

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja mengalami perubahan signifikan akibat perkembangan teknologi dan digitalisasi yang pesat. Perkembangan Industri 4.0 telah mendorong otomatisasi, penggunaan kecerdasan buatan (AI), big data, dan Internet of Things (IoT) dalam berbagai sektor industri (Schwab, 2017). Sementara itu, beberapa negara telah beralih ke era Society 5.0, yang mengintegrasikan teknologi dengan kehidupan sosial untuk menciptakan keseimbangan antara efisiensi industri dan kesejahteraan manusia (Fukuyama, 2018). Indonesia sendiri masih dalam tahap optimalisasi implementasi Industri 4.0, sehingga menuntut kesiapan tenaga kerja yang lebih adaptif terhadap perkembangan ini.

Digitalisasi juga telah mempercepat tren pekerjaan *hybrid*, dimana karyawan bekerja dalam kombinasi antara kantor fisik dan jarak jauh. Menurut laporan McKinsey (2023), lebih dari 60% perusahaan global mulai menerapkan model kerja hybrid untuk meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi. didukung dengan pernyataan World Economic Forum (2020), bahwa perubahan ini memperdalam kesenjangan keterampilan di pasar tenaga kerja, sehingga banyak individu harus melakukan *reskilling* dan *upskilling* agar tetap kompetitif. Perubahan ini mendorong dunia

pendidikan, khususnya perguruan tinggi, untuk lebih responsif terhadap tuntutan industri. Succi dan Canovi (2020) mengungkapkan bahwa dunia kerja semakin menekankan pentingnya *soft skills*, seperti berpikir kritis, kemampuan beradaptasi, dan kepemimpinan, yang dianggap berperan dalam kesiapan lulusan menghadapi dinamika pasar kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Otache (2022) juga menunjukkan bahwa kolaborasi antara institusi pendidikan tinggi dan industri berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Sehubungan dengan pendidikan, tujuan pendidikan Indonesia dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menjelaskan bahwa program sarjana memiliki peran dalam membentuk mahasiswa menjadi individu yang berbudaya, memiliki kemampuan memasuki atau menciptakan lapangan kerja, serta dapat berkembang menjadi profesional di bidangnya. Dengan demikian, pendidikan diharapkan mampu menghasilkan peserta didik, terutama dengan jenjang pendidikan tinggi menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan juga berkompeten. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), persentase pengangguran di Indonesia mencapai 5,45% atau sebanyak 7,9 juta jiwa pada Februari 2023. Untuk memenangkan persaingan di dunia pekerjaan, maka dibutuhkan pengembangan kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidang yang diminati (Chandhika & Saraswati, 2019). Apabila tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang disiapkan, individu tidak dapat bersaing untuk mendapatkan pekerjaan sehingga angka

pengangguran di Indonesia juga akan semakin bertambah. Seperti pada data Data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan bahwa jumlah angka pengangguran yang mencapai 6,36% pada Agustus 2024 dan termasuk kedalam 10 besar Provinsi dengan angka pengangguran tertinggi di Indonesia.

Pada tahun 2024, tercatat bahwa sekitar 1,01 juta lulusan sarjana (S1) di Indonesia berada dalam kondisi menganggur (CNN Indonesia, 2024), menjadikan kelompok ini sebagai salah satu kontributor terbesar terhadap angka pengangguran nasional yang mencapai 7,28 juta jiwa. Meskipun terdapat penurunan tingkat pengangguran nasional menjadi 4,82% pada kuartal pertama 2024, proporsi pengangguran dari kalangan sarjana tetap signifikan (Trading Economics, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa banyak lulusan sarjana tidak langsung terserap ke dunia kerja, bukan karena kekurangan lapangan pekerjaan, melainkan karena kesenjangan antara kemampuan yang dibentuk di perguruan tinggi dengan kebutuhan industri. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kurikulum pendidikan tinggi di Indonesia cenderung berorientasi akademik, minim pelatihan praktis, dan belum secara sistematis membentuk kesiapan kerja mahasiswa, baik dari aspek teknis maupun psikologis (Triwikrama, 2023). Succi dan Canovi (2020) bahkan menyebutkan adanya ketidaksesuaian signifikan antara ekspektasi dunia kerja terhadap soft skills dan kompetensi yang dimiliki lulusan. Oleh sebab itu, evaluasi menyeluruh terhadap struktur kurikulum pendidikan tinggi menjadi hal yang sangat

mendesak, agar dapat membentuk lulusan yang tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga siap secara mental, sosial, dan profesional untuk memasuki dunia kerja.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat pada Agustus 2022 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Universitas memiliki angka pengangguran sebanyak 5,71% dan mengalami peningkatan pada Februari 2023 menjadi 7,58%. Padahal lowongan pekerjaan yang ada di Jawa Barat berjumlah 8.657 lowongan pekerjaan yang tergolong cukup tinggi.

Data ini memperlihatkan bahwa tidak semua lulusan sarjana mampu segera terserap ke dunia kerja, sehingga menegaskan bahwa persoalan utama bukan hanya keterbatasan lapangan pekerjaan, melainkan juga kesiapan kerja lulusan yang belum sesuai dengan tuntutan industri. Di Kota Bandung yang memiliki konsentrasi mahasiswa cukup besar dari berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta, fenomena ini tampak pada mahasiswa tingkat akhir yang menghadapi masa transisi penuh ketidakpastian, ditandai dengan kebingungan dalam menentukan arah karier, rendahnya kepercayaan diri, serta tekanan psikologis lain yang berpotensi menghambat kesiapan mereka memasuki dunia kerja.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi tidak hanya disebabkan oleh kurangnya lowongan kerja, tetapi lebih karena rendahnya kesiapan kerja lulusan dalam menghadapi dunia industri. Mashigo (2014) menemukan bahwa meskipun

peluang kerja tersedia, banyak lulusan yang tidak memiliki kesiapan mental dan keterampilan praktis yang dibutuhkan. Hal ini juga didukung oleh Prikshat et al. (2020), yang menyatakan bahwa lulusan sering kali tidak memenuhi ekspektasi industri dalam hal kompetensi profesional, sehingga sulit bersaing dalam pasar kerja. Chavan & Carter (2018) menambahkan bahwa kurangnya kesiapan kerja, baik dari segi keterampilan teknis maupun kesiapan mental, berkontribusi signifikan terhadap tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi.

Seharusnya, mahasiswa akhir tingkat sarjana sudah harus memiliki kesiapan kerja karena mereka telah memasuki periode transisi pada masa dewasa awal. Berdasarkan teori perkembangan, fase tersebut dikenal dengan sebutan “*emerging adulthood*”. Fase ini terjadi pada usia sekitar 18 hingga 25 tahun. Menurut Arnett (2006), salah satu ciri utama dari *emerging adulthood* adalah *identity exploration*, yaitu eksplorasi jati diri terutama dalam aspek cinta dan pekerjaan (Santrock, 2017). Arnett (2015) menegaskan bahwa *emerging adulthood* merupakan fase penuh eksplorasi, namun rentan terhadap kebingungan arah hidup dan kecemasan mengenai masa depan, termasuk dalam hal pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa banyak individu dalam fase ini mengalami hambatan dalam membuat keputusan karier, kurangnya efikasi diri, serta keterbatasan dukungan vokasional yang akhirnya menunda kesiapan kerja (Lum, Ing, & Menon, 2025). Selain itu, Long, Nelson, dan Stephens (2025) mengungkap bahwa keterampilan kesiapan kerja (*work readiness skills*) pada usia

emerging adulthood masih belum matang, terutama dalam hal regulasi diri. Oleh karena itu, salah satu tugas utama mahasiswa selama menjalani pendidikan sarjana adalah mengeksplorasi dan memahami minat serta potensi diri mereka dalam dunia kerja. Dalam proses ini, mereka perlu mempersiapkan berbagai aspek yang dibutuhkan untuk memasuki dunia profesional, sehingga ketika mendekati kelulusan, mereka sudah memiliki kesiapan kerja yang optimal dan mampu beradaptasi dengan tuntutan industri.

Secara akademik, mahasiswa tingkat akhir seharusnya telah menguasai kompetensi dasar yang diajarkan dalam kurikulum perkuliahan, namun tantangan terbesar yang mereka hadapi adalah bagaimana menerapkan pengetahuan tersebut dalam lingkungan kerja yang nyata. Di sisi lain, dari perspektif karier, mahasiswa pada tahap ini juga mulai mengeksplorasi peluang kerja, membangun jaringan profesional, serta mengembangkan kesiapan mental dan psikologis untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif (Arnett, 2000). Sayangnya, banyak lulusan masih mengalami kesenjangan antara keterampilan yang mereka miliki dengan tuntutan dunia kerja, sehingga kesiapan kerja menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan transisi ini (Caballero et al., 2011).

Menurut Caballero et al. (2011), kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki atribut, keterampilan, dan pengetahuan yang memungkinkan mereka untuk siap dan sukses di tempat

kerja. Selain itu, dalam proses memiliki kesiapan kerja menuntut mahasiswa untuk tidak hanya siap secara akademis tetapi juga memiliki kapasitas psikologis untuk menghadapi situasi-situasi penuh tekanan dan ketidakpastian yang umum terjadi dalam lingkungan kerja. Selaras dengan itu, Agusta (2015) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan kapasitas individu dalam meningkatkan kemampuannya dalam bekerja berupa ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Menurut Brady (2010), kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat yang harus dimiliki individu untuk menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja. Dalam hal ini, atribut pribadi, sifat, serta *coping mechanism* pada diri individu diperlukan tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan, namun juga untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki. Caballero & Walker (2010) selanjutnya menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan penilaian subjektif individu mengenai dirinya berkaitan dengan kematangan sikap, keterampilan, serta pengetahuan yang membuatnya merasa siap untuk bekerja dan dapat berhasil di lingkungan kerja. Menurutnya, terdapat empat dimensi di dalamnya, yaitu *personal characteristic, organisational acumen, work competence, dan social intelligence*. Kesiapan kerja sangat penting dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir agar mereka dapat bersaing di dunia kerja, memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan minat mereka, serta meminimalkan kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan industri.

Kesiapan kerja seharusnya dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir sebelum masuk ke dunia kerja agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Caballero et al (2011) bahwa seorang individu yang memiliki potensi dalam hal kinerja, kesuksesan, dan kemajuan karir mengindikasikan dari kesiapan kerja itu sendiri dan sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu. Melihat kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi menjadi salah satu isu penting di Indonesia, terutama di tengah perubahan cepat dunia kerja akibat perkembangan teknologi, digitalisasi, dan globalisasi. Dunia industri kini tidak hanya menuntut keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga kemampuan psikologis dan sosial yang mendukung individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Namun, transisi dari dunia akademik ke dunia profesional sering kali menjadi hambatan bagi mahasiswa tingkat akhir. Menurut penelitian Kadiyono & Sulistiobudi (2018), sebanyak 74,5% mahasiswa tingkat akhir merasa belum siap untuk memasuki dunia kerja, dengan alasan utama adalah kurangnya kepercayaan diri (*self-efficacy*), ketakutan menghadapi tantangan, dan kesulitan dalam beradaptasi di lingkungan profesional. Bahkan, mahasiswa tingkat akhir terlihat masih belum mengetahui arah pekerjaan dari jurusan yang ditekuni. Hal ini didukung dengan ungkapan Yuwanto et al. (2014) yang menyatakan bahwa lulusan dari perguruan tinggi sekalipun belum memiliki gambaran mengenai hal-hal yang harus dipersiapkan untuk melamar di suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan

bahwa kesiapan kerja (*work readiness*) tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan psikologis individu.

Alasan umum banyak sarjana yang menganggur dikarenakan kurangnya pengetahuan dan keterampilan akan kesiapan kerja dan bagaimana dunia kerja (Angraini et al., 2021). Hal ini menjadi menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi industri dan kesiapan lulusan perguruan tinggi, karena pendidikan tinggi yang seharusnya berfungsi sebagai sarana untuk mempersiapkan individu memasuki dunia kerja namun turut menyumbangkan pada tingginya angka pengangguran.

