

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Kejuruan kini semakin digemari dan diharapkan oleh masyarakat. Hal ini dikarenakan siswa SMK dalam proses pembelajaran dibekali dengan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Mendapatkan pekerjaan merupakan tujuan utama setiap orang dalam menempuh pendidikan. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik, terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Proses belajar mengajar di SMK meliputi pembelajaran teori dan praktik yang dilaksanakan di sekolah dan industri. Proses pembelajaran diharapkan dapat menghasilkan lulusan berkualitas yang siap kerja.

Salah satu tujuan Sekolah Menengah Kejuruan adalah mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja dan mengembangkan sikap profesional. Selain menyiapkan tenaga kerja yang profesional, SMK juga menyiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi sesuai dengan bidang keahliannya. Berdasarkan pemahaman terhadap visi dan tujuan SMK, SMK merupakan sekolah yang berorientasi pada kerja, salah satunya menyiapkan dan membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan sebagai tenaga terampil dengan keahlian yang siap diterapkan dalam dunia kerja.

Realitas saat ini banyak siswa SMK yang belum siap kerja dan menjadi salah satu penyumbang terbesar pengangguran terbuka di Indonesia. Hasil Badan Pusat Statistik (2018) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka lulusan SMK di Indonesia pada Februari 2014 sebesar 7,21% dan Februari 2015 meningkat menjadi 9,05%, kemudian pada Februari 2016 pengangguran di SMK meningkat menjadi 9,84% dan pada Februari 2017 pengangguran di SMK mengalami sedikit penurunan sebesar 9,27%. Data tersebut menunjukkan bahwa banyak siswa dan lulusan SMK saat ini belum memiliki kesiapan kerja yang wajar dan sesuai.

Kesiapan kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki lulusan SMK untuk memasuki dunia kerja. Beberapa pengusaha menilai kesiapan kerja merupakan kriteria yang dapat memprediksi lulusan potensial. Konsekuensinya, pemberi kerja mengharapkan lulusan memiliki keterampilan dan atribut generik di luar kompetensi disiplin khusus yang mencerminkan kesiapan kerja lulusan (Caballero & Walker, 2010). Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak pengusaha menemukan kurangnya kesiapan kerja di kalangan lulusan yang dibutuhkan untuk kesuksesan jangka panjang (Casner-Lotto & Barrington, 2006).

Individu yang memiliki kesiapan kerja akan berusaha untuk meningkatkan mobilitas lulusan, fleksibel, terampil, dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja (Andrews & Higson, 2008). Selain itu, individu

dengan kesiapan kerja juga dapat menggunakan keterampilan afektif mereka - memanfaatkan atribut emosional dan sosial yang dikombinasikan dengan keterampilan kognitif khusus pekerjaan untuk membantu mengoptimalkan keterampilan kerja mereka (Bandaranaike & Willison, 2015). Individu dengan kesiapan kerja cenderung lebih mudah mengidentifikasi peluang karir dan mendapatkan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung (Landrum, Hettich, & Wilner, 2010).

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk terlibat atau kembali ke pekerjaan berbayar (Innes & Straker, 2002). Menurut Mason, Williams, dan Cranmer (2009), kesiapan kerja adalah kepemilikan keterampilan komersial, pengetahuan, sikap, dan pemahaman yang memungkinkan lulusan baru untuk berkontribusi produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kesiapan kerja merupakan keterampilan dan atribut yang membuat individu siap untuk sukses di tempat kerja. Kesiapan kerja semakin diakui sebagai indikator untuk mengukur potensi individu dalam hal prestasi kerja dan kemajuan karir (Caballero & Walker, 2010). Kesiapan kerja didefinisikan sebagai tingkat keterampilan yang diperlukan dan prasyarat untuk suatu pekerjaan atau okupasi yang ditentukan melalui profil kerja atau analisis pekerjaan (Clark, 2015).

B. Rumusan Masalah

1.2.1 Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Raftopoulos, Coetzee, dan Visser (2009) menyatakan bahwa untuk memiliki kesiapan kerja individu harus memiliki keyakinan terhadap kemampuannya. Kepercayaan diri pada keterampilan sendiri dapat meningkatkan kesiapan kerja, dan individu dengan kepercayaan diri cenderung lebih siap untuk mencari pekerjaan dan memasuki dunia kerja (Jollands, Jolly, & Molyneaux, 2012). Li, LiTsang, Lam, Hui, dan Chan (2006) menemukan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Beberapa peneliti menemukan bahwa tingkat kepercayaan diri individu yang rendah akan mempengaruhi tingkat kesiapan kerja yang dimiliki individu (Coetzee & Esterhuizen, 2010).

H1: Kepercayaan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan antara terhadap kesiapan kerja

1.2.2 Hardiness Terhadap Kesiapan Kerja

Faktor lain yang dapat memprediksi kesiapan kerja adalah hardiness (Bartone, 2006). Sebuah studi yang dilakukan oleh van Dyk (2015) yang mengeksplorasi sifat tahan banting menemukan bahwa sifat tahan banting merupakan prediktor yang kuat terhadap kesiapan kerja. Hardiness berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja, dan individu dengan hardiness cenderung lebih siap untuk bekerja (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010). Hardiness merupakan faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja (Maddi, Matthews, Kelly, Villarreal, & White, 2012). Individu dengan sifat tahan banting lebih cenderung percaya diri dengan keterampilan dan

kemampuannya untuk mendapatkan pekerjaan di masa depan (Huang, 2015).

H2: Hardiness memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan informasi yang terdapat pada latar belakang, dengan menggunakan siswa SMK sebagai subjek penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh kepercayaan diri dan hardiness terhadap kesiapan kerja siswa SMK?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri dan hardiness terhadap kesiapan kerja siswa SMK.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah bagi siswa, orang tua, dan guru untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang kesiapan kerja siswa.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri menunjukkan sejauh mana seorang individu merasa mampu dan memiliki keyakinan terhadap keputusan dan perilakunya (Bearden, Hardesty, & Rose, 2001). Kepercayaan diri dipandang sebagai pengakuan individu atas kemampuan mereka, cinta untuk diri mereka sendiri dan kemampuan untuk memahami emosi mereka sendiri (Ozbey, 2004). Kepercayaan diri juga merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil melaksanakan tugas yang diberikan dalam konteks yang diidentifikasi (Luthans, Luthans & Luthans, 2004). Individu yang memiliki kepercayaan diri akan memiliki kekuatan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas atau fungsi yang diinginkan (Brown & Chronister, 2009). Juga, individu yang percaya diri merasa percaya diri tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan proyek, atau serangkaian tugas tertentu yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu atau hasil yang diinginkan (McGee, Peterson, Mueller, & Sequeira, 2009).

Aspek kepercayaan diri, yaitu 1). Percaya pada kemampuan sendiri adalah keyakinan pada diri sendiri terhadap segala fenomena yang terjadi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengevaluasi dan mengatasi fenomena yang terjadi. 2). Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan yang dapat bertindak dalam mengambil keputusan terhadap diri sendiri yang diimani keluar secara mandiri atau tanpa keterlibatan orang lain dan dapat mempercayai tindakan yang dilakukan. 3). Memiliki rasa positif terhadap diri sendiri merupakan penilaian yang baik dari dalam diri sendiri, baik dari pandangan maupun tindakan yang dilakukan yang menimbulkan perasaan positif terhadap diri dan masa depannya. 3). Berani mengungkapkan pendapat yaitu adanya sikap untuk dapat mengungkapkan sesuatu dalam diri yang ingin diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya paksaan atau perasaan yang dapat menghalangi pengungkapan tersebut (Lauster, 2012).

B. Hardiness

Maddi (2012) mendefinisikan hardiness sebagai konstelasi karakteristik kepribadian yang memotivasi individu untuk menjadi lebih kuat, ulet, stabil, dan optimis serta memilih strategi koping yang efektif dalam menghadapi lingkungan yang penuh tekanan serta mampu mengurangi dampak buruk yang dihadapinya. Konsep hardiness mengacu pada kombinasi pengendalian diri, komitmen, dan kepercayaan diri dalam menghadapi tekanan internal dan eksternal (Pourafkari, 2006). Sedangkan menurut Taylor, Peplau, dan Sears (2009) hardiness merupakan variabel kepribadian yang berupa perasaan komitmen, respon positif terhadap tantangan, dan perasaan pengendalian internal yang membantu individu dalam menghadapi efek samping secara efektif.

Menurut Kobasa (1979) dan Maddi, Kobasa, dan Kahn (1982) bahwa aspek hardiness adalah: 1). Komitmen adalah kecenderungan untuk melibatkan diri dalam apapun yang dikerjakan. Orang yang memiliki komitmen yang kuat akan mudah tertarik dan dengan tulus terlibat dalam apapun yang dikerjakan serta memiliki perasaan yang wajar yang akan menuntunnya untuk mengidentifikasi dan memberi makna pada setiap peristiwa dan segala sesuatu di lingkungannya. 2). Kontrol adalah kecenderungan untuk menerima dan meyakini bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu peristiwa dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga. Orang yang memiliki kontrol aktif akan selalu lebih optimis dalam menghadapi masalah daripada orang yang memiliki kontrol lemah. Dalam memecahkan masalah, kemampuan mengendalikan akan mampu mengubah setiap kejadian menjadi sesuatu yang sesuai dengan tujuan hidup yang telah direncanakan. 3). Tantangan adalah kecenderungan untuk melihat suatu perubahan dalam hidupnya sebagai sesuatu yang wajar dan dapat mengantisipasi perubahan itu sebagai stimulus yang sangat berguna bagi perkembangan dan memandang hidup sebagai suatu tantangan yang mengasyikkan. Individu yang memiliki tantangan besar akan dengan mudah menemukan cara yang lebih mudah untuk menghilangkan atau mengurangi situasi stres karena stres tidak dianggap sebagai ancaman tetapi sebagai tantangan.

C. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk terlibat atau kembali ke pekerjaan berbayar (Innes & Straker, 2002). Menurut Mason, Williams, dan Cranmer (2009), kesiapan kerja adalah kepemilikan keterampilan komersial, pengetahuan, sikap, dan pemahaman yang memungkinkan lulusan baru untuk berkontribusi produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kesiapan kerja merupakan keterampilan dan atribut yang membuat individu siap untuk sukses di tempat kerja. Kesiapan kerja semakin diakui sebagai indikator untuk mengukur potensi individu dalam hal prestasi kerja dan kemajuan karir (Caballero & Walker, 2010). Kesiapan kerja didefinisikan sebagai tingkat keterampilan yang diperlukan dan prasyarat untuk suatu pekerjaan atau okupasi yang ditentukan melalui profil kerja atau analisis pekerjaan (Clark, 2015).

Brady (2009) menyatakan bahwa kesiapan kerja terdiri dari enam aspek. Aspek pertama adalah tanggung jawab; tanggung jawab ini terkait dengan disiplin. Individu yang bertanggung jawab akan menyelesaikan tugas tepat waktu dan berusaha untuk mematuhi standar yang ditetapkan. Bentuk perilaku tanggung jawab lainnya antara lain menjaga ketepatan waktu kerja, memenuhi standar kualitas kerja, fokus pada pekerjaan, bekerja dengan baik meskipun tidak terpantau, dan mengelola peralatan praktik kerja untuk menyelesaikan tugas. Aspek kedua adalah fleksibilitas; individu yang fleksibel dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan lingkungan. Individu yang fleksibel dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan. Fleksibilitas meliputi kemampuan untuk lebih aktif dengan

tuntutan, kemampuan untuk melakukan tugas yang berbeda, kemampuan untuk menerima berbagai perubahan lingkungan, kemampuan untuk mengikuti aturan yang berlaku dan kemampuan untuk bekerja lembur. Ketiga aspek keterampilan, keterampilan meliputi penguasaan bakat dalam bidang yang telah dimiliki, kemampuan memahami diri sendiri terkait dengan pekerjaan, kemampuan menggunakan alat kerja sesuai dengan prosedur pemakaian dan upaya mempelajari keterampilan baru.

Aspek keempat adalah komunikasi; individu yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang memungkinkan individu terhubung secara interpersonal dengan orang-orang disekitarnya. Komunikasi meliputi kemampuan mengikuti arahan dalam melaksanakan tugas, kemampuan meminta bantuan terkait tugas, kemampuan bekerja sama dengan baik, memiliki rasa saling percaya, memiliki sikap mendukung, memiliki sikap terbuka dan menerima umpan balik atau kritik. Aspek kelima adalah pandangan diri, yaitu keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas. Dalam hal ini pandangan terhadap diri meliputi kemampuan memahami diri sendiri, kemampuan menghargai diri sendiri, kemampuan mengontrol atau mengendalikan diri, kemampuan menilai diri sendiri, kepercayaan terhadap kemampuan mengerjakan tugas. Aspek terakhir adalah kesehatan dan keselamatan; individu yang siap bekerja untuk menjaga kebersihan dan kerapian diri. Pekerja tetap waspada agar sehat jasmani dan rohani. Komponen kesehatan dan keselamatan kerja meliputi kepatuhan mengikuti kebijakan dan mengabaikan batasan, mempraktikkan perilaku kesehatan dan keselamatan, melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada, menjaga kebersihan dan kerapian diri, kemampuan mengendalikan stres dan kelelahan (Brady, 2009).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang didasari oleh positivisme dan memiliki tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang terdapat dalam penelitian.

B. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK Negeri 1 Seyegan. Kelas XII SMK Negeri 1 Seyegan, Sleman Yogyakarta terdiri dari 14 kelas dengan jumlah siswa 423 orang. Setiap kelas terdiri dari 30 siswa. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 6 kelas yang diperoleh secara acak dengan jumlah siswa kelas XII sebanyak 174 siswa. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara mengundi secara acak dari 14 kelas, yang akhirnya didapatkan enam kelas sebagai sampel penelitian.

C. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah cluster random sampling.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini skala kesiapan kerja, kepercayaan diri, dan hardiness berbentuk skala Likert. Kesiapan kerja diketahui dengan menggunakan skala kesiapan kerja yang mengacu pada aspek-aspek kesiapan kerja menurut Brady (2009), yaitu: tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, kemampuan berbicara, pandangan diri, kesehatan, dan keselamatan. Contoh item skala kesiapan kerja adalah "Saya menyelesaikan tugas tepat waktu", "Saya dapat mengerjakan tugas yang bervariasi", "Saya dapat menggunakan alat praktikum dengan baik", "Saya bersedia menerima kritik dan masukan dari orang lain", saya yakin saya bisa mengerjakan tugas yang diberikan, dan "Saya mengikuti prosedur keselamatan selama kerja lapangan".

Kepercayaan diri diungkapkan dengan menggunakan skala kepercayaan diri yang mengacu pada aspek kepercayaan diri menurut Lauster (2012) yaitu: kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki kesadaran diri yang pasti, dan keberanian untuk menyatakan pendapat. Contoh item dalam skala kepercayaan diri adalah "Saya dapat mengerjakan tugas sendiri", "Saya menentukan arah", "Saya merasa optimis dalam melakukan berbagai pekerjaan", dan "Saya berani mengungkapkan pendapat saya kepada teman. ."

Hardiness diungkapkan dengan menggunakan skala hardiness yang mengacu pada aspek hardiness menurut Kobasa (1979) dan Maddi, Kobasa, dan Kahn (1982), yaitu: komitmen, kontrol, dan tantangan. Contoh item dalam skala hardiness adalah "Saya terlibat dalam berbagai kegiatan di

sekolah”, “Saya tenang dalam menyelesaikan berbagai masalah yang saya hadapi”, dan “Saya merasa tertantang dengan berbagai tugas yang diberikan”.

E. Validitas Penelitian

Validitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat validitas item pada setiap skala yang digunakan yaitu dengan melihat daya beda item. Adapun kriteria pemilihan item berdasarkan kriteria korelasi item-total terkoreksi adalah dengan nilai Sig ≥ 0.30 . Semua item yang mencapai korelasi item-total terkoreksi minimal Sig ≥ 0.30 , diskriminasi item dianggap memuaskan. Pada skala yang tidak mencapai kriteria korelasi item-total yang dikoreksi, item tersebut akan dihilangkan, karena dengan menghilangkan item tersebut, koefisien reliabilitas alpha Cronbach dari skala tersebut akan lebih tinggi.

Pada skala kesiapan kerja dengan 58 subjek tes diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,87. Indeks diskriminan (korelasi item-total yang dikoreksi) bergeser dari 0,29 menjadi 0,59. Dua puluh empat item valid dan reliabel kemudian digunakan dalam penelitian.

Pada skala kepercayaan diri dengan 58 subjek uji, koefisien reliabilitas adalah 0,85. Indeks diskriminan (korelasi item-total yang dikoreksi) bergeser dari 0,30 menjadi 0,64. Enam belas item valid dan reliabel kemudian digunakan dalam penelitian.

Pada skala hardiness dengan 58 subjek uji koefisien reliabilitas adalah 0,84. Indeks diskriminan (korelasi item-total yang dikoreksi) bergeser dari 0,32 menjadi 0,61. Lima belas item yang valid dan reliabel kemudian digunakan dalam penelitian.

F. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan software SPSS 17.0 for Windows dengan menggunakan metode statistik parametrik untuk menganalisis data yaitu regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri, dan hardiness terhadap kesiapan kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 terhadap siswa kelas XII SMK Negeri 1 Seyegan Yogyakarta dengan jumlah populasi sebanyak 423 orang yang terbagi menjadi 14 kelas. Berdasarkan teknik sampling yang telah digunakan, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 174 siswa kelas XII yang terdiri dari 6 kelas dan diperoleh secara acak.

Data penelitian ini diperoleh dari angket (questioner) yang diberikan kepada responden berupa angket gabungan terbuka dan tertutup untuk menjangkau data terkait kesiapan kerja, kepercayaan diri serta hardiness siswa kelas XII SMK Negeri 1 Seyegan Yogyakarta. Dari instrumen yang diberikan kepada responden sebanyak 174 angket yang diterima.

Dari data yang diperoleh, dapat diidentifikasi beberapa pendapat siswa terkait kepercayaan diri dan hardiness terhadap kesiapan kerja siswa SMK kelas XII, dengan melakukan beberapa uji sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

- a. Uji normalitas: Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada lampiran 1, nilai signifikansi variabel kesiapan kerja, kepercayaan diri, dan hardiness masing-masing adalah 0,188, 0,064 dan 0,138, dengan masing-masing memiliki $P > .05$ menunjukkan bahwa setiap kumpulan data terdistribusi secara normal. Artinya tidak ada perbedaan antara skor sampel dan distribusi skor populasi; dengan kata lain sampel yang digunakan dapat mewakili populasi.
- b. Uji linearitas: Hasil uji linearitas kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja diperoleh dari 59,51 dengan tingkat signifikansi (p) sebesar .000, $P < .05$, yang menunjukkan linearitas atau ada garis yang menghubungkan variabel kepercayaan diri dengan kesiapan kerja. Hasil uji linearitas hardiness terhadap kesiapan kerja diperoleh F sebesar 38,59 dengan tingkat signifikansi (p) sebesar .000, $P < .05$, menunjukkan linearitas atau adanya garis lurus yang menghubungkan hardiness dan kesiapan kerja.
- c. Uji multikolinearitas: Uji multikolinearitas -Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan multikolinearitas antara kedua variabel independen. Aturan yang digunakan untuk menentukan tidak adanya hubungan multikolinearitas: (a) nilai tolerance harus $> .1$ dan, (b) $VIF < 10$. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan hardiness memiliki $VIF = 1.11$ ($VIF < 10$) dan toleransi 0,91 = (toleransi $> 0,1$), menunjukkan tidak ada multikolinearitas antara kepercayaan diri dan sifat tahan banting.

2. Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa besarnya pengaruh kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja adalah $(t) = 6,54$ dengan tingkat signifikansi $= .000, P < .01$, artinya ada pengaruh yang sangat signifikan terhadap kesiapan kerja pada siswa SMK Negeri 1 Seyegan. Sedangkan hasil uji hardiness regression terhadap kesiapan kerja diperoleh nilai (t) sebesar $= 3,80$ dengan taraf signifikansi $= .000, P < .01$, artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan terhadap hardiness kesiapan kerja pada siswa SMKN 1 Seyegan.

Hasil analisis regresi secara simultan menunjukkan suatu F sebesar $= 40,14$ dengan tingkat signifikansi sebesar $P = 0,000, P < .01$, artinya kepercayaan diri dan hardiness secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Negeri 1 Seyegan. Kontribusi pengaruh kepercayaan diri dan hardiness terhadap kesiapan kerja ditunjukkan dengan Adjusted R Square $= .31$, artinya kontribusi pengaruh kepercayaan diri dan hardiness sebesar 31,1% dan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh orang lain. faktor di luar variabel yang diteliti.

B. Pembahasan

Temuan kami menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan hardiness secara bersamaan mempengaruhi kesiapan kerja siswa. Hasil ini mengkonfirmasi hipotesis pertama, artinya percaya diri dan hardiness dapat memprediksi kesiapan kerja. Secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi sebesar 31,1% terhadap kesiapan kerja, artinya sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Faktor-faktor lain ini dapat mencakup ketajaman organisasi, kecerdasan sosial, karakteristik, kompetensi pribadi dan kerja (Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz, 2011). Secara terpisah, penelitian kami menunjukkan bahwa kontribusi kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja sebesar 22,2%, sedangkan kesiapan kerja memberikan kontribusi sebesar 9,7%. Kepercayaan diri memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Sayegan dibandingkan dengan hardiness.

Selanjutnya, hasil tersebut juga mengkonfirmasi hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh terhadap hardiness siswa dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Cowin dan Hengstberger-Sims, (2006) yang juga mendukung penelitian sebelumnya dan memperluas pemahaman tentang mekanisme dimana kepercayaan diri seseorang mempengaruhi kesiapan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan yang dihasilkan oleh Makki, Salleh, Memon, dan Harun, (2015), yang menemukan bahwa tingkat kepercayaan diri yang rendah mempengaruhi kesiapan kerja individu dalam mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Coetzee dan Oosthuizen (2012), tingkat kesiapan kerja yang tinggi dapat diprediksi dari keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan. Siswa yang memiliki

kepercayaan diri adalah siswa yang yakin dengan kemampuannya, dapat bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki rasa positif tentang diri mereka sendiri, dan berani mengungkapkan pendapat mereka. Dengan demikian, siswa yang memiliki percaya diri akan lebih siap bekerja setelah lulus SMK karena memiliki rasa tanggung jawab, keluwesan, keterampilan, kemampuan berbicara, dan pandangan diri (positif) yang merupakan ciri siswa yang memiliki sikap baik. kesiapan kerja.

Berkaitan dengan hipotesis ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja siswa; dengan demikian, menerima hipotesis. Hasil tersebut didukung oleh asumsi teori dan berbagai penelitian sebelumnya. Misalnya, van Dyk (2015) menemukan bahwa hardiness dapat menjadi prediktor tinggi rendahnya kesiapan kerja individu. Individu dengan hardiness cenderung memiliki kesiapan kerja yang tinggi (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010). Menurut Huang (2015), salah satu tipe konstruk kepribadian yang berhubungan dengan kesiapan kerja adalah hardy personality. Konsep hardiness merupakan atribut yang saling terkait dengan pengendalian diri yang merupakan salah satu aspek kesiapan kerja. Pengendalian diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Siswa yang menunjukkan sifat tahan banting.

Dengan demikian, percaya diri dan hardiness memiliki peran penting dalam mempersiapkan siswa SMK untuk bekerja di dunia industri. Siswa yang memiliki kesiapan kerja ditandai dengan rasa tanggung jawab, keluwesan, keterampilan, kemampuan berbicara, pandangan diri (positif), kesehatan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah, baik dalam mengikuti pelajaran sekolah, praktik di lapangan. laboratorium, praktek kerja lapangan dan kerja magang di industri/perusahaan.

Penelitian tentang kesiapan kerja siswa SMK masih jarang dilakukan baik di dalam maupun luar negeri. Penelitian ini berfokus pada kesiapan kerja siswa SMK. Kajian sebelumnya hanya membahas yang masih sebatas kesiapan kerja pada lulusan dan karyawan. Penelitian sebelumnya yang berfokus pada kesiapan kerja pada studi pascasarjana dan pasca sarjana dilakukan oleh Masole dan van Dyk (2016) dan penelitian oleh Ramadhania dan Dewi (2017) dan penelitian oleh Walker dan Campbell (2013). Sedangkan penelitian kesiapan kerja yang berfokus pada karyawan adalah penelitian Cavanagh, Burston, Southcombe, dan Bartram (2015), dan penelitian yang dilakukan oleh Baumann, Crea-Arsenio, Hunsberger, Fleming-Carroll, dan Keatings (2019). Selain itu konsep kesiapan kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan siswa untuk siap bekerja dengan menunjukkan tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, serta kesehatan dan keselamatan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bagi siswa, orang tua, dan guru untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang kesiapan kerja siswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan hardiness sebagai

salah satu bentuk kepribadian individu memiliki peran terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII dalam menunjang keterampilan, pengetahuan dan pemahaman yang akan diterapkan di lingkungan kerja. Orang tua dan guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif di sekolah dan di rumah sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan kepribadian hardiness siswa. Adanya lingkungan yang positif akan membuat siswa membantu siswa menumbuhkan rasa percaya diri dan membentuk kepribadian yang tahan banting sehingga siswa dapat memperoleh keterampilan, pemahaman dan pengetahuan secara optimal untuk mempersiapkan diri di dunia kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data serta hasil analisis yang telah dilakukan maka temuan dalam penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Secara simultan, kepercayaan diri dan hardiness berpengaruh sangat signifikan terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Negeri 1 Sayegan;
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada siswa SMK Negeri 1 Sayegan; dan
3. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan hardiness terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Sayegan. Kepercayaan diri memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Sayegan dibandingkan dengan hardiness.

B. Saran

Implikasi dari penelitian ini adalah bagi siswa, orang tua, dan guru untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang kesiapan kerja siswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan hardiness sebagai salah satu bentuk kepribadian individu memiliki peran terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII dalam menunjang keterampilan, pengetahuan dan pemahaman yang akan diterapkan di lingkungan kerja. Orang tua dan guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif di sekolah dan di rumah sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan kepribadian hardiness siswa. Adanya lingkungan yang positif akan membuat siswa membantu siswa menumbuhkan rasa percaya diri dan membentuk kepribadian yang tahan banting sehingga siswa dapat memperoleh keterampilan, pemahaman dan pengetahuan secara optimal untuk mempersiapkan diri di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Bandaranaike, S., & Willison, J. W. (2015). Building capacity for work-readiness: Bridging the cognitive and affective domains. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 16(3), 223-233.
- Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: Can leaders influence hardiness? *Military Psychology*, 18(1), 131-148. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s_10
- Baumann, A., Crea-Arsenio, M., Hunsberger, M., Fleming-Carroll, B., & Keatings, M. (2019). Work readiness, transition, and integration: The challenge of specialty practice. *Journal of Advanced Nursing*, 75(4), 823-833. <https://doi.org/10.1111/jan.13918>
- Bearden, W. O., Hardesty, D. M., & Rose, R. L. (2001). Consumer self-confidence: Refinements in conceptualization and measurement. *Journal of Consumer Research*, 28(1), 121-134. <https://doi.org/10.1086/321951>
- Brown, D., & Chronister, C. (2009). The effect of simulation learning on critical thinking and self-confidence when incorporated into an electrocardiogram nursing course. *Clinical Simulation in Nursing*, 5(1), 45-52. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2008.11.001>
- 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(2), 41-54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- 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(1), 13-25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). *Are they really ready to work?*. New York: The Conference Board, Inc.
- Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A., & Bartram, T. (2015). Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability. *The International Journal of Management Education*, 13(3), 278-288. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.002>
- Central Bureau of Statistics. (2018). Open unemployment according to the highest education completed in 1986-2018 [Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan 1986-2018]. Retrieved from <https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16/972/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggiyang-ditamatkan-1986---2018.html>

- Clark, H. (2015). Building a common language for career readiness and success: A foundational competency framework for employers and educators. ACT Working Paper Series, 1-14.
- Coetzee, M., & Esterhuizen, K. (2010). Psychological career resources and coping resources of the young unemployed African graduate: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.868>
- Coetzee, M., & Oosthuizen, R. M. (2012). Students' sense of coherence, study engagement and self-efficacy in relation to their study and employability satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 22(3), 315-322. <https://doi.org/10.1080/14330237.2012.10820536>
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(1), 59-70. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004>
- Huang, J. T. (2015). Hardiness, perceived employability, and career decision self-efficacy among Taiwanese college students. *Journal of Career Development*, 42(4), 311-324. <https://doi.org/10.1177/0894845314562960>
- Innes, E., & Straker, L. (2002). Workplace assessments and functional capacity evaluations: current practices of therapists in Australia. *Work*, 18(1), 51-66.
- Jollands, M., Jolly, L., & Molyneaux, T. (2012). Project-based learning as a contributing factor to graduates' work readiness. *European Journal of Engineering Education*, 37(2), 143-154. <https://doi.org/10.1080/03043797.2012.665848>
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life event, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Landrum, R. E., Hettich, P. I., & Wilner, A. (2010). Alumni perceptions of workforce readiness. *Teaching of Psychology*, 37(2), 97-106. <http://dx.doi.org/10.1080/00986281003626912>
- Lauster. (2012). *The personality test (Tes kepribadian)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Li, E. J., Li-Tsang, C. W., Lam, C. S., Hui, K. Y., & Chan, C. C. (2006). The effect of a "training on work readiness" program for workers with musculoskeletal injuries: a randomized control trial (RCT) study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16(4), 529-541. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-006-9034-3>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45-50. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Maddi, S. R. (2012). *Hardiness: Turning stressful circumstances into resilient growth*. New York: Springer Science & Business Media.
- Maddi, S. R., Kobasa, S. C., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Maddi, S. R., Matthews, M. D., Kelly, D. R., Villarreal, B., & White, M. (2012). The role of hardiness and grit in predicting performance and retention of USMA cadets. *Military Psychology*, 24(1), 19-28. <https://doi.org/10.1080/08995605.2012.639672>

- Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: A proposed framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9), 1007-1011. <https://doi.org/10.19026/rjaset.10.1867>
- 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>
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labor market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1-30. <https://doi.org/10.1080/09645290802028315>
- McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., & Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(4), 965-988. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00304.x>
- Özbey, Ç. (2004). *Çocuk sorunlarına yapıcı çözümler [Constructive solutions to child problems]*. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Pourafkari, N. A. (2006). *Comprehensive dictionary of psychology-psychiatry and related issues*. Tehran: Farhang.
- Raftopoulos, M., Coetzee, S., & Visser, D. (2009). Work-readiness skills in the Fasset Sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 7(1), 119-126. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v7i1.196>
- Ramadhania, C. K., & Dewi, M. S. (2017). Impact of goal orientation, personality types and campus climate at UIN Syarif Hidayatullah Jakarta nursing student's work readiness. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 5(2), 179-190.
- Taylor, S., Peplau, L., & Sears, D. (2009). *Social psychology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Van Dyk, G. (2015). Hardiness as predictor of work readiness: A preliminary exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 25(1), 80-82. <https://doi.org/10.1080/14330237.2014.997031>
- Walker, A. & Campbell, K. (2013). Work readiness of graduate nurses and the impact on job satisfaction, work engagement and intention to remain. *Nurse Education Today*, 33(12), 1490-1495. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.05.008>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Uji Normalitas

| Variable | Score K-SZ | Sig. | Annotation |
|-----------------|------------|------|------------|
| Work readiness | 1.09 | .188 | Normal |
| Self-confidence | 1.31 | .064 | Normal |
| Hardiness | 1.16 | .138 | Normal |

Lampiran 2: Uji Linearitas

| Variable | F | Sig. | Criteria | Annotation |
|-----------------|-------|------|-----------|------------|
| Self-confidence | 59.51 | .000 | $p < .05$ | Linear |
| Hardiness | 38.59 | .000 | $p < .05$ | Linear |

Lampiran 3: Uji Multikolinearitas

Multicollinearity test

| Variable | Tolerance | VIF | Annotation |
|-----------------|-----------|------|----------------------|
| Self-confidence | .91 | 1.11 | No multicollinearity |
| Hardiness | .91 | 1.11 | No multicollinearity |

Lampiran 4: Uji Korelasi atau Hubungan Antar Variabel

| Variable | t | Sig. | Criteria | Annotation |
|--|------|------|-----------|-------------------------|
| Self-confidence towards work readiness | 6.54 | .000 | $p < .01$ | Very significant effect |
| Hardiness towards work readiness | 3.80 | .000 | $p < .01$ | Very significant effect |

Lampiran 5: Uji Regresi Berganda

| Variable | Adjusted R Square | F | Sig. | Criteria | Annotation |
|--|-------------------|-------|------|-----------|-------------------------|
| Self-confidence and hardiness towards work readiness | .31 | 40.14 | .000 | $p < .01$ | Very significant effect |