

## Hubungan antara Modal Psikologis dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa

### *The Relationship between Psychological Capital and Work Readiness in Students*

Salsabila Azky

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya Email: salsabila.20081@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

#### Abstrak


Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya persoalan keberagaman kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini dilakukan guna mencari tahu hubungan antara modal psikologis dengan kesiapan kerja pada mahasiswa. Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni metode kuantitatif dengan teknik korelasi. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan subjek penelitian berjumlah 225 mahasiswa non kependidikan Universitas Negeri Surabaya yang sedang menjalankan magang pada semester genap 2023/2024 dengan masa magang minimal tiga bulan. Penelitian ini menggunakan skala modal psikologis serta kesiapan kerja. Analisis pada penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang memiliki koefisien korelasi senilai 0.882 ( $r = 0.882$ ) serta nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ). Berdasar data tersebut ditemukan bahwasanya terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara modal psikologis dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. Semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki, juga semakin tinggi kesiapan kerja pada mahasiswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

**Kata kunci :** Kesiapan kerja, modal psikologis, mahasiswa

#### Abstract

*This research was motivated by the problem of diversity in student work readiness. This research was conducted to find out the relationship between psychological capital and work readiness in students. The method used in this research is a quantitative method with a correlation technique. Data collection in this study used a purposive sampling technique with research subjects totaling 225 non-teaching students at Surabaya State University who were undertaking internships in the even semester 2023/2024 with a minimum internship period of three months. This research uses a psychological capital scale and work readiness. The analysis in this study uses the Pearson Product Moment correlation which has a correlation coefficient of 0.882 ( $r = 0.882$ ) and a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Based on this data, it was found that there is a relationship between psychological capital and work readiness among Surabaya State University students. The higher the psychological capital possessed, the higher the student's work readiness. The results of this research indicate that psychological capital plays an important role in increasing students' work readiness.*

**Key word :** *Students, psychological capital, work readiness*

<b>Article History</b>	 <p>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">CC-BY</a> license</p> <p>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>
<i>Submitted : 12-06-2024</i>	
<i>Final Revised : 09-07-2024</i>	
<i>Accepted : 09-07-2024</i>	

Penurunan angka serapan tenaga kerja menimbulkan adanya persaingan yang kuat antara calon pekerja dalam memasuki dunia kerja serta dengan kemajuan yang pesat di bidang ilmu pengetahuan teknologi tentunya perusahaan akan menyeleksi calon pekerja dengan ketat dan memilih sumber daya manusia yang unggul dalam pengetahuan, kemampuan, juga pemahaman yang dimiliki (O'Leary, 2016). Melalui kondisi ini diketahui bahwa kesiapan kerja pada tenaga kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan terlebih kesiapan kerja pada mahasiswa, mengingat data Badan Pusat Statistik pada tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka dengan lulusan sarjana pada Agustus 2022 mencapai angka 4,80%. Pada Agustus 2023 angka tersebut naik mencapai angka 5,18% sehingga diketahui bahwa terdapat peningkatan tingkat pengangguran terbuka pada lulusan sarjana sebesar 0,38%.

Kesiapan kerja perlu dibangun oleh mahasiswa. Pada kenyataannya banyak mahasiswa yang belum siap untuk bekerja. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Agusta (2014), ia menyatakan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi tidak memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Winterton dan Turner (2019) juga menyatakan hal yang sama, *fresh graduate* seringkali dinilai memiliki keterampilan yang masih kurang ketika bergabung dengan perusahaan. Kurangnya keterampilan tersebut menjadi faktor penghambat ketika perusahaan mempertimbangkan *fresh graduate* dalam memberi pekerjaan pada mereka (Lisa dkk., 2019). Mengutip berita dari Kompas.id, Peneliti Institute for Development of Economics and Finance (Indef), Herta menyampaikan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan sulitnya mahasiswa mendapatkan pekerjaan ialah adanya ketidakcocokan keterampilan yang ditawarkan dunia pendidikan dan industri. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Yudhaputri (2020) mengungkapkan bahwa stakeholder merasa *fresh graduate* belum mempunyai *soft skill* yang cukup. Lulusan hanya diberikan modal teori dan kemampuan yang condong ke arah *hard skill*, sementara beragam hal yang relevan dengan *soft skill* misalnya menghadapi tekanan mental, kemampuan adaptasi, ataupun aspek yang masuk pada elemen *interpersonal skill* masih minim sehingga dapat diketahui bahwa kesiapan kerja mahasiswa di mata perusahaan dinilai masih kurang. Oleh karena itu, banyak lulusan yang sulit serta memerlukan waktu yang lebih lama dalam mendapat pekerjaan.

Fenomena di atas juga menjadi persoalan pada mahasiswa Universitas Negeri Surabaya (Unesa). Data *tracer study* Unesa menampilkan bahwa pada tahun 2022, 40,29% lulusan mengalami ketidaksesuaian bidang kerja dan 29,46% lulusan mendapatkan pekerjaan dalam waktu > 6 bulan. Pada tahun 2023, diketahui bahwa terdapat 41% lulusan mengalami ketidaksesuaian bidang kerja dan 30,77% lulusan mendapatkan pekerjaan dalam waktu > 6 bulan. Melalui data tersebut diketahui bahwa terdapat peningkatan dalam

ketidaksihesuaian bidang kerja dan waktu tunggu mendapatkan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut satu diantaranya yakni kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, terkait dengan *skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja, dari data *user survey* Unesa 2022, diketahui bahwa terdapat masukan dari *user* untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dari lulusan Unesa. Menurut Brady (2009), komunikasi adalah salah satu aspek kesiapan kerja.

Wawancara dilakukan kepada empat alumni Unesa yang sampai saat ini belum bekerja. Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa penyebab lulusan belum bekerja beragam, seperti belum mengetahui keterampilan yang menonjol dari dirinya, dan satu lainnya disebabkan karena ketidakmampuan dalam beradaptasi dan memiliki kondisi mental yang kurang sehat. Pada dua lulusan lainnya diketahui sulit untuk mendapat pekerjaan disebabkan oleh kemampuan berkomunikasi dan keterampilan yang dimiliki masih kurang. Kemampuan beradaptasi, berkomunikasi, keterampilan, dan kesehatan merupakan bagian dari kesiapan kerja yang disampaikan oleh Brady (2009).

Uraian di atas menandakan pentingnya membangun kesiapan kerja saat menjadi mahasiswa agar mampu bersaing di pasar kerja setelah lulus. Hal yang perlu disiapkan oleh mahasiswa tidak hanya berfokus pada pengembangan pengetahuan akademis, tetapi juga pada pengembangan keterampilan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan dinamika perubahan yang ada (Gunawan dkk., 2020).

Brady (2009) mengemukakan bahwasanya kesiapan kerja berhubungan dengan karakteristik-karakteristik individu, seperti etos kerja yang positif dan strategi pertahanan yang dibutuhkan dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Caballero dkk. (2011) mengemukakan bahwasanya kesiapan kerja adalah kombinasi dari sikap serta karakteristik yang *fresh graduate* miliki untuk siap serta sukses di lingkungan kerja.

Brady (2009) mengungkapkan bahwasanya kesiapan kerja memiliki beberapa aspek, antara lain mencakup tanggung jawab, keterampilan, pandangan diri, komunikasi, fleksibilitas, kesehatan, juga keselamatan diri. Tanggung jawab mengacu pada kemauan individu untuk menyelesaikan tugas serta kewajibannya. Fleksibilitas mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi secara cepat serta lancar pada lingkungan yang baru. Keterampilan ialah kemampuan yang mendukung pekerjaan serta kesiapan untuk mengembangkan keterampilan baru demi mendukung kinerja. Komunikasi mencakup kemampuan untuk berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Pandangan diri mengacu pada pemahaman individu yang berkaitan dengan interaksi antar pribadi yang mempengaruhi keyakinan individu ketika menjalankan peran dan tugasnya. Kesehatan serta keselamatan kerja melibatkan kemampuan individu dalam menjaga kebersihan, kesehatan fisik serta mental, juga mematuhi prosedur keselamatan sesuai dengan instruksi yang diberikan. Mahasiswa yang mempunyai kesiapan kerja yang baik mempunyai karakteristik seperti memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja, menunjukkan kesungguhan atau komitmen dalam bekerja, memiliki keterampilan yang mendukung, dan disiplin (Anoraga, 2006).

Menurut Kirani dan Chusairi (2022) terdapat banyak faktor yang membawa pengaruh pada kesiapan untuk bekerja. Faktor tersebut dibagi menjadi tiga yakni faktor pribadi, faktor eksternal, serta faktor pendidikan. Faktor pribadi merujuk pada aspek-aspek internal individu, yang berkenaan dengan dinamika psikologis seperti bakat, minat, juga motivasi. Motivasi bisa timbul ketika seseorang memiliki minat yang cocok dengan pekerjaan tersebut atau keinginan guna memperoleh pengetahuan, mencapai cita-cita, juga

menghargai nilai-nilai yang dimiliki. Bakat adalah kemampuan yang individu miliki, termasuk kecerdasan, keterampilan, juga kreativitas. Faktor eksternal yakni faktor yang berkaitan dengan dukungan dari lingkungan sekitar, termasuk informasi mengenai pekerjaan yang diterima individu serta interaksi, misalnya dengan guru, orang tua, teman sebaya, juga orang lain yang memberikan dukungan sebagai upaya untuk menetapkan tujuan yang sesuai dengan realitas. Adapun berdasarkan penjelasan tersebut, nilai diri (efikasi diri), cita-cita (harapan), dan motivasi (optimisme) berkaitan erat dengan modal psikologis.

Modal psikologis ialah keadaan positif dalam perkembangan psikologis individu yang memiliki ciri seperti memiliki keyakinan diri (efikasi diri), harapan, optimisme, dan ketahanan (Luthans dkk., 2007). Menurut Luthans dkk. (2007) modal psikologis terdiri dari beberapa aspek yakni efikasi diri, harapan, optimisme, juga ketahanan. Efikasi diri yakni kepercayaan individu pada kemampuan yang ia miliki untuk meraih keberhasilan pada tugas-tugas yang menantang. Optimis merupakan kemampuan dalam membuat atribusi positif atau memandang positif terhadap sukses saat ini serta di masa depan. Harapan ialah kemampuan untuk menyadari adanya tujuan dan mampu mengarahkan fokus untuk mencapai tujuan tersebut. Ketahanan ialah kapabilitas individu untuk tetap bertahan dan mampu menangani kesulitan, bahkan individu mampu untuk bangkit kembali dari suatu kegagalan. Individu dengan modal psikologis yang baik ditandai dengan mempunyai kepercayaan diri tinggi ketika menuntaskan pekerjaan atau bertindak, mempunyai pandangan positif terhadap keberhasilan di masa sekarang juga masa depan, mempunyai mental psikologis yang kuat, serta tekun ketika berupaya sampai mencapai kesuksesan (Mochammad & Puspitadewi, 2021).

Individu dengan modal psikologis yang tinggi memberikan peluang untuk lebih siap dan sukses dalam dunia kerja. Dengan memiliki modal psikologis, menjadikan individu memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan, optimis pada diri sendiri dan pekerjaan yang mereka lakukan, dan akan memotivasi individu untuk mencapai tujuan, merasa yakin bahwa usaha yang mereka lakukan akan membuahkan hasil, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Salsabilah & Izzati, 2022). Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwasanya modal psikologis berkorelasi dengan kesiapan kerja pada mahasiswa.

Kesiapan kerja dapat dipersiapkan oleh mahasiswa maupun perguruan tinggi. Dalam mempersiapkan kesiapan kerja peserta didiknya, perguruan tinggi dapat mengambil peran untuk menyelenggarakan program magang. Program magang ialah kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guna memperoleh pengalaman dalam berkontribusi, juga berkarya di kehidupan nyata (Effrisanti, 2015). Tujuan dari adanya program magang yaitu mempersiapkan mahasiswa agar mahasiswa memiliki pandangan mengenai dunia kerja dan siap menghadapi setelah mahasiswa lulus.

Studi pendahuluan penelitian dilakukan kepada mahasiswa non kependidikan Unesa yang sedang melaksanakan program magang diantaranya yakni dua mahasiswa prodi ilmu komunikasi, dua mahasiswa prodi psikologi, dua mahasiswa prodi teknik sipil, dua mahasiswa prodi biologi dengan menitikberatkan pada aspek kesiapan kerja yang Brady (2009) kemukakan dan aspek modal psikologis (Luthans dkk., 2007). Wawancara yang dilakukan memperoleh hasil bahwa belum ada mahasiswa yang sepenuhnya memenuhi aspek-aspek kesiapan kerja. Saat menjalani proses magang, mahasiswa yang menjadi subjek dalam studi pendahuluan menunjukkan adanya kesulitan saat mengerjakan tugas magang, kesulitan dalam beradaptasi, merasa bahwa dirinya belum memiliki kemampuan yang memadai untuk terlibat dalam dunia kerja, dan kurang memperhatikan kesehatan

dirinya serta belum paham betul mengenai keselamatan kerja. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa belum terdapat mahasiswa yang memenuhi keseluruhan aspek modal psikologis. Seluruh subjek terbuka untuk mempelajari hal baru dan tidak menyerah atas keadaan yang sulit namun hanya sebagian kecil subjek yang memiliki pandangan positif terhadap masa depan dan telah memiliki tujuan yang telah ditetapkan. Empat aspek tersebut membentuk modal psikologis mahasiswa. Selain itu, berdasarkan penjelasan sebelumnya, juga diketahui bahwa kesiapan kerja mahasiswa yang sedang magang masih kurang. Agar mahasiswa yang sedang magang dapat memiliki kesiapan kerja yang baik, dapat memperhatikan modal psikologis yang dimilikinya karena berdasarkan penelitian sebelumnya, modal psikologis memiliki keterkaitan dengan kesiapan kerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah dilakukan, penelitian pertama adalah penelitian yang Masole dan Van Dyk (2016) yang bertujuan guna mengidentifikasi berbagai faktor yang membawa pengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa S1 serta S2 Ilmu Sosial di Afrika dan Uganda. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwasanya kecerdasan emosi serta modal psikologis berpengaruh signifikan dengan kesiapan kerja mahasiswa. Tidak hanya itu, ada pula penelitian yang Baiti dkk. (2018) lakukan, yang bertujuan guna mencari tahu korelasi antara efikasi diri karier dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. Hasil dari penelitian tersebut yaitu efikasi diri karier memberikan kontribusi senilai 60% pada kesiapan kerja mahasiswa. Terdapat juga penelitian yang Gohae (2020) lakukan. Penelitian tersebut bertujuan guna mencari tahu pengaruh minat kerja serta pengalaman magang pada kesiapan kerja. Partisipan dalam penelitian ini 25 mahasiswa akuntansi STIE Nias Selatan yang sudah menjalani magang. Hasil dari penelitian tersebut disimpulkan bahwasanya minat kerja serta pengalaman magang secara simultan membawa dampak pada kesiapan kerja mahasiswa. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini berada pada penggunaan variabel dependen. Perbedaannya berada pada penggunaan variabel independen serta subjek penelitian. Pada penelitian ini, menggunakan subjek mahasiswa Unesa.

Penelitian terkait kesiapan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, banyak dari penelitian tersebut berfokus pada efikasi diri, seperti penelitian yang Baiti (2018); Wiharja dkk. (2020); Sitio dkk. (2022) lakukan. Untuk itu penelitian ini mengangkat variabel modal psikologis yang dihubungkan dengan kesiapan kerja pada mahasiswa. Subjek yang digunakan pada penelitian ini juga belum pernah digunakan pada penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel yang sama. Subjek pada penelitian ini mempunyai kriteria khusus yakni mahasiswa aktif yang sedang menjalankan magang minimal tiga bulan.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa belum ada mahasiswa yang memenuhi aspek dari kesiapan kerja dan modal psikologis. Selain itu, penelitian- penelitian sebelumnya yang telah dilakukan hanya berfokus pada efikasi diri, dimana efikasi diri ini merupakan salah satu bagian dari modal psikologis. Di sisi lain, penelitian terkait kesiapan kerja yang dihubungkan dengan modal psikologis masih minim. Untuk itu, penelitian ini memiliki tujuan guna mencari tahu hubungan antara modal psikologis dan kesiapan kerja pada mahasiswa Unesa.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni penelitian yang memberi penekanan pada data-data yang digambarkan melalui angka (Jannah, 2018). Penelitian ini menggunakan teknik korelasi yang bermaksud untuk mencari hubungan antar variabel (Jannah, 2018). Hal tersebut sejalan dengan tujuan penelitian ini

yakni mencari hubungan antara modal psikologis dengan kesiapan kerja pada mahasiswa Unesa.

### *Sampel/populasi*

Populasi merupakan kumpulan objek atau subjek yang mempunyai sifat serta karakteristik yang peneliti inginkan untuk digunakan pada penelitiannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini ialah mahasiswa aktif non kependidikan Unesa yang tengah menjalankan program magang serta mahasiswa berasal dari prodi yang mewajibkan magang di semester genap 2023/2024. Pemilihan mahasiswa non kependidikan sebagai subjek dilandasi oleh adanya Peraturan Rektor Universitas Negeri Surabaya Nomor 18 Tahun 2023 Terkait Penyelenggaraan Merdeka Belajar- Kampus Merdeka Universitas Negeri Surabaya. Dalam peraturan rektor tersebut dituliskan bahwa kegiatan magang diwajibkan bagi mahasiswa program sarjana non kependidikan dan program sarjana terapan.

Pemilihan subjek penelitian ini ditujukan pada mahasiswa sarjana non kependidikan dan bukan mahasiswa sarjana terapan karena kurikulum pembelajaran pada sarjana 60% berbasis teori. Oleh karena itu, dengan melaksanakan program magang dapat menjadi sarana aplikasi atau wadah praktik atas ilmu yang telah dipelajari. Selain itu, pemilihan subjek pada mahasiswa sarjana non kependidikan dibanding sarjana kependidikan karena lulusan dari sarjana non kependidikan memiliki profesi yang lebih beragam seperti salah satunya pada prodi psikologi dapat berprofesi sebagai *Human Resource Development*, konselor, asisten psikolog, dsb. Beragamnya pilihan profesi bagi mahasiswa non-kependidikan berkaitan dengan tantangan yang dihadapi oleh lulusan sarjana non kependidikan pada dunia kerja lebih kompleks. Untuk itu kesiapan kerja pada mahasiswa non kependidikan perlu dibentuk sejak di bangku perkuliahan. Salah satunya melalui pelaksanaan program magang yang telah diatur dalam peraturan di atas. Berdasarkan 30 prodi non kependidikan yang ada, terdapat empat prodi yang mewajibkan mahasiswa untuk melaksanakan program magang pada semester genap 2023/2024 yaitu prodi psikologi, teknik sipil, ilmu komunikasi, dan biologi sehingga diperoleh populasi dalam penelitian ini berjumlah 343 mahasiswa.

Sampel ialah sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik yang serupa sehingga mampu merepresentasikan seluruh populasi (Sugiyono, 2013). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana teknik *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel yang dilakukan melalui pertimbangan atau menggunakan kriteria khusus yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Berdasarkan kriteria subjek yang digunakan dalam penelitian ini yakni magang telah dijalankan minimal tiga bulan, maka sampel penelitian ini adalah 30 mahasiswa untuk uji coba instrumen dan 195 mahasiswa untuk subjek penelitian. Kriteria subjek ditetapkan mengacu pada Setiawan dan Thenarianto (2021). Mereka menyatakan bahwa jika durasi magang terlalu singkat, mahasiswa tidak akan mendapatkan pengalaman belajar yang beragam serta mendalam. Hal ini selaras dengan Rosyidah dkk. (2020) yang mengungkapkan bahwasanya magang yang ideal yakni dilakukan minimal selama tiga bulan.

### *Pengumpulan data*

Metode pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ialah berupa penyebaran skala psikologi. Skala ialah kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dirancang guna mengungkap atribut tertentu dari subjek penelitian yang menjawab pertanyaan atau pernyataan tersebut (Azwar, 2019). Penelitian ini menggunakan skala Likert yang

mempunyai lima opsi jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), serta sangat tidak setuju (STS).

Skala yang digunakan untuk mengukur kesiapan kerja ialah skala kesiapan kerja yang dikembangkan peneliti menjadi 43 butir melalui aspek kesiapan kerja (Brady, 2009) yaitu *responsibility, flexibility, skills, communication, self view, health & safety*. Sedangkan, untuk mengukur modal psikologis digunakan skala modal psikologis yang dikembangkan peneliti menjadi 31 butir melalui dimensi modal psikologis (Luthans dkk., 2007) yaitu *self efficacy, hope, optimism, resilience*.

Skala dalam penelitian ini dirancang secara *online* berupa *google form*. Penyebaran skala kepada responden dilakukan melalui platform media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. Skala yang disebar telah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba instrumen dengan bantuan *software* SPSS versi 25.

#### *Analisis data*

Uji normalitas dengan *test of normality kolmogorov smirnov* dilakukan guna mencari tahu normal atau tidaknya distribusi data pada penelitian. Uji linieritas dengan menggunakan *deviation from linearity* dilakukan guna mencari tahu ada tidaknya hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dilakukan guna mencari hubungan kedua variabel. Analisis data penelitian ini memanfaatkan *software* SPSS versi 25.

## **Hasil**

### *Statistik Deskriptif*

Berdasar pengukuran kedua variabel yang dilakukan, didapatlah data kuantitatif dari kedua variabel tersebut. Data yang didapat lalu diolah guna mencari tahu deskripsi data yang meliputi nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum, serta standar deviasi. Berdasar pengelolaan data dengan memanfaatkan SPSS 25 *for windows* didapat data seperti berikut:

Tabel 1. *Deskripsi Statistik Data Penelitian*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kesiapan Kerja	195	95	214	177.59	20.989
Modal Psikologis	195	62	155	127.56	17.243

Tabel deskripsi di atas menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian berjumlah 195 mahasiswa. Variabel kesiapan kerja memiliki *mean* yakni 177.59 dengan nilai tertingginya 214 serta nilai terendah 95. Pada variabel modal psikologis, memiliki *mean* yakni 127.56 dengan nilai tertingginya 155 serta nilai terendah 62. Standar deviasi variabel kesiapan kerja senilai 20.989 sedangkan standar deviasi variabel modal psikologis senilai 17.243 Berdasar hasil ini, diketahui bahwasanya data penelitian beragam sebab nilai standar deviasi melebihi 1 ( $1SD = 6$ ). Adanya variasi data dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jenis kelamin, perbedaan usia, keragaman prodi, keragaman masa magang, dan perbedaan pengalaman kerja yang dimiliki mahasiswa.

Dalam penelitian ini juga dilakukan pengkategorian data pada variabel modal psikologis dengan kesiapan kerja. Norma-norma kategorisasi Azwar (2013) dikelompokkan berdasarkan tiga kategori, yaitu, rendah, sedang, dan tinggi. Hasil

pengkategorian pada variabel kesiapan kerja yakni antara lain:

Tabel 2. *Kategorisasi Tingkat Kesiapan Kerja*

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \geq 199$	Tinggi	35	17.95%
$157 \leq x < 199$	Sedang	135	69.23%
$X < 157$	Rendah	25	12.82%

Hasil pengkategorian pada variabel kesiapan kerja menyatakan bahwasanya ada 35 mahasiswa dengan tingkat kesiapan kerja yang tinggi, 135 mahasiswa dengan tingkat kesiapan kerja sedang, dan 25 mahasiswa dengan tingkat kesiapan kerja rendah.

Tabel 3. *Kategorisasi Tingkat Modal Psikologis*

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \geq 145$	Tinggi	35	17.95%
$145 \leq x < 110$	Sedang	128	65.64%
$X < 110$	Rendah	32	16.41%

Hasil pengkategorian pada variabel kesiapan kerja menyatakan bahwa terdapat 35 mahasiswa dengan tingkat modal psikologis yang tinggi, 128 mahasiswa dengan tingkat modal psikologis sedang, dan 32 mahasiswa dengan tingkat modal psikologis rendah.

#### *Uji Normalitas*

Uji normalitas dilangsungkan guna mencari tahu normal tidaknya distribusi data pada penelitian. Untuk mengetahui hal tersebut, digunakanlah uji *Kolmogrov-Smirnov*. Dalam uji normalitas, data dapat disebut normal apabila nilai signifikansinya melebihi 0.05 ( $p > 0.05$ ) (Sugiyono, 2017). Hasil uji normalitas pada variabel kesiapan kerja serta modal psikologis pada penelitian ini memperoleh hasil seperti berikut:

Tabel 4. *Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov*

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kesiapan Kerja	0,200	Distribusi Data
Normal Modal Psikologis	0,200	Distribusi Data Normal

Berdasar data hasil uji normalitas, diketahui bahwasanya nilai signifikansi yakni 0.200 ( $p > 0.05$ ). Dengan demikian, diketahui bahwasanya pada kedua variabel tersebut mempunyai signifikansi di atas 0.05, artinya kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

#### *Uji Linearitas*



Uji linieritas dilangsungkan guna mencari tahu hubungan linier atau tidaknya antar variabel (Widana & Muliani, 2020). Pada penelitian ini digunakan *deviation from linearity* sebagai uji linieritas. Data dianggap linier jika nilai signifikansinya melebihi 0.05 ( $p > 0.05$ ). Hasil uji linearitas terhadap variabel kesiapan kerja serta modal psikologis pada penelitian ini memperoleh hasil seperti berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data berdasar *Deviation from Linearity*

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kesiapan Kerja* Modal Psikologis	0.085	Linear

Berdasar hasil di atas, diketahui bahwasanya nilai signifikansi dari *deviation from linearity* yakni 0.085. Nilai ini melebihi 0.05 ( $p > 0.05$ ), artinya korelasi variabel kesiapan kerja dan modal psikologis dinyatakan linear.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment*. Penggunaan uji *Pearson Product Moment* ini sebab hasil data memenuhi syarat normalitas dan linearitas. Analisis hubungan antar variabel dilakukan guna mengukur keeratan hubungan antar variabel dengan besaran korelasi ( $r$ ) yang mempunyai rentang 0 sampai 1 (Sugiyono, 2013). Kriteria koefisien korelasi digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan jika nilai  $p$  di bawah 0.05 ( $p < 0.05$ ), sementara jika nilai  $p$  melebihi 0.05 maka korelasi antar variabel tersebut tidak signifikan (Sugiyono, 2013). Hasil uji hipotesis melalui *Pearson Product Moment* pada penelitian ini ialah seperti berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Correlations	
Kesiapan Kerja	Modal Psikologis

Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	1	0.882**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	195	195
Modal Psikologis	Pearson Correlation	0.882**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	195	195
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Dari tabel uji hipotesis di atas, diketahui bahwasanya nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang artinya ada hubungan signifikan antara variabel modal psikologis dan kesiapan kerja pada mahasiswa.

Nilai koefisien korelasi dipaparkan pula pada tabel di atas yakni 0.882 ( $r = 0.882$ ). Nilai koefisien korelasi ini dapat diartikan bahwasanya variabel modal psikologis dan kesiapan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat. Pada tabel 7, diketahui pula arah hubungan antar variabel, dimana pada penelitian ini arah hubungannya yaitu positif yang ditunjukkan melalui nilai 0.882 ( $r = 0.882$ ) yang mempunyai arti hubungan searah.

Hubungan searah memiliki arti bahwa semakin tinggi modal psikologis yang mahasiswa miliki, semakin tinggi pula kesiapan kerja yang mahasiswa miliki. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, semakin rendah modal psikologis yang dimiliki maka semakin rendah pula kesiapan kerja pada mahasiswa Unesa.

#### *Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )*

Setelah melakukan uji hipotesis, penelitian ini melaksanakan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ialah koefisien yang digunakan bertujuan melihat seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam hal ini, menjelaskan seberapa besar variabel modal psikologis mampu menjelaskan variabel kesiapan kerja. Berikut ialah hasil koefisien determinasi:

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

	Measures of Association			
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kesiapan Kerja *	0.882	0.779	.927	0.860
Modal Psikologis				

Dari hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwasanya nilai koefisien determinasi pada variabel modal psikologis dengan kesiapan kerja senilai 0.799. Dari hasil tersebut mampu dinyatakan bahwasanya modal psikologis membawa pengaruh pada

kesiapan kerja senilai 77,9% dan 22,1% dipengaruhi faktor lainnya.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* ditemukan koefisien korelasi ( $r$ ) senilai 0.882 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel modal psikologis dan kesiapan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan. Uji korelasi *Pearson Product Moment* memperlihatkan pula arah hubungan pada penelitian yakni negatif atau positif. Analisis data pada penelitian ini memperoleh hasil bahwasanya arah hubungan dari kedua variabel yaitu positif. Hal ini berarti bahwasanya makin tinggi modal psikologis maka makin tinggi pula kesiapan kerja pada mahasiswa. Begitupun sebaliknya, makin rendah modal psikologis, maka makin rendah juga kesiapan kerja pada mahasiswa.

Hasil penelitian ini memperkuat dengan hasil penelitian yang Sela (2022) lakukan sebelumnya kepada 143 mahasiswa tingkat akhir Universitas Wijaya Putra Surabaya. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwasanya ada hubungan antara modal psikologis dan kesiapan kerja mahasiswa yang mempunyai nilai signifikansi 0,596 serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) senilai 0,355 yang artinya modal psikologis mempunyai kontribusi sebesar 35,5% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sela (2022) yaitu menggunakan alat ukur yang sama dan variabel yang sama. Di sisi lain, terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sela (2022) yaitu terletak pada karakteristik subjek dan lokasi penelitian yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sela (2022) menggunakan subjek mahasiswa tingkat akhir dimana hal tersebut berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan subjek mahasiswa non kependidikan yang sedang melaksanakan program magang. Meskipun terdapat perbedaan karakteristik subjek namun mendapatkan hasil yang sama yakni terdapat hubungan antara modal psikologis dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Penelitian ini juga memperkuat penelitian yang Chandhika & Saraswati (2019) lakukan kepada 100 mahasiswa Universitas X Jakarta yang juga membuktikan bahwa modal psikologis mempunyai hubungan dan memiliki pengaruh pada kesiapan kerja sebesar 34,8%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Chandhika & Saraswati (2019) ialah pada alat ukur dan karakteristik subjek yang digunakan. Perbedaannya yakni terletak pada lokasi penelitian. Meskipun perbedaan penelitian ini dengan Chandhika & Saraswati (2019) hanya terletak pada lokasi penelitian, namun hasil penelitian yang didapatkan jauh berbeda. Pada penelitian Chandhika & Saraswati (2019) diketahui bahwa modal psikologis memiliki pengaruh sebesar 34,8% terhadap kesiapan kerja. Angka tersebut berbeda jauh dengan penelitian ini yang mendapatkan koefisien determinasi sebesar 0,779 dimana modal psikologis berpengaruh sebesar 77,9% terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dkk. (2022). Pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa sebesar 51,6%. Penelitian tersebut dilakukan kepada 125 mahasiswa yang telah mengambil program magang. Penelitian lain yang sejalan yakni penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk. (2021) dimana penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa modal psikologis berpengaruh sebesar 52,4% terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya karena hasil penelitian ini menunjukkan 77,9% modal psikologis berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, diketahui bahwa modal psikologis mempunyai hubungan dengan kesiapan kerja mahasiswa (Nisa', 2023).

Kesiapan kerja merupakan karakteristik-karakteristik individu, seperti etos kerja yang positif dan strategi pertahanan yang dibutuhkan dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan (Brady, 2009). Individu yang mempunyai tingkat kesiapan kerja yang tinggi atau baik mempunyai karakteristik seperti memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja, menunjukkan kesungguhan atau komitmen dalam bekerja, memiliki keterampilan yang mendukung, dan disiplin (Anoraga, 2006).

Kesiapan kerja tersusun atas enam aspek yaitu *flexibility*, *responsibility*, *communication*, *skills*, *self view*, beserta *health and safety* (Brady, 2009). Berdasar data penelitian yang sudah dianalisis didapatkan nilai rata-rata tiap aspek kesiapan kerja. Nilai rata-rata aspek *responsibility* yakni 4,07, aspek *flexibility* 4,03, aspek *skills* 4,20, aspek *communication* 4,28, aspek *self view* 4,00, serta aspek *health and safety* 4,26.

Aspek *communication* dalam penelitian ini, mempunyai nilai rata-rata tertinggi dibanding kelima aspek lainnya. Aspek *communication* memberikan gambaran terkait kemampuan untuk berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Nilai yang diperoleh ini selaras dengan hasil wawancara yang telah dilangsungkan sebelumnya, dimana hasil wawancara menyebutkan bahwasanya terdapat enam dari delapan mahasiswa merasa diri mereka dapat berkomunikasi dengan baik. Hal tersebut digambarkan melalui mahasiswa dapat memahami instruksi kerja dan menerima kritik yang diberikan oleh pembimbing magang.

Aspek *health and safety* melibatkan kemampuan individu untuk menjaga kesehatan diri dan memahami prosedur kerja yang berlaku di tempat magang. Dalam penelitian ini, aspek tersebut ditandai dengan mahasiswa mengetahui, memahami, dan memperhatikan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku pada posisi magangnya, melaksanakan tugas sesuai dengan SOP, mahasiswa percaya bahwa kondisi kesehatan mereka sesuai dengan kondisi pekerjaan dan kriteria pekerjaan yang diinginkan.

Aspek *skills* adalah kemampuan yang mendukung pekerjaan serta kesiapan untuk mengembangkan keterampilan baru demi mendukung kinerja. Dalam penelitian ini, aspek tersebut ditandai dengan mahasiswa mengetahui kemampuan kerja yang menonjol dari diri mereka, mengetahui atau sadar atas keterampilan kerja yang dimilikinya, memiliki keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam dunia kerja, bersedia mempelajari hal-hal baru, dan terbuka saat mendapat kesempatan untuk menggali hal-hal baru.

Aspek *responsibility* mengacu pada kemauan individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan menuntaskan pekerjaannya tepat waktu dan memiliki kemampuan problem solving. Dalam penelitian ini, aspek tersebut ditunjukkan dengan mahasiswa mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu, tidak menunda dalam mengerjakan tugas, mengerjakan tugas hingga jam berakhir, fokus pada tugas yang dilaksanakan, membuka diri terkait tugas yang belum dipahami, berusaha menambah wawasan terkait tugasnya, dan menerima tugas yang sulit bahkan tugas di luar job desknya.

Aspek *flexibility* mengacu pada kemampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, aspek tersebut ditandai dengan mahasiswa mudah beradaptasi dengan tempat magang, merasa nyaman saat bertemu dengan orang baru di tempat magang, mampu bersikap sesuai dengan jabatan lawan bicara, mampu beradaptasi dan menerima tugas magang yang diberikan meskipun berbeda dengan ilmu yang dipelajari saat kuliah, serta mampu menyesuaikan perubahan kebiasaan saat kuliah dengan magang.

Aspek *self view* merupakan aspek dengan nilai rata-rata terendah dibanding lima

aspek lainnya. Aspek self view mengacu pada pandangan individu yang berkaitan dengan diri sendiri dan pekerjaan yang sedang dijalankan. Pada penelitian ini, aspek tersebut digambarkan dengan perasaan senang saat mendapat tugas yang belum pernah dicoba sebelumnya, memandang bahwa tugas yang diberikan dapat meningkatkan kemampuannya, percaya bahwasanya mereka mampu untuk menuntaskan semua tugas yang diberikan, menikmati proses pengerjaan tugas, percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan pembimbing magang, dan merasa percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas magangnya. Nilai yang diperoleh selaras dengan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya dimana delapan mahasiswa menyatakan bahwa mereka merasa kurang dengan kemampuan yang dimilikinya.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor dimana salah satunya yakni faktor pribadi. Faktor pribadi merujuk pada aspek-aspek internal individu, yang berkenaan dengan dinamika psikologis seperti bakat, minat, serta motivasi. Motivasi bisa timbul ketika seseorang memiliki minat yang cocok dengan pekerjaan tersebut atau keinginan guna memperoleh pengetahuan, mencapai cita-cita, juga menghargai nilai-nilai yang dimiliki. Bakat adalah kemampuan yang individu miliki, termasuk kecerdasan, keterampilan, juga kreativitas. Adapun berdasarkan penjelasan tersebut, nilai diri (efikasi diri), cita-cita (harapan), dan motivasi (optimisme) berkaitan erat dengan modal psikologis.

Modal psikologis ialah kondisi positif dalam perkembangan psikologis individu dan bercirikan seperti memiliki keyakinan diri (efikasi diri), harapan, optimisme, juga ketahanan (Luthans dkk., 2007). Modal Psikologis mempunyai empat dimensi yakni *self efficacy*, *optimism*, *hope*, juga *resilience* (Luthans dkk., 2007). Berdasar analisis data yang telah dilakukan, diketahui rata-rata tiap dimensi. Dimensi *self efficacy* bernilai 4,109, dimensi *optimism* bernilai 4,107, dimensi *hope* bernilai 4,135, dimensi *resilience* bernilai 4,108.

Dimensi *hope* memiliki nilai 4,135 dimana nilai ini merupakan nilai terbesar dibandingkan nilai pada tiga dimensi lainnya. Hal ini berarti mahasiswa memiliki harapan yang besar terhadap masa depannya seperti memasuki dunia kerja. Dalam penelitian ini, perwujudan dimensi ini ditunjukkan melalui mahasiswa bekerja keras dan tidak menyerah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mempunyai motivasi yang kuat dapat menyelesaikan magang dengan baik, mempunyai keyakinan mampu menuntaskan tugas tepat waktu, memiliki banyak cara dan strategi untuk mengerjakan tugas magang, dan memiliki strategi untuk meraih nilai magang yang diinginkan. Nilai yang diperoleh ini selaras dengan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya dimana delapan mahasiswa berusaha keras untuk dapat menyelesaikan tugas magang dengan baik dan tuntas. Apabila mereka menemukan kendala, mereka memiliki jalan keluar seperti memanfaatkan internet, bertanya kepada rekan, dan lain sebagainya.

Dimensi *self efficacy* menggambarkan keyakinan individu tentang kemampuannya dalam menentukan perilaku yang dibutuhkan untuk meraih keberhasilan dalam pekerjaan yang menantang (Luthans dkk., 2007). Dalam penelitian ini, perwujudan dimensi ini ditunjukkan melalui mahasiswa mampu menyelesaikan tugas magang sesuai dengan ketentuan, dapat memberikan ide baru dalam menyelesaikan tugas, menerima dan mampu mengerjakan tugas yang menantang, yakin dapat mengerjakan tugas yang menantang dengan kemampuan yang dimiliki, dan tidak cemas saat diberikan tugas baru yang sulit.

Dimensi *resilience* menggambarkan kemampuan individu untuk bertahan ketika menemukan kesulitan dan mampu untuk bangkit kembali dari suatu kegagalan (Luthans

dkk., 2007). Dalam penelitian ini, perwujudan dimensi ini ditunjukkan melalui mahasiswa tetap mampu mengerjakan tugas walaupun terdapat kesulitan yang dihadapi, fokus dan menyelesaikan tugas hingga tuntas meskipun sulit untuk dikerjakan, mahasiswa bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas magang meskipun banyak diberikan revisi, dan mampu mencari alternatif lain ketika hasil kerja ditolak oleh atasan.

Dimensi *optimism* memiliki nilai terendah yaitu 4,107. Dimensi *optimism* menggambarkan kemampuan individu dalam membuat atribusi positif atau memandang positif terhadap keberhasilan saat ini maupun di masa mendatang (Luthans dkk., 2007). Dalam penelitian ini, perwujudan dimensi ini ditunjukkan melalui mahasiswa yakin bahwa tugas magang yang dikerjakan memberikan manfaat, percaya bahwa hambatan yang dihadapi dalam pengerjaan tugas hanya sementara, yakin dengan dirinya bahwa selama magang telah memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan, tidak gelisah ketika menghadapi ketidakpastian dalam mengerjakan tugas, perasaan yakin bahwa pengalaman magang akan memudahkan dalam mendapatkan dan melaksanakan pekerjaan nantinya, dan merasa yakin bahwa mahasiswa dapat meraih keberhasilan di masa depan. Nilai yang didapat selaras dengan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya dimana tiga dari delapan mahasiswa percaya dengan apapun yang terjadi di masa depan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada dimensi modal psikologis, nilai rata-rata tertinggi yaitu terletak pada dimensi *hope*. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masole (2016) dimana dimensi *hope* secara andal dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Namun, hal tersebut berbanding terbalik dengan dimensi *optimism*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Masole (2016) ditemukan juga bahwa dimensi *optimism* secara andal dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Temuan tersebut berbeda dengan temuan pada penelitian ini dimana dimensi *optimism* memiliki nilai rata-rata terendah. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Masole (2016) dilakukan pada mahasiswa di Afrika dan Uganda. Berbeda dengan penelitian ini yang dilakukan di Indonesia dimana diketahui bahwa saat ini di Indonesia tidak mudah untuk mencari pekerjaan terlebih persaingan untuk memasuki dunia kerja yang semakin sengit. Hal ini tergambarkan dengan mahasiswa belum sepenuhnya yakin akan mencapai kesuksesan di masa depan dan percaya bahwa pengalaman saat magang akan memudahkan dalam mendapatkan pekerjaan.

Mahasiswa memiliki tingkat kesiapan kerja dan modal psikologis yang berbeda-beda. Pada variabel kesiapan kerja, diketahui terdapat 35 (17,59%) mahasiswa dengan tingkat kesiapan kerja yang tinggi, 135 (69,23%) mahasiswa dengan tingkat kesiapan kerja sedang, dan 25 (12,82%) mahasiswa dengan tingkat kesiapan kerja rendah. Pada variabel modal psikologis diketahui terdapat 35 (17,59%) mahasiswa dengan tingkat modal psikologis yang tinggi, 128 (65,64%) mahasiswa dengan tingkat modal psikologis sedang, dan 32 (16,41%) mahasiswa dengan tingkat modal psikologis rendah. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa mayoritas mahasiswa memiliki kesiapan kerja dan modal psikologis pada kategori sedang. Hal tersebut sesuai dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada delapan mahasiswa yang sedang melaksanakan magang yang mendapatkan hasil bahwa kesiapan kerja dan modal psikologis mahasiswa berbeda-beda dan belum ada mahasiswa yang memenuhi keseluruhan aspek dari variabel tersebut atau hanya memenuhi beberapa aspek variabel tersebut.

Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif antara modal psikologis dengan kesiapan kerja sehingga dengan mempunyai modal psikologis yang tinggi, maka kesiapan kerja yang akan dimiliki makin tinggi pula. Kesiapan kerja yakni salah satu faktor yang membawa pengaruh pada pengambilan karir yang akan mahasiswa tempuh. Kesiapan kerja

membuat *fresh graduate* berwawasan lebih luas sehingga mereka mempunyai peluang lebih besar untuk terjun ke dalam dunia kerja (Sela dkk., 2022). Dengan demikian, kesiapan kerja mahasiswa ialah salah satu hal yang perlu dipersiapkan sejak di bangku perkuliahan.

Kesiapan kerja dapat ditingkatkan melalui modal psikologis. Modal psikologis memfokuskan pada sifat positif serta kekuatan yang individu miliki, sehingga modal psikologis memiliki peran untuk mendukung pertumbuhan dan mengembangkan dirinya sendiri (Mashigo, 2014). Modal psikologis membantu individu untuk lebih siap dan sukses dalam dunia kerja karena modal psikologis akan menentukan kepercayaan diri mahasiswa yang nantinya berhubungan dengan penentuan tujuan, penerimaan tantangan, menuntaskan tantangan yang telah diambil, berpengaruh pada motivasi, dan tetap ulet untuk meraih tujuan meskipun ada halangan sehingga mengantarkan individu pada kesuksesan dan nantinya membuat individu mampu bangkit dari kegagalan serta mengambil hikmah dari kegagalan (Chandika & Saraswati, 2019). Hal ini akan memberi dampak pada kinerja individu dan motivasi bekerja sehingga hal tersebut memperlihatkan krusialnya modal psikologis (Sela dkk., 2022; Nisa', 2023).

Secara garis besar, pada hasil uji hipotesis didapat nilai 0.882 yang bernilai positif. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya hubungan antara variabel modal psikologis dan kesiapan kerja sangat kuat. Besarnya kontribusi dari modal psikologis pada kesiapan kerja pada mahasiswa terlihat dari nilai R Square. Nilai R Square yang didapat dalam penelitian ini ialah 0.779. Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya besarnya kontribusi modal psikologis terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa sebesar 77,9% dan 22,1% dipengaruhi faktor yang lain. Penelitian ini berfokus pada modal psikologis, sehingga terdapat beragam faktor lainnya yang dapat diteliti oleh peneliti berikutnya misalnya dukungan sosial, pengalaman praktik kerja, adversity quotient (Kirani & Chusairi, 2022; Azky & Mulyana, 2024).

## **Kesimpulan**

Penelitian ini dilangsungkan dengan tujuan membuktikan hipotesis yakni terdapat hubungan antara modal psikologis dengan kesiapan kerja pada mahasiswa. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwasanya ada hubungan antara modal psikologis dan kesiapan kerja yang berarti hipotesis pada penelitian ini diterima.

Hubungan korelasi antar variabel modal psikologis dengan kesiapan kerja tergolong pada kategori sangat kuat dan mempunyai arah positif yang artinya apabila modal psikologis yang individu miliki meningkat, maka kesiapan kerja pada individu tersebut meningkat pula. Kondisi tersebut juga berlaku sebaliknya. Apabila modal psikologis yang dimiliki individu mengalami penurunan maka kesiapan kerja individu tersebut akan mengalami penurunan pula.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa aspek optimisme pada subjek tergolong lebih rendah dari aspek lainnya. Aspek ini memegang peranan penting karena menyangkut pandangan masa depan perihal karir dan keberhasilan subjek serta berkaitan dengan rasa percaya diri atas keberhasilannya di masa sekarang. Dengan demikian, penting bagi lembaga untuk dapat mengupayakan peningkatan rasa optimisme mahasiswa.

Universitas Negeri Surabaya telah memiliki Unesa Career Centre (UCC) yang menyediakan layanan konseling karir, pelatihan, hingga informasi lowongan kerja. Namun, berdasarkan website yang dimiliki, sebaiknya dapat lebih dimaksimalkan dalam

penyampaian informasi. Untuk kegiatan konseling karir dan pelatihan disarankan dapat dilakukan secara *online* dan bekerjasama dengan lembaga sertifikasi sehingga dengan sertifikasi kompetensi dapat menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh mahasiswa dan meningkatkan rasa optimis. Selain itu, diharapkan pula instansi dapat mengadakan seminar pengembangan kepribadian, seminar dengan materi gambaran dunia kerja, dan hal-hal yang dapat memunculkan modal psikologis dan kesiapan kerja dalam diri mahasiswa.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi tambahan referensi ilmu psikologi khususnya mengenai modal psikologis dengan kesiapan kerja pada mahasiswa. Saran bagi peneliti berikutnya, dapat menggunakan sampel yang berjumlah lebih besar dengan karakteristik yang berbeda dari penelitian ini dan melangsungkan penelitian pada variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini, misalnya dukungan sosial, pengalaman praktik kerja lapangan, *adversity quotient*.

## Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta
- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i3.3653>
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Pustaka Pelajar.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2018). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.14421/jpsi.2017.%x>
- Badan Pusat Statistik. (2023, 5 Mei). Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,45 Persen dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 2,94 Juta Rupiah Per Bulan. Badan Pusat Statistik. Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan - Badan Pusat Statistik Indonesia (bps.go.id)
- Brady, R.P. (2009). *Work Readiness Inventory*. Indianapolis, IN: JIST Works Publishing.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- 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), Article 1. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3406>
- Dewi, R. K., Rejeki, A., & Sholichah, I. F. (2021). IMPROVING WORK READINESS ON GRADUATES: THE ROLES OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL. *Journal*



- Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference (UMGESHC)*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.30587/umgeshic.v1i2.3418>
- Effrisanti, Y. (2015). PEMBELAJARAN BERBASIS PROYEK MELALUI PROGRAM MAGANG SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN SOFT SKILLS MAHASISWA. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.26533/eksis.v10i1.52>
- Gohae, A. S. (2020). PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.748>
- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., Putri, A. F., & Hui, L. K. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, EFIKASI DIRI, DAN PRESTASI BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p126>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. UNESA University Press.
- Lisa, E., Hannelova, K., & Newman, D. (2019). Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(1), 71-82.
- Kirani, F. F., & Chusairi, A. (2022). TINJAUAN SISTEMATIS: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN KERJA. *Jurnal Abdi Insani*, 9(3), 821–828. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i3.646>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MEASUREMENT AND RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE AND SATISFACTION. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Mashigo, A. C. L. (2014). Factors Influencing Work Readiness Of Graduates: An Exploratory Study. <http://scholar.sun.ac.za>
- Masole, L., & Van Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70–73. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101284>
- Mediana. (2023, 23 Oktober). Tidak Semua Lulusan Baru Lepas Diterima Kerja. Kompas.id. Tidak Semua Lulusan Baru Lepas Diterima Kerja - Kompas.id
- Mochammad, A., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara modal psikologis dengan produktivitas kerja pada pengusaha UMKM kerajinan kulit dan koper di kecamatan tanggulangin sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(01), 70-83.
- Nisa', A. K. (2023). PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MAGANG MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v2i1.1119>
- O'Leary, S. (2016). Graduates' Experiences Of, And Attitudes Towards, The Inclusion Of

- Employability-Related Support In Undergraduate Degree Programmes: Trends AnVariations By Subject Discipline And Gender. *Journal Of Education And Work*, 30(1), 1– 22.
- Primasiwi, A. (2018, 16 April). Persaingan Global di Era Revolusi Industri 4.0 Semakin Ketat. *Suaramerdeka.com*. Persaingan Global di Era Revolusi Industri 4.0 Semakin Ketat - Suara Merdeka
- Rosyidah, R., Widiati, U., Sutrisno, A. A., Fauzi, A., Subagyo, K. P., & Nurhidayati, N. (2020). Job Satisfaction And Performance: A Survey Study On Internship Students Of Universitas Negeri Malang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(1), 93–102. <https://doi.org/10.21831/jpv.v10i1.29874>
- Salsabilah, A. P., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Produksi PT. X Relationship Between Psychological Capital and Work Engagement in PT. X Production Employees. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 657-676.
- Saraswati, K., Lie, D., & Pribadi, R. (2022). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15, 51–66. <https://doi.org/10.24912/provitae.v15i1.18376>
- Sela, N. P., Grahani, F. O., & Mardiyanti, R. (2022). STUDI KORELASI MODAL PSIKOLOGI DENGAN KESIAPAN KERJA MAHASISWA SEMESTER AKHIR DI UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA SURABAYA. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 20(2). <https://doi.org/10.47007/jpsi.v20i2.252>
- Setiawan, J. L. & Thenariato, J. J. (2021). Menciptakan Magang yang Bermakna untuk Mahasiswa S1 Psikologi Indonesia: Pekerjaan Rumah bagi Perguruan Tinggi dan Pendidik. *Psikologi Indonesia*, 2(2), 138-143. <http://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/5621>
- Sitio, D., & Roswiyani, R. (2023). HUBUNGAN CAREER SELF-EFFICACY DAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6, 667–675. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i3.19439.2022>
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widana, I. W., & Muliani, P. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media
- Winterton, J., & Turner, J. (2019). Preparing graduates for work readiness: An overview and agenda. *Education + Training*, 61, 536–551. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>
- Yudhaputri, E. A. (2020). Interpersonal Skill: Upaya Peningkatan SDM Unggul Dunia Pendidikan. *Jurnal Administrasi Profesional*, 1(02), 1–7. <https://doi.org/10.32722/jap.v1i02.3658>