Sehubungan dengan fenomena yang terjadi, penulis melakukan interview kepada enam mahasiswa tingkat akhir mengenai kondisi psikologis yang berkaitan dengan kesiapan kerja. Hasil wawancara dengan enam mahasiswa tingkat akhir menunjukkan adanya perbedaan dalam kesiapan kerja mereka. Sebanyak tiga mahasiswa menyatakan bahwa mereka merasa belum siap untuk memasuki dunia kerja dengan alasan takut melakukan kesalahan saat bekerja, takut dengan tekanan dunia kerja, merasa kurang percaya diri, kurang memiliki kemampuan komunikasi dan adaptasi dengan lingkungan baru, serta merasa takut memiliki keterampilan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Selain itu, faktor kesiapan mental disebutkannya, seperti ketidakmampuan menghadapi tekanan kerja dan kecemasan akan performa di lingkungan profesional, dimana masih terdapat gap untuk seorang pelamar kerja dan orang yang sudah terbiasa

untuk terjun di dunia profesional. Sementara itu, dua mahasiswa lainnya mengaku ragu-ragu untuk siap bekerja setelah lulus nanti. Alasannya karena mereka meragukan kemampuan yang mereka miliki dan kurangnya pengalaman selama menjadi mahasiswa. Faktor lain seperti kesulitan dalam mengelola waktu dan kurangnya rasa percaya diri juga diungkapkan sebagai hambatan. Bahkan satu mahasiswa yang merasa dirinya siap untuk memasuki dunia kerja sekalipun belum memiliki pengalaman kerja diluar perkuliahannya. Semua mahasiswa tingkat akhir menyatakan bahwa dirinya memiliki harapan yang tinggi untuk mencapai karir yang diinginkannya. Namun tiga diantaranya menyatakan bahwa mereka yakin dan optimis akan sukses untuk mencapai karirnya. Melalui hasil tersebut, menunjukan bahwa mahasiswa tingkat akhir belum sepenuhnya merasa siap untuk bekerja karena kurangnya rasa kepercayaan diri, kurangnya daya tahan terhadap tekanan, serta ketidakpastian dalam menentukan karir yang merujuk pada *psychological capital* pada diri mereka.

Demi memenuhi kebutuhan dunia kerja serta menurunkan angka pengangguran di Indonesia, perguruan tinggi perlu mempersiapkan mahasiswanya agar memiliki kesiapan kerja yang matang, baik secara teori, praktik, serta *psychological capital*. Grahani, & Mardiyanti (2022) menjelaskan bahwa modal psikologis atau *psychological capital* merupakan kapasitas psikologis yang dapat diukur untuk meningkatkan dan mengembangkan performa kerja. *Psychological capital* adalah bentuk kondisi psikologis yang positif di mana individu dapat mengembangkan

dirinya dan karakteristik yang dimilikinya melalui 4 aspek, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* (Saraswati et al., 2022). Saraswati, Lie, & Pribadi (2022) memaparkan bahwa *psychological capital* dapat membantu mahasiswa untuk beradaptasi dengan lingkungan serta tugas-tugas di dunia pekerjaan dengan cepat. Oleh karena itu, adanya *psychological capital* dapat membantu mahasiswa untuk memiliki kesiapan kerja secara matang.

Kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan mereka dalam memasuki dunia profesional. Ungkapan beberapa mahasiswa melalui interview menyatakan bahwa perbedaan kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan penguasaan keterampilan teknis tetapi juga faktor psikologis seperti rasa percaya diri, mengatasi rasa takut, kemampuan menghadapi tekanan, kemampuan berkomunikasi, serta adaptasi dengan perubahan ataupun lingkungan yang baru. Dalam hal ini, *psychological capital* (PsyCap) hadir sebagai faktor potensial yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Faktor ini menunjukkan pentingnya dimensi *self-efficacy* dalam PsyCap, yang berkaitan dengan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas kerja. Menurut Fitriyana et al. (2021), mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi lebih mampu menghadapi wawancara kerja dan transisi ke lingkungan profesional. Mahasiswa yang kurang percaya diri sering kali merasa terhambat oleh ekspektasi tinggi dari lingkungan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kesiapan kerja mereka secara keseluruhan.

Di sisi lain, dua mahasiswa yang merasa ragu-ragu menunjukkan adanya kebingungan dalam menentukan pilihan karir dan manajemen waktu. Hal ini dapat dikaitkan dengan rendahnya tingkat *hope*, yaitu kemampuan individu untuk menetapkan tujuan yang jelas dan strategi alternatif untuk mencapainya. Snyder (2000) menyatakan bahwa harapan yang tinggi membantu individu tetap fokus meskipun menghadapi hambatan. Dalam konteks mahasiswa, *hope* memungkinkan mereka mengidentifikasi jalur karir yang sesuai dengan minat dan potensi mereka, sehingga meningkatkan kesiapan kerja.

Mahasiswa yang menyatakan siap untuk memasuki dunia kerja menunjukkan fokus yang terarah pada tujuan jangka panjang dan strategi terencana untuk mencapainya. Kondisi ini menggambarkan pentingnya *optimism* dan *resilience* dalam PsyCap. Optimisme membantu individu memandang tantangan kerja sebagai peluang, sementara daya tahan memungkinkan mereka bangkit dari kegagalan. Studi oleh Rahmadani et al. (2019) menemukan bahwa mahasiswa dengan tingkat optimisme yang tinggi lebih mampu mengelola ketidakpastian di dunia kerja, yang menjadi faktor penting dalam kesiapan mereka.

Dewi et al. (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. Menurutny, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Luthans et al. (2007) bahwa kuatnya *psychological capital*

yang ada dalam diri individu dapat membantu mereka untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta peluang untuk mencapai tujuan karirnya, yang nantinya juga akan membantu mereka untuk bertahan di lingkungan kerja. Luthans et al. (2006) mengungkapkan bahwa *psychological capital* memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja, terutama dalam hal adaptasi terhadap lingkungan kerja, ketahanan menghadapi tekanan, serta keberanian dalam mengambil keputusan karir

Dalam perspektif pengembangan, PsyCap dapat diperkuat melalui interaksi sosial, pengalaman kerja, serta pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*). Studi oleh Luthans dan Youssef-Morgan (2017) menyoroti bahwa siklus ini melibatkan mekanisme *positive feedback loop*, di mana setiap keberhasilan kecil dalam mengatasi tantangan akan memperkuat keyakinan individu dalam menghadapi tugas berikutnya. Selain itu, intervensi psikologis seperti pelatihan dan pengembangan pribadi terbukti efektif dalam meningkatkan PsyCap, terutama melalui pendekatan berbasis refleksi dan latihan kognitif yang membantu individu membangun pola pikir yang lebih optimis dan tangguh (Newman et al., 2014). Hal ini menunjukkan bahwa PsyCap bukan hanya aset psikologis yang statis, tetapi terus berkembang melalui siklus pengalaman dan pembelajaran yang berkelanjutan demi meningkatkan peluang seseorang untuk berhasil dalam karir profesionalnya. Dengan demikian, pengembangan PsyCap menjadi

relevan dalam konteks pendidikan tinggi sebagai bagian dari proses persiapan memasuki dunia kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingkat PsyCap yang tinggi pada mahasiswa akhir memiliki dampak langsung terhadap kesiapan kerja mereka, terutama dalam hal keberanian mengambil risiko karir, kemampuan beradaptasi di lingkungan baru, dan daya tahan menghadapi tekanan pekerjaan (Rahmadani et al., 2019). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi wawancara kerja dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia profesional (Fitriyana et al., 2021). Menurut Wiharja et al. (2020), "Mahasiswa yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi dunia kerja". Dimensi *self-efficacy* dalam *psychological capital* menjadi prediktor terkuat dalam keberhasilan mendapatkan pekerjaan. Sebaliknya, apabila memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah menunjukkan kecenderungan untuk menghindari posisi yang menantang dan membatasi diri pada lowongan *entry-level* dengan persaingan tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Caballero et al. (2011) yang mengungkapkan bahwa Kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti kepercayaan diri (*self-confidence*) yang merupakan bagian dari *self-efficacy*. Mahasiswa yang memiliki *self-confidence* tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan profesional dan menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik

Uraian diatas menunjukan bahwa *psychological capital* (PsyCap), yang terdiri dari dimensi *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, hadir sebagai faktor potensial yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Peningkatan dimensi PsyCap ini berkontribusi pada pengembangan kapasitas psikologis yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja, selain keterampilan teknis yang dimiliki. Melihat penelitian sebelumnya belum terdapat penelitian yang serupa. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Psychological Capital terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Perubahan besar dalam dunia industri akibat digitalisasi dan globalisasi telah menggeser tuntutan terhadap lulusan perguruan tinggi, dari yang semula hanya berfokus pada keterampilan teknis, menjadi kombinasi antara *hard skills* dan kompetensi psikologis seperti adaptasi, ketahanan, dan kepercayaan diri (Succi & Canovi, 2020). Mahasiswa tingkat akhir, sebagai individu yang sedang berada dalam fase *emerging adulthood*, dituntut untuk siap menghadapi dunia kerja secara menyeluruh (Arnett, 2006). Namun, tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi justru meningkat meski banyak lowongan tersedia. Data BPS Jawa Barat (2024) mencatat kenaikan dari 5,71% pada Agustus 2022 menjadi 7,58% pada

Februari 2023, meskipun terdapat lebih dari 8.657 lowongan pekerjaan di Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kesiapan kerja menjadi hambatan utama, bukan minimnya peluang kerja (Mashigo, 2014). Hasil wawancara dengan enam mahasiswa tingkat akhir di Kota Bandung menunjukkan adanya keraguan, rasa tidak percaya diri, dan kebingungan dalam menentukan jalur karir, yang mengindikasikan bahwa faktor psikologis turut berperan. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan akademik, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti rasa percaya diri, daya tahan terhadap tekanan, dan optimisme (Caballero et al., 2011).

Mengingat kesiapan kerja mencakup keterampilan teknis tetapi juga kesiapan mental dan psikologis untuk menghadapi tekanan pekerjaan (Brady, 2010), *Psychological Capital* (PsyCap) merupakan salah satu variabel yang dipercaya dapat berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. PsyCap, yang terdiri dari empat komponen utama yaitu harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), efikasi diri (*self-efficacy*), dan ketahanan (*resilience*), telah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kesiapan mental individu dalam menghadapi tantangan. Luthans et al. (2007) menyatakan bahwa individu dengan PsyCap yang tinggi lebih mampu mengatasi stres, beradaptasi dengan perubahan, dan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Di sisi lain, Fitriyana et al. (2021) menemukan bahwa mahasiswa dengan *self-efficacy* tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi wawancara kerja dan beradaptasi dengan lingkungan profesional. Selain itu, Rahmadani et al. (2019) mengungkapkan bahwa *optimism* dan *resilience* memiliki peran penting dalam membantu lulusan menghadapi tekanan kerja dan ketidakpastian karir. Meskipun beberapa penelitian telah membuktikan bahwa PsyCap berkontribusi terhadap kesiapan kerja, masih sedikit studi yang secara spesifik meneliti pengaruh PsyCap terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Bandung.

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir dan tuntutan dunia industri. Mahasiswa tingkat akhir sering kali merasa belum siap untuk bekerja karena rendahnya kepercayaan diri, kurangnya daya tahan terhadap tekanan, serta ketidakpastian dalam menentukan karir mereka. *Psychological Capital* hadir sebagai faktor potensial yang berperan dalam kesiapan kerja mahasiswa, tetapi belum cukup diteliti dalam konteks mahasiswa tingkat akhir di Bandung. Dengan demikian, rumusan masalah yang didapatkan adalah apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir di Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir di kota Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam memahami Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Readiness*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian akademik tentang faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Bandung.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa tingkat akhir di Kota Bandung dalam memahami pentingnya *Psychological Capital* dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja.

1.4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mendalami kajian mengenai pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Work Readiness* pada mahasiswa tingkat khususnya dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia.