

BAB II

LANDASAN TEORI

Self Esteem, Self Efficacy, dan Kesiapan Kerja

A. Deskripsi Teori

1. *Self Esteem*

a. *Pengertian Self Esteem*

Self esteem biasa dikenal dalam bahasa sehari-hari yaitu penghargaan diri atau harga diri. Secara sederhana self-esteem dapat didefinisikan sebagai perasaan orang tentang diri mereka sendiri terkait dengan pentingnya prestasi, hubungan interpersonal yang positif, dan kesejahteraan psikologis (Vohs & Baumeister, 2016). Brandon (dalam Rahman, 2013) menyebutkan *self esteem* sebagai kunci yang sangat penting untuk mengenal perilaku seseorang. Baron dan Byrne (2004) menyebutkan bahwa *self esteem* adalah evaluasi diri yang dibuat oleh setiap individu; sikap seseorang terhadap dirinya sendiri dalam rentang dimensi positif-negatif. Menurut Myers (2014) *self esteem* adalah evaluasi diri seseorang secara keseluruhan. Crocker dan Wolfe (dalam Myers, 2014) memberikan pernyataan bahwa kita akan memiliki *self esteem* jika kita merasa senang dengan domain (penampilan, kepandaian dan lainnya) yang kita anggap penting bagi diri kita sendiri. Orang dengan *self esteem* yang rendah seringkali memiliki permasalahan dalam hidup (Widyastuti, 2014).

Menurut Santrock (2003) *self esteem* merupakan dimensi evaluatif yang menyeluruh dari diri. *Self esteem* juga disebut sebagai harga diri atau gambaran diri. Menurut Rosenberg (dalam Srisayekti dkk, 2015) *self esteem* merupakan suatu evaluasi positif ataupun negatif terhadap diri sendiri. *Self esteem* menurut Ghufron dan Risnawita (2016) adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. *Self esteem* merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta

mampu berhasil dan berguna. Sedangkan menurut Mruk (2006) *self esteem* adalah status kehidupan dari kompetensi seseorang yang berkaitan dengan tantangan hidup secara layak atau berharga dari waktu ke waktu.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah evaluasi individu terhadap dirinya baik itu berupa penilaian secara positif ataupun negatif yang mana akan berpengaruh pada tingkah laku, sikap dan emosi seseorang.

b. Faktor yang mempengaruhi *Self Esteem*

Menurut Ghufron dan Risnawita (2016) faktor yang mempengaruhi *self esteem* adalah

a) Faktor jenis kelamin

Menurut Ancok dkk (dalam Ghufron dan Risnawita, 2016) wanita selalu merasa *self esteem* nya lebih rendah dari pada pria seperti perasaan kurang mampu, kepercayaan diri yang kurang mampu, atau merasa harus dilindungi. Hal ini mungkin terjadi karena peran orang tua dan harapan-harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria maupun wanita.

b) Inteligensi

Inteligensi sebagai gambaran lengkap kapasitas fungsional individu sangat erat berkaitan dengan prestasi karena pengukuran intelegensi selalu berdasarkan kemampuan akademis.

c) Kondisi fisik

Coopersmith (1967) menemukan adanya hubungan yang konsisten antara daya tarik fisik dan tinggi badan dengan *self esteem*. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki *self esteem* yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik.

d) Lingkungan keluarga

Peran keluarga sangat menentukan bagi perkembangan *self esteem* anak. Dalam keluarga, seseorang anak untuk pertama kalinya mengenal orang tua yang mendidik dan membesarkannya serta sebagai

dasar untuk bersosialisasi dalam lingkungan yang lebih besar. Keluarga harus menemukan suatu kondisi dasar untuk mencapai perkembangan self esteem anak yang baik.

e) Lingkungan sosial

Coopersmith (1967) *self esteem* yang didapat dijelaskan melalui konsep-konsep kesuksesan, nilai, aspirasi dan mekanisme pertahanan diri. Kesuksesan tersebut dapat timbul melalui pengalaman dalam lingkungan, kesuksesan dalam bidang tertentu, kompetisi dan nilai kebaikan.

Dari penjabaran di atas faktor-faktor yang mempengaruhi *self esteem* adalah jenis kelamin, inteligensi, kondisi fisik, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial.

c. Indikator *Self Esteem*

Self Esteem merupakan salah satu bagian dari salah satu kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Reasoner (2010:3) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagian, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur self esteem, yaitu sebagai berikut :

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

2. Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan, dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya apabila mengalami perasaan tidak diterima.

4. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hal yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

5. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal

dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

d. Karakteristik *Self Esteem*

Refnadi (2018) menyebutkan bahwa *Self esteem* seseorang tergantung bagaimana dia menilai tentang dirinya yang dimana hal ini akan mempengaruhi perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Penilaian individu ini diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat tinggi dan negatif.

1) Karakteristik *Self Esteem* Tinggi

Karakteristik harga diri yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan didalam dunia ini. Contoh : seorang remaja yang memiliki harga diri yang cukup tinggi, dia akan yakin dapat mencapai prestasi yang dia dan orang lain harapkan. Pada gilirannya, keyakinan itu akan memotivasi remaja tersebut untuk sungguh-sungguh mencapai apa yang diinginkan.

Manfaat dari dimilikinya harga diri yang tinggi, diantaranya :

- a. Individu akan semakin kuat dalam menghadapi penderitaan-penderitaan hidup, semakin tabah, dan semakin tahan dalam menghadapi tekanan-tekanan kehidupan, serta tidak mudah menyerah dan putus asa.
- b. Individu semakin kreatif dalam bekerja
- c. Individu semakin ambisius, tidak hanya dalam karier dan urusan finansial, tetapi dalam hal-hal yang ditemui dalam kehidupan baik secara emisional, kreatif maupun spiritual.
- d. Individu akan memiliki harapan yang besar dalam membangun hubungan yang baik dan konstruktif.
- e. Individu akan semakin hormat dan bijak dalam memperlakukan orang lain, karena tidak memandang orang lain sebagai ancaman.

Selain itu *self-esteem* yang tinggi juga bisa tertuang dalam berbagai kepribadian dari individu yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

a) Perilaku

Individu dengan *self-esteem* tinggi bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukan. Pengalaman-pengalaman dalam kehidupan mampu dirasakan sebagai suatu hal yang bermakna dan tanpa adanya penyesalan. Individu dengan *self-esteem* yang tinggi juga terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru dan berani mengambil risiko. Kegagalan yang dialami dianggap sebagai bagian dari perkembangan pribadi.

b) Sikap

Seseorang yang memiliki *self-esteem* tinggi merasa dirinya berharga dan bermanfaat. Sikap yang dimiliki merupakan cerminan dari pembelajaran dan perkembangan psikologis yang berkelanjutan.

c) Perasaan

Self-esteem yang tinggi juga ditunjukkan dengan perasaan senang dan puas dengan kehidupannya. Individu dengan *self-esteem* tinggi merasakan cinta dan penghargaan orang lain dan mampu berbagi kehangatan dengan sesama dan juga mampu untuk memahami orang lain. Segala perasaan, baik positif maupun negatif, diterima dengan baik tanpa adanya penolakan.

(Rusli, 2003:8). Siswa yang memiliki *self-esteem* yang sehat akan melakukan berbagai aktivitas dengan kepercayaan diri yang tinggi yang didasari oleh alasan-alasan yang rasional. Dan sebaliknya apabila siswa memiliki *self-esteem* yang rendah maka setiap tindakannya akan didorong oleh kepercayaan diri yang rendah pula. Sehingga ketika *self-*

esteem yang sehat itu ada pada seseorang maka itu akan membantu memberikan ketenangan pada diri untuk mengambil tindakan dalam kehidupannya tanpa mengalami rasa frustrasi.

2) Karakteristik *self-esteem* rendah

a) Perilaku

Individu dengan *self-esteem* rendah kurang menghargai dirinya sendiri. Hal ini dapat ditunjukkan dengan pikiran atau perkataan seseorang yang sifatnya merendahkan diri sendiri. Individu seringkali menyalahkan kondisi sekitar terkait keadaan dirinya, sehingga individu menjadi kurang bertanggung jawab. Karakteristik lain yang muncul pada individu yang memiliki *self-esteem* rendah adalah individu kurang bersikap terbuka terhadap orang lain dan cenderung menarik diri dari pergaulan.

b) Sikap

Self-esteem yang rendah menjadikan seseorang memandang dirinya dalam perspektif negatif. Pandangan tersebut menggiring seseorang memandang kehidupan dalam pandangan yang negatif pula. Seseorang dengan *self-esteem* rendah tidak memiliki tujuan jelas dalam hidup. Individu tidak dapat mempercayai argumennya sendiri sehingga mudah terpengaruh oleh orang lain.

c) Perasaan

Individu dengan *self-esteem* rendah merasa tidak dicintai oleh orang-orang di sekitarnya, meskipun sebenarnya orang-orang di sekitarnya telah menunjukkan perasaan tersebut.

Sebuah penelitian yang dikutip oleh Rahmania (2012:104) mengemukakan bahwa rendahnya *self-esteem* pada masa remaja merupakan prediktor kesehatan fisik dan mental yang buruk, selain itu Penelitian lain juga menyebutkan bahwa *self-esteem* yang rendah ditemukan pada individu yang memiliki gangguan

psikiatris yaitu depresi, gangguan makan, gangguan kecemasan, penyalahgunaan zat.

Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Coopersmith dalam Rohmah (2012) yang menyebutkan bahwa *self-esteem* memiliki tiga tingkatan, yaitu tinggi, rendah, dan sedang. Karakteristik individu dengan *self-esteem* tinggi adalah lebih independen, memiliki kepercayaan diri tinggi, dan konsisten dalam merespon situasi. Individu dengan *self-esteem* sedang berada di antara pemikiran individu *self-esteem* tinggi dan rendah. Individu memiliki *self statement* positif dan *self respect* yang cenderung tinggi, namun jika dibandingkan dengan *self-esteem* tinggi lebih rendah dalam menilai kompetensi, keberartian, dan ekspektasi. Karakteristik tingkat *self-esteem* rendah ditunjukkan dengan tingkat kecemasan yang tinggi namun sulit untuk diungkapkan sehingga cenderung mengarah pada depresi dan gejala psikosomatis.

2. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy theory atau yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial, mengacu pada keyakinan individu bahwa seseorang mampu untuk melaksanakan tugas tertentu (Robbins & Judge, 2015:139). Bandura merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah *self efficacy*. Menurut Bandura *self efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif berupa keyakinan, keputusan atau pengharapan tentang sejauh mana setiap individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas tertentu yang diperlukan guna mencapai suatu tindakan yang diinginkan (Gufon & Risnawita, 2014:73). Menurut Alwisol (2014:287) *self efficacy* adalah sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Menurut Ghufon & Risnawita

(2014:77) *self efficacy* merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu.

Baron dan Byrne (dalam Ghufron & Risnawita, 2014:73) menyatakan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, dalam mencapai tujuan dan mengatasi segala hambatan. Bandura dan Wood (dalam Ghufron & Risnawati, 2014:74) mengatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif serta tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang, semakin membuat dirinya yakin bahwa memiliki kemampuan untuk berhasil, dalam situasi yang sulit seseorang dengan *self efficacy* rendah lebih cenderung mudah dalam menyerah, sementara seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan (Robbins & Judge, 2015:139).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang atas kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi dan melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan keberhasilan.

b. Aspek-aspek *Self Efficacy*

Terdapat beberapa aspek yang harus dipenuhi individu untuk memiliki *self efficacy*. Bandura (dalam Alwisol, 2014:287) berpendapat bahwa aspek *self efficacy* terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Efikasi Ekspektasi (*Efficacy Expectation*) yaitu persepsi terhadap diri sendiri mengenai seberapa bagus terhadap diri sendiri dapat berfungsi dalam situasi tertentu yang berhubungan dengan keyakinan diri bahwa individu tersebut memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan yang diinginkannya.

2. Ekspektasi Hasil (Outcome Expectation) yaitu perkiraan atau estimasi terhadap dirinya mengenai tingkah laku yang dilakukannya akan mencapai hasil tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek self efficacy yaitu efikasi ekspektasi (efficacy expectation) dan Ekspektasi hasil (outcome expectation).

c. Dimensi *Self Efficacy*

Bandura membedakan *Self Efficacy* menjadi tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, *strenght*.

a. Dimensi *Level*

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seorang terhadap suatu tugas berbeda beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas Persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut.

b. Dimensi *Generality*

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi.

c. Dimensi *Strength*

Dimensi strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Self-efficacy yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit

ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila self-efficacy tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan.

d. Indikator *Self Efficacy*

Indikator *Self Efficacy* menurut Brown dkk. (Manara, 2008 : 36), indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu *level*, *strenght*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari self efficacy yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun
Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di beberapa situasi
Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

3. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban dengan cara tertentu untuk menghadapi dunia kerja (Slameto, 2015:113). Kesiapan menurut Chaplin (2008:418) mengandung dua pengertian yaitu (a) keadaan siap siaga untuk mereaksi atau menanggapi situasi kerja (b) tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan bagi individu dalam mempraktekan sesuatu.

Menurut Makki *et.al* (2015:1008) kesiapan kerja adalah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang akan memungkinkan untuk membantu lulusan baru agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang terdapat di tempat individu tersebut bekerja. Kesiapan kerja (ACT, 2013:15) adalah individu yang siap kerja memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk kualitas minimal pekerjaan tertentu sebagaimana ditentukan melalui analisis pekerjaan atau profil pekerjaan.

Menurut Brady (2010:4) kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. Pool & Sewell (2007:279-280) untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan respon dalam

mempersiapkan diri menghadapi suatu pekerjaan melalui pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya.

b. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Setiap individu mempunyai kesiapan kerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari aspek-aspek kesiapan kerja. Brady (2010:2-6) menyebutkan terdapat enam aspek kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Individu yang siap untuk bekerja maka, memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh individu

dalam bekerja. Tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan. Pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Misalnya bertanggung jawab terhadap peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kerja yang berkualitas, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.

2. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan ditempat kerja. Individu yang mampu memiliki fleksibilitas dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat diprediksikan ataupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan. Selain itu, individu dapat lebih aktif dan siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pada jadwal kerja, jam kerja dan tugas-tugas dari tempat kerja.

3. Keterampilan (*Skills*)

Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tugas ditempat kerja. Selain itu, mereka juga harus bersedia untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan serta program pendidikan berkelanjutan.

4. Komunikasi (*Communication*)

Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja. Apabila individu mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, individu mampu untuk mengikuti perintah atau petunjuk, memahami bagaimana cara meminta bantuan, dapat menerima kritik dan masukan serta individu juga saling menghormati dan berhubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja.

5. Pandangan Diri (*Self View*)

Pandangan diri (*self view*) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri (*self view*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja, karena teori diri memiliki peranan yang penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Individu yang siap bekerja maka, mereka menyadari dengan kemampuan yang dimilikinya, penerimaan, keyakinan, dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri mereka.

6. Kesehatan dan Keselamatan (*Health & Safety*)

Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental. Melalui jiwa yang sehat maka, individu dapat menggunakan atau mengoperasikan

peralatan mesin yang terdapat ditempat kerja secara tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu, individu dapat bersedia mengikuti kebijakan atau peraturan yang terdapat ditempat kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dengan memakai perlengkapan atau pakaian yang telah disediakan.

c. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Menurut Anoraga (2009:26-28), terdapat ciri yang melekat dalam diri seseorang yang memiliki kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Memiliki Motivasi

Pengertian motivasi secara umum, dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Pada umumnya orang yang dibutuhkan dalam dunia kerja adalah orang yang bekerja dengan motivasi tinggi.

Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang vital bagi diri dan keluarganya seperti untuk mendapatkan jaminan kesehatan, status, ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Sedangkan orang yang bekerja dengan motivasi tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kebahagiaan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga membuat ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil secara maksimal dengan semangat tinggi, serta selalu berusaha melakukan mengembangkan tugas dan dirinya.

2. Memiliki Kesungguhan

Kesungguhan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya kesungguhan suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan, dengan memiliki

kesungguhan dalam menjalani suatu pekerjaan maka membuat setiap orang akan bersungguh-sungguh untuk melakukan pekerjaannya. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

3. Memiliki Keterampilan

Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yakni keterampilan konseptual dan keterampilan teknis. Keterampilan konseptual adalah kemampuan kognitif individu dalam menganalisa situasi yang terjadi. Keterampilan teknis adalah kemampuan individu dalam mengaplikasikan pengetahuan maupun keterampilan khusus yang telah dimiliki oleh individu tersebut. Maka dari itu, untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya.

4. Memiliki Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mematuhi segala suatu aturan dan tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib. Disiplin dapat bersumber dari adanya kesadaran dari pribadi individu, di samping itu individu juga harus memiliki keahlian atau ketrampilan tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan.

d. Indikator kesiapan kerja

Dari jurnal Dian Kurniawan, Rosmawita Saleh, dan Amos Neolaka (2013) maka indikator kesiapan kerja sebagai berikut :

1. Memiliki pertimbangan yang logis dan objektif
2. Sikap kritis
3. Pengendalian emosional
4. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan
5. Bertanggung jawab
6. Mempunyai ambisi untuk maju
7. Mengikuti perkembangan bidang keahlian
8. Kemampuan bekerjasama dengan orang lain

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan merupakan acuan bagi peneliti dalam membuat penelitian. Penelitian yang relevan ini berisikan tentang penelitian orang lain yang dijadikan sumber atau bahan membuat penelitian orang lain yang dijadikan sumber atau bahan dalam membuat penelitian. Dalam hal ini penulis tidak boleh menjiplak penelitian orang lain, tetapi hanya menjadikan penelitian orang lain tersebut sebagai acuan dalam membuat penelitian sendiri. Pada dasarnya penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain adalah:

1. Jurnal Noviana (2014), dengan judul “pengaruh hasil belajar mata pelajaran produktif akuntansi, program praktek kerja industri dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian akuntansi di SMK Negeri Kendal tahun ajaran 2013/2014” berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan jenis penelitian adalah uji pengaruh dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII program keahlian akuntansi sejumlah 105 siswa. Hasil penelitian ini adalah secara parsial ada pengaruh hasil belajar mata pelajaran produktif akuntansi sebesar 25,70%, program praktik kerja industri sebesar 23,20%, dan *self efficacy* sebesar 32,90% terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII. Sedangkan secara simultan ada pengaruh hasil belajar mata pelajaran produktif akuntansi, program praktik kerja industri, dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program

keahlian akuntansi di SMK Negeri 1 Keandal Tahun Ajaran 2013/2014 sebesar 43,10%.

2. Jurnal Resia Anugrah Wijikapindho dan Cholichul Hadi (2021), dengan judul “hubungan antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir” penelitian ini bertujuan untuk melihat aspek *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir. Partisipan pada penelitian ini adalah mahasiswa semester akhir di Universitas Airlangga. Hasil membuktikan *self-efficacy* berhubungan secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan $p < 0,05$. Selain itu juga didapati *self-efficacy* mampu memprediksi $R^2 = 0,041$ terhadap kesiapan kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Stevani Sebayang, S.Kom, MM. dan Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M. (2016), dengan judul “pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia” berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan korelasi yang kuat antara *self esteem* dengan kinerja karyawan menghasilkan nilai sebesar 0,718 yang menunjukkan hubungan korelasi yang kuat antara *self esteem* dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian terhadap analisis korelasi *self efficacy* dengan kinerja karyawan yang menghasilkan nilai 0,627 yang berarti bahwa *self efficacy* juga mempunyai hubungan korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Aziz Nur Sasongko (2019) yang berjudul “pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan di PT PLN Kota Surakarta) hasil penelitian disampaikan perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menambah dua variabel independen yang diduga dapat

mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diadopsi dari penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Deila Adelina (2018) yang berjudul “hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Muhammadiyah Malang” hasil penelitian yang disampaikan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *self efficacy* dan kesiapan kerja.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Kurniawan, Rosmawita Saleh, dan Amos Neolaka (2013) yang berjudul “faktor-faktor kesiapan kerja siswa setelah pengalaman praktik kerja industri kelas XI jurusan (TKK) teknik konstruksi kayu dan (DPKK) desain produksi kriya kayu SMKN 58 Jakarta” berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI jurusan Teknik Konstruksi dan Produksi Desain Kerajinan Kayu sebanyak 59 siswa dan sampel 49 siswa ditentukan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa indikator kesiapan kerja siswa paling banyak dominan dan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,49. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi kesiapan kerja setiap siswa setelah mengikuti praktik kerja industri.

C. Hipotesis Penelitian

Menurut buku pedoman STKIP-PGRI Pontianak (2013:99) menyebutkan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi kemungkinan tingkat kebenarannya”. Menurut Sugiyono (2009:70) “menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan

dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis dapat diartikan secara umum yaitu jawaban yang memungkinkan kebenarannya dari masalah penelitian yang menjadi jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti. Adapaun Hipotesis dalam penelitian ini yang sesuai dengan sub masalah 2, 3, dan 4 yaitu :

1. Apakah *Self Esteem* Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara?
 - a. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara
 - b. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara
2. Apakah *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara?
 - c. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara
 - d. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara
3. Apakah *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara secara bersama-sama?
 - a. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara
 - b. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara