2021, TPT kelompok usia ini sebesar 9,27%, meningkat 2,26% dibanding periode yang

sama tahun lalu sebesar 7,01%. Dari sisi pendidikan, tingkat pengangguran tertinggi banyak dialami oleh lulusan SMA, SMK, dan pendidikan tinggi universitas. TPT dari lulusan SMA naik dari 6,69% tahun lalu menjadi 8,55% di tahun ini. Begitu pula dari lulusan SMK, naik dari 8,42% menjadi 11,45%, serta universitas dari 5,7% menjadi 6,97% (Rizaty, 2021).

Hampir semua perusahaan menjadi sangat selektif dalam memilih siapa yang akan diterima bekerja, karena pada dasarnya semua perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan pemahaman yang baik (O'Leary, 2016). *National Association of Colleges and Employers* juga mengemukakan ada beberapa kualifikasi khusus yang dicari oleh perusahaan untuk bisa menerima seseorang untuk bekerja, antara lain mampu bekerja sama dalam tim, mampu menyelesaikan masalah dengan baik, mampu berkomunikasi verbal dan non verbal, mempunyai etika

kerja yang kuat, dan mempunyai jiwa kepemimpinan (Williams, 2017).

Dalam rangka menjawab kebutuhan dunia kerja dan menurunkan tingkat pengangguran, perguruan tinggi perlu meningkatkan kesiapan kerja lulusannya agar dapat bersaing di dunia kerja agar mereka mendapatkan pekerjaan yang layak serta sesuai dengan minat mereka. Salah satu langkah yang diambil oleh institusi pendidikan adalah dengan mengimplementasikan program *internship* dalam kurikulum di program studinya. Menurut Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *internship* atau pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai

keterampilan atau keahlian tertentu (dikutip dalam

[http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)). Dengan adanya program tersebut, diharapkan lulusan sudah terbiasa dengan dunia kerja, sehingga tidak memerlukan waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Dengan kata lain, mereka sudah lebih siap untuk bekerja.

Kesiapan kerja, menurut Cabellero dan Walker (2010), adalah persepsi lulusan terhadap sikap dan atribut yang dibutuhkan agar berhasil di tempat kerja. Hal yang serupa dinyatakan oleh Agusta (2015), dimana kesiapan kerja merupakan kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang tersebut. Lebih detil lagi, Brady (2010) mengemukakan bahwa aspek dari kesiapan kerja terdiri dari: (a) tanggung jawab, yaitu kemauan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya; (b)

fleksibilitas, yaitu kemampuan seseorang dalam menempatkan dan menyesuaikan diri dengan cepat dan mudah terhadap lingkungan kerjanya; (c) keterampilan, adalah kemampuan yang menunjang dalam pekerjaan atau pun bersedia mempelajari keterampilan baru untuk menunjang hasil pekerjaannya; (d) komunikasi, adalah kemampuan untuk berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja; (e) cara pandang terhadap diri sendiri, yaitu pemahaman individu yang berkaitan dengan proses interpersonal individu mengenai keyakinan dirinya dalam menjalankan peran dan pekerjaannya; dan (f) kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu kemampuan seseorang untuk menjaga kebersihan diri, kesehatan secara fisik dan mental serta mampu mengikuti prosedur keselamatan sesuai dengan arahan yang ada.

Bezuidenhout dan Coetzee (dalam Latif, Yusuf & Effendi 2017) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor internal yang

mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Faktor tersebut antara lain adalah *career self-management, cultural competence, self efficacy, career resilience, sociability, entrepreneurial orientation, proactivity, dan emotional literacy*. Sementara menurut Dewa Ketut (dalam Utami, 2016) menjelaskan bahwa faktor eksternal seperti dukungan orang tua, teman sebaya dan keadaan masyarakat sekitar, termasuk tenaga pengajar, juga ikut mempengaruhi kesiapan kerja seseorang.

Melihat penjelasan mengenai faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja di atas, terdapat dua faktor, yaitu *self efficacy* dan *resilience*, yang merupakan dimensi dari modal psikologis. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chandika dan Saraswati (2019), ditemukan bahwa modal psikologis memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Lebih jauh lagi, dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa modal

psikologis memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesiapan kerja dibandingkan dukungan organisasi. Hal ini menandakan bahwa faktor internal, yaitu modal psikologis, lebih berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa untuk bekerja. Masole dan van Dyk (2016) juga menyimpulkan hal yang senada. Penelitian yang melibatkan 183 orang lulusan sarjana di jurusan ilmu sosial ini menampilkan hasil bahwa modal psikologis berkorelasi secara signifikan dengan kesiapan kerja.

Menurut Luthans (2015), modal psikologis adalah konsep inti perilaku organisasi yang positif. Modal psikologis itu sendiri adalah sebuah kondisi psikologis yang positif yang memungkinkan individu untuk mengembangkan dirinya dan dikarakteristikan dengan dimilikinya *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Modal psikologis ini erat kaitannya dengan rasa bahagia, mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan yang sesuai

keinginan dan kemampuan karyawan atau individu tersebut.

Modal psikologis terdiri dari empat dimensi (Luthans, 2015). Dimensi-dimensi tersebut adalah *hope*, *optimism*, *resilience* dan *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang yang selalu berusaha untuk mencapai kesuksesan dalam menghadapi tugas yang sulit. Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan menetapkan tujuan yang tinggi dan tidak takut dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit. *Hope* merupakan suatu kemampuan untuk menyadari bahwa ada tujuan dan mampu untuk memfokuskan diri dalam mencapai tujuan tersebut. *Hope* sendiri merupakan motivasi positif yang timbul dari diri seseorang yang secara aktif dapat membawanya untuk mencapai tujuan hingga berhasil. *Optimism* ditandai adanya keyakinan positif di dalam diri bahwa dirinya dapat meraih kesuksesan, baik di saat ini maupun di masa depan. *Optimism* membuat

seseorang melihat segala peristiwa dengan pandangan positif dan paradigma bahwa semua hal akan berjalan dengan lancar dan hal positif akan terus-menerus terjadi. Konstruk terakhir, *resilience* adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dan menghadapi masalah dan kesulitan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain, *resilience* adalah kemampuan seseorang untuk bangkit kembali dari kegagalan dan ketidakpastian sehingga orang tersebut tetap dapat positif dalam memandang hari depannya.

Faktor eksternal, yaitu dukungan sosial, berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang. Dukungan sosial yang merupakan faktor eksternal mampu memberikan kontribusi dalam membantu seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dan efektif. Melalui dukungan sosial yang baik, kemampuan beradaptasi seseorang terhadap lingkungan barunya menjadi lebih mudah. Dalam penelitiannya, Tentama dan

Riskiyana (2020) menyimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap pembentukan kesiapan kerja. Lebih jauh lagi, hasil olah data dari penelitian yang melibatkan 111 orang siswa SMK di Yogyakarta ini menyatakan bahwa dukungan sosial memberikan kontribusi sebesar 24% terhadap kesiapan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ratna (2017) juga menyimpulkan hal yang senada, dimana dukungan sosial berkorelasi dengan kesiapan kerja.

Sarafino (2014) mendefinisikan dukungan sosial sebagai persepsi seseorang terhadap kenyamanan, perhatian, dan bantuan yang selalu tersedia ketika dibutuhkan. Terdapat lima dimensi dukungan sosial, yaitu: (a) *emotional support*, yaitu dukungan yang diberikan dengan cara memberikan dorongan, kehangatan dan kasih sayang, perhatian, rasa percaya terhadap individu, serta mengungkapkan rasa simpati; (b) *esteem support*, yaitu bentuk dukungan yang

dinyatakan melalui pemberian penghargaan atau penilaian yang bersifat positif, memberikan dorongan untuk maju dan terus bersemangat, serta membantu melakukan perbandingan secara positif mengenai individu dengan individu lain; (c) *instrumental support*, yaitu bentuk dukungan yang memberikan bantuan secara langsung, seperti membantu mengerjakan tugas kepada individu atau menolong individu yang sedang mengalami stress dengan secara langsung membantu menyelesaikan tugas yang dimiliki individu tersebut; (d) *information support*, yaitu dukungan yang diberikan dengan cara memberikan informasi, nasehat, saran, petunjuk, sugesti, atau umpan balik mengenai apa yang harus dilakukan oleh individu yang membutuhkan bantuan tersebut mengenai seberapa baik individu dalam melakukan suatu hal; dan (e) *network support*, yaitu dukungan yang diberikan dengan cara membuat kondisi agar seseorang menjadi bagian dari satu kelompok

yang memiliki persamaan minat dan aktivitas sosial.

Berdasarkan pemaparan di atas dan juga hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka peneliti melihat kebutuhan untuk melakukan penelitian terhadap kesiapan kerja mahasiswa yang telah mengikuti program magang. Salah satu universitas yang memiliki mata kuliah yang berhubungan dengan magang dalam kurikulumnya adalah Universitas X. Oleh sebab itu, pada penelitian ini akan dikaji lebih dalam mengenai peran modal psikologis dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Universitas X yang telah mengikuti program magang.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada bagian sebelumnya, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana peran modal psikologis dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa

Universitas X? Selanjutnya, hipotesis yang diajukan adalah:

1. Modal psikologis berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas X.

2. Dukungan sosial berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas X.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan non-eksperimental. Variabel independen yang digunakan adalah dukungan sosial dan modal psikologis, sedangkan variabel dependennya adalah kesiapan kerja. Untuk mengumpulkan data penelitian akan digunakan kuesioner, yaitu *Psychological Capital Questionnaire* (Luthan et al., 2007), *Personal Resources Questionnaire* (Weinert, 2003), dan *Work Readiness Inventory* (Brady, 2010).

Partisipan terdiri dari 125 mahasiswa Universitas X (97 perempuan,  $M= 21.12$  tahun,  $SD= 0.66$ ) yang telah mengambil mata kuliah *Internship*. Setelah mengambil mata kuliah tersebut, mahasiswa diharapkan telah

mengikuti program magang di sebuah perusahaan selama minimum tiga bulan dan mengerjakan tugas-tugas di tempat kerja yang berkaitan dengan jurusan yang diambil di universitas.

Penelitian ini dilaksanakan secara daring dimana seluruh partisipan mengisi kuesioner dalam bentuk “*Google-Form*”. Tautan diberikan melalui aplikasi komunikasi angkatan (“*Whatsapp Group*”) di akhir periode magang. Di bagian pertama dari “*Google Form*”, partisipan membaca petunjuk pengisian, memberikan persetujuan menjadi partisipan dan mengisi biodata partisipan. Di bagian kedua terdapat 45 butir pernyataan positif yang seluruh butirnya sudah diterjemahkan dari Bahasa Inggris ke

Bahasa Indonesia oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat mengukur ketiga variabel penelitian. di Tabel 01.

Informasi terkait ketiga alat ukur yang

Tabel 01. Penjelasan alat ukur

Variabel	Jumlah Butir	Contoh Butir	Reliabilitas ( $\alpha$ )
Modal psikologis	12	Dalam bekerja saya selalu melihat sisi baiknya	0,83
Dukungan sosial	15	Saya dan teman-teman saya saling membantu	0,86
Kesiapan kerja	18	Saya telah memahami bakat dan keahlian saya	0,83

Partisipan memberikan respon pada seluruh butir pernyataan dalam lima skala *Likert* dimana skala 1 menunjukkan tidak sesuai dan skala 5 menunjukkan sangat sesuai. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari masing-masing alat ukur menunjukkan partisipan tersebut memiliki tingkat modal psikologis, dukungan sosial, dan kesiapan kerja yang tinggi.

Setelah pemberian respon pada seluruh butir pernyataan, partisipan dialihkan ke bagian terakhir dari “*Google-Form*” dimana disampaikan ucapan terima kasih dari peneliti atas partisipasinya dalam penelitian ini.

## Hasil dan Pembahasan

Pertama, data dianalisis secara deskriptif dan hasil rata-rata untuk modal psikologis adalah 3,78; dukungan sosial adalah 3,93; dan kesiapan kerja adalah 3,90. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berada dalam kategori tinggi (di atas rata-rata hipotetik).

Kedua, pengujian normalitas dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan data pada ketiga variabel telah terdistribusi secara normal (modal

psikologis,  $p= 0,34$ ; dukungan sosial,  $p= 0,17$ ; dan kesiapan kerja,  $p= 0,08$ ). peran dan besarnya kontribusi tiap variabel independen (modal psikologis dan dukungan

Ketiga, pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik regresi untuk mengetahui sosial) terhadap variabel dependen (kesiapan kerja).

**Hipotesis pertama: Modal psikologis memengaruhi kesiapan kerja**

Tabel 02. Regresi analisis modal psikologis terhadap kesiapan kerja

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	2616.521	1	2616.521	131.291	.000
<i>Residual</i>	2451.287	123	19.929		
<i>Total</i>	5067.808	124			

Berdasarkan informasi pada Tabel 02, didapatkan kesimpulan bahwa modal psikologis mempengaruhi kesiapan kerja secara signifikan ( $p<0.05$ )

Tabel 03. Kontribusi modal psikologis terhadap kesiapan kerja

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.719	0.516	0.512	4.46421

Berdasarkan informasi pada Tabel 03, modal psikologis memberikan kontribusi sebesar 51,6% terhadap kesiapan kerja. didapatkan kesimpulan bahwa modal

**Hipotesis kedua: Dukungan sosial memengaruhi kesiapan kerja**

Tabel 04. Regresi analisis dukungan sosial terhadap kesiapan kerja

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	1787.187	1	1787.187	67.007	.000
<i>Residual</i>	3280.621	123	26.672		
<i>Total</i>	5067.808	124			

Berdasarkan informasi pada Tabel 04, disimpulkan bahwa dukungan sosial mempengaruhi kesiapan kerja secara signifikan ( $p<0.05$ )

Tabel 05. Kontribusi dukungan sosial terhadap kesiapan kerja

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
.594	0.353	0.347	5.16447

Selanjutnya, dari data pada Tabel 05, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memberikan kontribusi sebesar 35.3% terhadap kesiapan kerja.

### **Pembahasan**

Mencermati hasil pengolahan data di atas, modal psikologis terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembentukan kesiapan kerja mahasiswa Universitas X. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2021) dimana modal psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan program sarjana di Jawa Timur.

Menurut Luthans (2015), modal psikologis akan membantu mahasiswa untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja serta tugas-tugas yang akan dikerjakannya. Modal psikologis juga akan meningkatkan motivasi seseorang untuk mempelajari hal-hal baru

serta memungkinkan mereka untuk bangkit setelah mengalami kegagalan. Hal ini disebabkan oleh dimensi-dimensi modal psikologis yang memang terbukti membantu seorang individu untuk mengembangkan dirinya. Individu dengan *self-efficacy* tinggi ditandai dengan motivasi yang tinggi, selalu berusaha untuk mencapai tujuan, serta tetap tekun dalam mencapai tujuannya tersebut. Selanjutnya, individu dengan *hope* yang tinggi akan mencari jalan alternatif yang tetap dapat membawa mereka untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Setelah memasuki dunia kerja, individu yang memiliki *optimism* akan merasa bahwa masukan yang diberikan oleh atasan adalah masukan yang berharga bagi dirinya dan akan bekerja lebih keras,

sehingga mereka dapat berhasil dalam setiap penugasan. Dimensi terakhir, yaitu *resilience*, membuat seseorang mampu untuk bangkit dari kegagalan dan mengambil hikmah dari kegagalan tersebut (Luthans, 2015).

Selain itu, dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa dukungan sosial berperan dalam membentuk kesiapan kerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian-penelitian sebelumnya (Utami, 2016; Sari, 2017; dan Tentama & Riskiyana, 2020) yang menemukan bahwa dukungan sosial berkorelasi positif dengan kesiapan kerja siswa SMK. Hal ini disebabkan oleh karena dukungan sosial memudahkan individu untuk memasuki dunia kerja. Dukungan sosial yang berfungsi sebagai sumber daya atau *resources* ini akan membantu mahasiswa untuk bertahan bila menemui kendala pada saat mereka memasuki proses mencari kerja ataupun baru bergabung

dengan sebuah perusahaan untuk pertama kalinya.

Dukungan dari lingkungan sekitar juga akan menambah dukungan bagi mahasiswa. Dukungan dari dosen di kampus dalam menyediakan berbagai informasi mengenai dunia kerja akan membuat mahasiswa lebih siap bekerja karena telah mendapatkan gambaran secara umum sebelumnya di bangku kuliah. Dukungan dari orang tua mahasiswa juga akan meningkatkan motivasi mahasiswa untuk menentukan arah karir yang diminatinya, sehingga mereka kan menjadi lebih percaya diri untuk menetapkan langkahnya. Bentuk-bentuk dukungan seperti ini tentu saja akan bermakna dalam bagi mahasiswa dan membuat mereka lebih siap menghadapi dunia kerja (Utami, 2016; Sari, 2017; Tentama & Riskiyana, 2020)

### **Kesimpulan dan Saran**

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tiap variabel independen berperan secara

signifikan dalam pembentukan kesiapan kerja. Bila dilihat lebih jauh, modal psikologis dan dukungan sosial memberikan dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas X. Pertama, modal psikologis memberikan kontribusi sebesar 51,6%, lalu dukungan sosial memberikan kontribusi sebesar 35,3%.

Secara teoretis, saran yang dapat diberikan adalah agar peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Variabel-variabel tersebut dapat bersifat internal seperti kepribadian dan minat mahasiswa, ataupun bersifat eksternal seperti gaya mengajar dosen, budaya organisasi

yang dimiliki kampus, serta kurikulum yang memungkinkan mahasiswa untuk mendapatkan kesempatan belajar di dunia kerja yang sesungguhnya.

Selanjutnya, secara praktis, saran yang diberikan adalah agar pihak-pihak terkait dapat memberikan dukungan sosial yang memadai agar mahasiswa dapat lebih siap menghadapi dunia kerja. Contohnya, orang tua dapat memberikan dukungan psikologis terhadap karir yang dipilih oleh mahasiswa. Teman-teman pun dapat memberikan dukungan berupa semangat dan motivasi agar mahasiswa menjadi lebih percaya diri.

## Referensi

- Agusta, Y. N. (2015). Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *eJournal Psikologi*. 3(1), 369-381.
- Brady, R.P., (2010). *Work readiness inventory*. Indianapolis, IN: JIST Works Publishing.
- Cabellero, C. L. & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment

methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1, 13-25.

[1]  
[SEP]

Chandhika, J., & Saraswati, K. D. H. (2019). Peran modal psikologis dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora dan Seni*, 3(1), 179-186.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.2003.

[http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf), 12 Maret 2017

Dewi, R., Rejeki, A., & Fitro Sholichah, I. (2021). Improving work readiness on graduates: The roles of psychological capital. *Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference*, 1(2), 442-451.

Latif, A., Yusuf, A. M., & Effendi, Z. M. (2017). Hubungan perencanaan karier dan

efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29-38.

Luthans, F (2015). *Organizational behavior - An evidence-based approach* (13<sup>th</sup> ed). Boston: McGraw Hill Inc.

Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). *Psychological capital*. Oxford: Oxford University Press.

Masole, L., & van Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology Africa*, 26(1), 70-73.

O'Leary, S. (2016). Graduates' experiences of, and attitudes towards, the inclusion of employability-related support in undergraduate degree programmes: Trends and variations by subject discipline and gender. *Journal of Education and Work*, 30(1), 1 – 22.

- Ratna, E. (2017). *Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja*. [Skripsi]. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Rizaty, M. A. (2021, August 31). *BPS: Tingkat pengangguran anak muda semakin tinggi saat pandemi*. Retrieved from BPS: Tingkat Pengangguran Anak Muda Semakin Tinggi Saat Pandemi.
- Said, A. A. (2022, January 19). *ILO ramal angka pengangguran RI belum akan turun ke level pra-pandemi*. Retrieved from <https://katadata.co.id/maesaroh/berita/61e77393e0513/ilo-ramal-angka-pengangguran-ri-belum-akan-turun-ke-level-pra-pandemi>.
- Sarafino, E. P. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interaction (7th ed.)*. New York, NY: John Willey & Sons.
- Sari, E. R. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Farmasi Samarinda. *Jurnal Psikologi Universitas Mulawarman*, 5(2), 353-367.
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826-832. [SEP]
- Utami, A. (2016). *Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa SMK*. [Skripsi]. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah.
- Weinert, C. (2003). Measuring social support: PRQ2000. In O. Strickland & C. DiIorio (Eds.), *Measurement of nursing outcomes: Vol. 3, self care and coping* (pp. 161-172). New York: Springer.
- Williams, T. (2017). *Factors that determine career readiness among college grads*:

*These are the traits employers want in job*

*applicants.* Retrieved from

[https://www.thoughtco.com/college-](https://www.thoughtco.com/college-career-readiness-4152088)

[career-readiness- 4152088.](https://www.thoughtco.com/college-career-readiness-4152088)