

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN OPTIMISME TERHADAP KESIAPAN
KERJA PADA PESERTA PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA
KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan
Program Strata (S 1) Psikologi



**SITI AFIFAH
2107016073**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Afifah

NIM : 2107016073

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN OPTIMISME TERHADAP
KESIAPAN KERJA PADA PESERTA PELATIHAN DI BALAI
LATIHAN KERJA KOTA SEMARANG”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 17 April 2025

Pembuat pernyataan,



The image shows a handwritten signature in black ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'METEOR' and 'TEMBER' along with a date '18 20'. Below the signature, the name 'Siti Afifah' is printed in a bold, sans-serif font.

Siti Afifah

NIM. 2107016073

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Efikasi Diri dan Optimisme terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Nama : Siti Afifah

NIM : 2107016073

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 14 April 2025

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si.
NIP. 197304271996031001

Penguji II

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022006042004

Penguji III

Nadva Ariyani Hasanah
Nuriyatinigrum, M.Psi., Psikolog
NIP. 199201172019032019

Penguji IV

Lainatul Ma'zkiyah, M.Psi., Psikolog
NIP. 198803032023212036

Pembimbing I

Nadiatus Salama, M.Si., PhD.
NIP. 197806112008012016

Pembimbing II

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022006042004

PERSETUJUAN PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN OPTIMISME TERHADAP
KESIAPAN KERJA PADA PESERTA PELATIHAN DI BALAI
LATIHAN KERJA KOTA SEMARANG

Nama : Siti Afifah

NIM : 2107016073

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Nadiatus Salama M.Si, Ph.D

NIP 19780611200812016

Semarang, 20 Februari 2025

Yang bersangkutan

Siti Afifah

NIM 2107016073

PERSETUJUAN PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

UIN Walisongo Semarang

Di Semarang

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN OPTIMISME TERHADAP
KESIAPAN KERJA PADA PESERTA PELATIHAN DI BALAI
LATIHAN KERJA KOTA SEMARANG

Nama : Siti Afifah

NIM : 2107016073

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui

Pembimbing II,

Wening Wihartati M.Si

NIP 197711022006042004

Semarang, 20 Februari 2025

Yang bersangkutan

Siti Afifah

NIM 2107016073

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, karunia, dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul, **“Pengaruh Efikasi Diri dan Optimisme terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang”**. Skripsi ini penulis susun guna memenuhi salah satu syarat kelulusan S1 untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

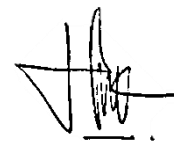
Dalam proses menyelesaikan skripsi ini, penulis merasakan banyaknya kesulitan dan hambatan yang dihadapi. Akan tetapi, dengan keyakinan kepada Allah SWT., dorongan untuk mengejar banyak mimpi dan dukungan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dinyatakan selesai. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M. Ag., selaku rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. Prof. Dr. Baidi Bukhori, S. Ag., M. Si., selaku dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
3. Ibu Nadiatus Salama, M. Si, Ph. D., dan Ibu Wening Wihartati, S. Psi, M. Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi.

4. Dosen beserta staff Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu, membimbing dan melayani selama kegiatan perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu pegawai serta peserta pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja Kota Semarang yang telah membantu penulis dalam proses penelitian.
6. Semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu. Terima kasih.

Penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Apabila nantinya terdapat kritikan dan sanggahan di masa depan, penulis akan menerima dengan terbuka. Penulis juga berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk pembacanya kelak.

Semarang, 20 Februari 2025



Siti Afifah

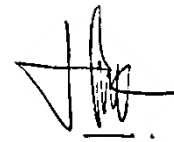
HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan segala rahmat dan karunia Allah SWT., skripsi ini telah dinyatakan selesai. Dengan segala proses yang telah dilalui, penulis persembahkan karya tulis ini untuk:

1. Orang yang paling berjasa dan paling berharga bagi penulis, orang tua tercinta, Ibu Munasikah dan Bapak Nur Kholis serta kakakku tersayang, akak Uswatun Khasanah. Tak lupa, dua orang yang tak kalah berarti bagi penulis, Mas Ismammujib dan *beloved nephew*, Muhammad Irsyad Alvarendra. Terima kasih atas ridho, do'a, cinta dan dukungan yang telah kalian berikan. Semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT. aamiin.
2. Keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan dan do'a kepada penulis. Semoga Allah lancarkan segala urusan dan selalu dalam lindungan-Nya.
3. Ibu Nadiatus Salama, M. Si., Ph. D., dan Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M. Si., yang telah membimbing, mengarahkan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Kepada sahabat penulis, Aisyah Dwi Novitasari, Adenia Islaminigrum, Lutfi Azizah, Siti Hajar, Eka Dian Marta, Dea Rafidatus Syahmila dan teman-teman satu kos yang telah menjadi teman cerita dan berkeluh kesah dalam suka duka yang penulis alami.
5. Kepada sahabat penulis, Mirsa Masitoh, Maryam Farah Nur Fadhilah, Yuni Zulfiana, Navika Apri Alifia, Anitta Nurmaida Putri dan Nova Fitriani yang telah kebersamaan penulis selama perkuliahan serta seluruh teman-teman

kelas B Psikologi angkatan 2021. Tetaplah berteman, semoga Allah SWT.
berikan kesempatan pada kita untuk sering bertemu dan bertemulah kita
pada keadaan yang sebaik-baiknya, aamiin.

Semarang, 20 Februari 2025

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, ending with a small dot.

Siti Afifah

MOTTO

“Sempatlah sebelum sempit.”

-Nn

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.”

(Q.S Al – Baqarah: 286)

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING I	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING II.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTISARI.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Kesiapan Kerja.....	12
1. Definisi Kesiapan Kerja	12
2. Aspek Kesiapan Kerja	13
3. Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja.....	16
4. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam	18
B. Efikasi Diri	20

1. Pengertian Efikasi Diri	20
2. Aspek-aspek Efikasi Diri.....	21
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri.....	23
4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam	26
C. Optimisme	30
1. Pengertian Optimisme	30
2. Aspek-aspek Optimisme.....	31
3. Faktor yang Memengaruhi Optimisme.....	33
4. Optimisme dalam Perspektif Islam	35
D. Pengaruh Efikasi Diri dan Optimisme terhadap Kesiapan Kerja.....	36
E. Hipotesis.....	40
BAB III	41
METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	42
1. Variabel Penelitian	42
2. Definisi Operasional.....	42
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	44
1. Populasi	44
2. Sampel	45
3. Teknik <i>Sampling</i>	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
1. Skala Kesiapan Kerja	46
2. Skala Efikasi Diri	48
3. Skala Optimisme	49
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	50
1. Validitas.....	50
2. Reliabilitas.....	53
G. Teknik Analisis Data.....	54
1. Uji Asumsi.....	54
2. Uji Hipotesis.....	56

BAB IV	58
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil Penelitian	58
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	58
2. Deskripsi Data Variabel Penelitian	60
B. Hasil Analisis Data.....	64
1. Uji Asumsi.....	64
2. Uji Hipotesis.....	67
C. Pembahasan.....	71
BAB V.....	77
PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Skor Aitem Skala	46
Tabel 3 2 Blueprint Skala Kesiapan Kerja	47
Tabel 3 3 Blueprint Skala Efikasi Diri	48
Tabel 3 4 Blueprint Skala Optimisme	49
Tabel 3 5 Tabel Skala Kesiapan Kerja Setelah Uji Coba.....	51
Tabel 3 6 Tabel Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba.....	52
Tabel 3 7 Tabel Skala Optimisme Setelah Uji Coba.....	52
Tabel 3 8 Kriteria Reliabilitas	53
Tabel 4 1 Tabel Hasil Uji Deskriptif Kesiapan Kerja	60
Tabel 4 2 Tabel Kategorisasi Skor Skala Kesiapan Kerja	60
Tabel 4 3 Tabel Kategori Skor Kesiapan Kerja	61
Tabel 4 4 Tabel Hasil Uji Deskriptif Efikasi Diri	61
Tabel 4 5 Tabel Kategorisasi Skor Skala Efikasi Diri	62
Tabel 4 6 Tabel Kategori Skor Efikasi Diri	62
Tabel 4 7 Tabel Hasil Uji Deskriptif Optimisme	63
Tabel 4 8 Tabel Kategorisasi Skor Skala Optimisme	63
Tabel 4 9 Tabel Kategori Skor Optimisme	64
Tabel 4 10 Tabel Uji Normalitas.....	64
Tabel 4 11 Tabel Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y	65
Tabel 4 12 Tabel Hasil Uji Lineritas X2 terhadap Y	66
Tabel 4 13 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4 14 Tabel Hasil Uji Hipotesis.....	68
Tabel 4 15 Tabel Hasil Uji Linear Berganda	70
Tabel 4 16 Tabel Hasil Uji Linear Berganda	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Grafik Pengangguran.....	1
Gambar 1 2 Rincian Jumlah Pengangguran 2024	2
Gambar 2 1 Kerangka Berpikir Penelitian	40
Gambar 3 1 Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja	53
Gambar 3 2 Reliabilitas Skala Efikasi Diri	54
Gambar 3 3 Reliabilitas Skala Optimisme	54
Gambar 4 1 Proporsi Jenis Kelamin.....	58
Gambar 4 2 Proporsi Usia	58
Gambar 4 3 Proporsi Jumlah Peserta Pelatihan	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Skala Kesiapan Kerja	85
Lampiran 2 Blueprint Skala Efikasi Diri	89
Lampiran 3 Blueprint Skala Optimisme	91
Lampiran 4 Aitem Uji Coba Skala Kesiapan Kerja	93
Lampiran 5 Aitem Uji Coba Skala Efikasi Diri	95
Lampiran 6 Aitem Uji Coba Skala Optimisme	96
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Skala Kesiapan Kerja.....	97
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Awal Skala Kesiapan Kerja	98
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Akhir Skala Kesiapan Kerja	99
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Skala Efikasi Diri	100
Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Awal Skala Efikasi Diri	101
Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Akhir Skala Efikasi Diri	101
Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Skala Optimisme	102
Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas Awal Skala Optimisme	103
Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Akhir Skala Optimisme	104
Lampiran 16 Skala Penelitian Kesiapan Kerja.....	105
Lampiran 17 Skala Penelitian Efikasi Diri.....	107
Lampiran 18 Skala Penelitian Optimisme.....	108
Lampiran 19 Uji Normalitas	109
Lampiran 20 Uji Lineritas Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja.....	109
Lampiran 21 Uji Linearitas Optimisme terhadap Kesiapan Kerja.....	110
Lampiran 22 Uji Multikolinearitas	110
Lampiran 23 Uji Regresi Linear Berganda	111
Lampiran 24 Tabulasi Data Variabel Kesiapan Kerja	112
Lampiran 25 Tabulasi Data Variabel Efikasi Diri	114
Lampiran 26 Tabulasi Data Variabel Optimisme	116
Lampiran 27 Surat Izin Penelitian dari Fakultas.....	117
Lampiran 28 Surat Izin Penelitian dari Disnaker.....	118
Lampiran 29 Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian	119
Lampiran 30 Daftar Riwayat Hidup.....	120

ABSTRACT

Work readiness is a person's capacity including insight knowledge, skills and behavior that involve willingness, physical, psychological and experience that aims to maintain work, achieve maximum work results and support the organization in achieving goals. The purpose of the study was to empirically examine the effect of self-efficacy (X1) and optimism (X2) on work readiness (Y) in trainees at the Semarang City Job Training Center. The sample in this study amounted to 95 participants who were taken with quota sampling technique. The results showed that self-efficacy affects work readiness with a significance of 0.000 or <0.05 . Optimism has no effect on work readiness with a significance of 0.150 or >0.05 . Simultaneously, self-efficacy and optimism affect work readiness with a significance value of 0.000 or <0.05 and a contribution of 65.4%. Based on these results, it can be concluded that there is an influence of self-efficacy and optimism on work readiness in trainees at the Semarang City Job Training Center.

Keywords: Self-efficacy, Optimism, Work Readiness

INTISARI

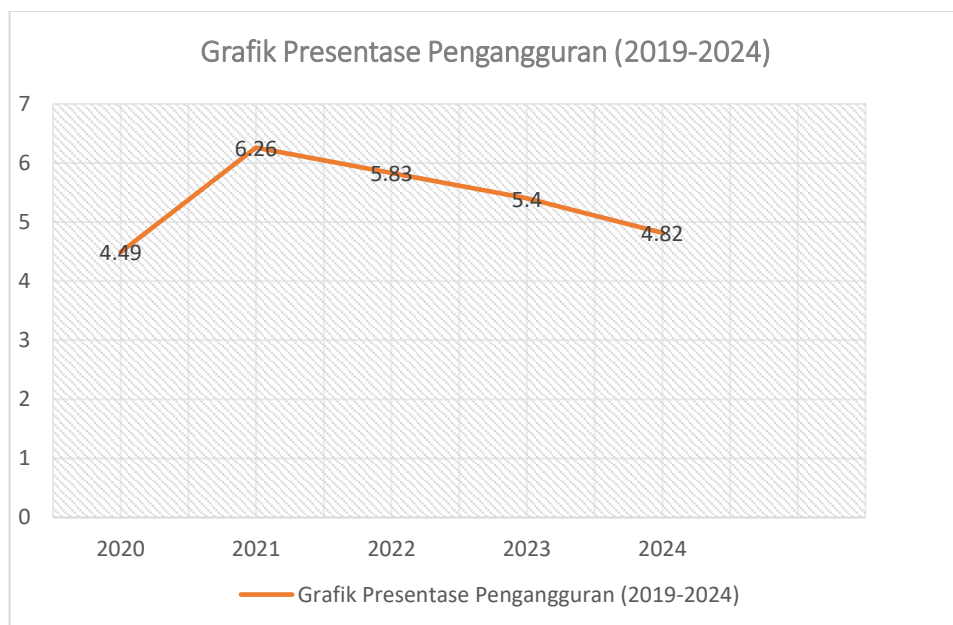
Kesiapan kerja merupakan kapasitas seseorang meliputi wawasan pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang melibatkan kemauan, keselasaran fisik, psikis dan pengalaman yang bertujuan untuk mempertahankan pekerjaan, mencapai hasil kerja yang maksimal dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan penelitian adalah untuk melihat secara empiris pengaruh efikasi diri (X1) dan optimisme (X2) terhadap kesiapan kerja (Y) pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 95 peserta yang diambil dengan teknik *quota sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan signifikansi 0,000 atau $<0,05$. Optimisme tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan signifikansi 0,150 atau $>0,05$. Secara bersamaan, efikasi diri dan optimisme berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $<0,05$ dan kontribusi sebesar 65,4%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri dan optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Optimisme, Kesiapan Kerja

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengangguran menjadi perhatian utama karena berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Secara statistik, pengangguran di Indonesia semakin berkurang persentasenya setiap tahun. Namun di Asia Tenggara, Indonesia menjadi negara nomor satu dengan tingkat pengangguran paling tinggi. Berikut grafik pengangguran di Indonesia dalam lima tahun terakhir:



Gambar 1 1 Grafik Pengangguran

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan adanya penurunan angka pengangguran dari Februari 2023 ke Februari 2024 sebesar 0,63%. Badan Pusat Statistik (2024) Indonesia mencatat jumlah pengangguran pada

Februari 2024 menyentuh angka 7,20 juta orang dengan TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) sebanyak 4,82% dengan rincian sebagai berikut:



Gambar 1 2 Rincian Jumlah Pengangguran 2024

Besarnya angka pengangguran tersebut disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya berkaitan dengan kesiapan kerja yang menjadi kualifikasi pertama bagi pekerja *entry level* (Aeni & Rahmawati, 2023). Di zaman yang serba modern, hal tersebut menjadi dasar tuntutan yang tinggi untuk pelamar kerja. Penurunan angka serapan tenaga kerja juga menimbulkan adanya persaingan yang ketat mulai dari pengetahuan, kemampuan dan juga pemahaman yang dimiliki oleh pelamar kerja. Kurniawan dkk. (2022) menyatakan bahwa jumlah pelamar kerja lebih besar, tidak seimbang dengan peluang kerja yang tersedia.

Dalam mengurangi permasalahan ini, pemerintah mengeluarkan kebijakan salah satunya dengan membentuk Balai Latihan Kerja (BLK). Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 7

Tahun 2012, tugas utama Balai Latihan Kerja yaitu melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja dalam berbagai kejuruan yang tersedia di BLK atau sesuai dengan kebutuhan. Dengan terbentuknya Balai Latihan Kerja, diharapkan keterampilan dan kesiapan kerja calon tenaga kerja dapat meningkat.

Mason dkk. (2009) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kombinasi antara keahlian, teori, perilaku dan persepsi yang diperlukan sehingga individu dapat memberikan dukungan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Mengutip dari Brady (2010), komponen yang mendefinisikan bahwa seseorang mempunyai kesiapan kerja dalam diri di antaranya tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan terhadap diri, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Kesiapan kerja menjadi persaingan global yang harus dihadapi mengingat kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan di dunia kerja.

Melalui survei yang dilakukan terhadap 33 peserta di Balai Latihan Kerja Kota Semarang, didapatkan hasil sebanyak 97% responden dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan arahan, 94% responden mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan 100% responden dapat mengikuti prosedur keamanan dan keselamatan di tempat kerja. Sebanyak 39% responden kurang merasa nyaman dengan perubahan rencana dan tidak mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Sebanyak 24% responden kurang membicarakan hal-hal terkait pekerjaan dengan orang lain. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa peserta yang lebih muda merasa sungkan untuk

menyampaikan ide atau pendapat. Sebanyak 33% responden kurang percaya dengan kemampuan yang dimiliki saat ini. Hal ini didukung dengan hasil wawancara tiga dari enam peserta pelatihan di kelas pembuatan kue dan roti. Mereka membutuhkan waktu satu sampai tiga bulan untuk menguasai keterampilan yang diajarkan. Meskipun setelah penyampaian materi langsung diadakan praktik, keterampilan yang didapat di tempat pelatihan tidak langsung dikatakan berhasil. Hal ini menjadi tantangan bagi peserta untuk lebih giat melakukan praktik sendiri di rumah karena pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja hanya sekali dan terus berganti setiap harinya.

Knight dan Yorke (2004) menyebutkan empat komponen yang berpengaruh pada kesiapan kerja di antaranya *understanding* (pemahaman), *skill* (keahlian), *metacognition* (metakognitif), *self efficacy* (efikasi diri). Selain itu, hasil penelitian dari Azky dan Mulyana (2024) mengenai faktor intrinsik yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja di antaranya *career planning*, *adversity quotient*, *self efficacy*, modal psikologis, pengalaman magang atau PKL, motivasi memasuki dunia kerja dan kemampuan manajerial.

Salah satu faktor internal yaitu efikasi diri sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri yaitu kepercayaan pada keterampilan diri berkaitan dengan cara seseorang mencapai tujuan yang telah dikehendaki. Perasaan, pola pikir, langkah tindakan dan dorongan pada individu juga dipengaruhi oleh efikasi

diri. Bandura (Soetjipto dkk., 2023) juga menyatakan bahwa orang yang berpikir bahwa mereka tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik, pada kenyataannya tidak melakukannya dengan baik. Hasil penelitian Wijikapindho dan Hadi (2021) menyatakan bahwa efikasi diri yang tinggi menunjukkan pula tingginya kesiapan kerja.

Yulikhah dkk. (2019) mengatakan bahwa tingginya efikasi diri pada diri menjadikan seseorang berani mengambil langkah, menyukai tantangan dan memiliki rasa pencapaian diri sehingga tidak takut saat dihadapkan pada kegagalan. Sedangkan, efikasi diri rendah pada diri dapat menimbulkan kecemasan, mudah merasa lelah, perasaan bahkan pikiran tidak mampu serta *self-esteem* yang rendah (Maulida & Shaleh, 2017). Tingginya kepercayaan pada keahlian yang dimiliki membuat individu terus memiliki pola pikir yang positif dan selalu berupaya menyelesaikan permasalahan yang ada pada dunia kerja. Sejalan dengan Latif, Yusuf dan Efendi (2017), individu dengan efikasi diri yang baik akan selalu berpikir positif pada dirinya.

Selain itu, Indrayana dan Kumaidi (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa optimisme merupakan faktor intrinsik yang memengaruhi kesiapan kerja individu. Mengutip dari Seligman (2008), optimisme adalah sikap yang melihat segala sesuatu dengan perspektif yang luas, fokus pada hal-hal positif dan mudah menemukan makna dalam setiap pengalaman hidup. Optimisme ditandai dengan adanya keyakinan yang positif pada diri untuk meraih keberhasilan baik di masa kini atau di masa

mendatang. Optimisme menjadikan individu memandang semua kejadian dengan sudut pandang yang positif bahkan pada situasi mendesak, menghadapi kesulitan dengan memanfaatkan peluang, tidak takut akan kegagalan, serta berpikir segala sesuatu akan berjalan lancar dan disertai dengan hasil yang baik (Chandhika & Saraswati, 2019; Nisa, 2023; Putri dkk., 2018).

Luthans dkk. (2004) menyatakan bahwa individu dengan sikap optimisme akan melihat peristiwa atau kejadian buruk bersifat sementara dan peristiwa atau kejadian baik bersifat menetap. Begitupun sebaliknya, individu dengan sikap pesimis akan melihat peristiwa buruk ada hal yang permanen dan peristiwa baik hanya bersifat sementara. Mengutip dari Wibowo dan Suroso (2016), individu dengan keadaan emosional positif akan memandang dirinya dengan positif sehingga berpengaruh pada kesiapan kerjanya. Sejalan dengan penelitian Indrayana dan Kumaidi (2021) yang mengungkapkan bahwa optimisme berhubungan dengan kesiapan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 26,28%.

Berdasarkan uraian di atas mengenai permasalahan yang terdapat di Balai Latihan Kerja Kota Semarang dan pentingnya efikasi diri serta optimisme dalam dunia kerja, maka penulis mengambil judul, **“Pengaruh Efikasi Diri dan Optimisme terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian, yaitu:

1. Adakah pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang?
2. Adakah pengaruh optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang?
3. Adakah pengaruh efikasi diri dan optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diambil tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri dan optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuan, utamanya berkaitan dengan keilmuan psikologi. Selain itu,

hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan rujukan tambahan untuk peneliti setelahnya mengenai efikasi diri dan optimisme terhadap kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pembaca agar lebih meningkatkan efikasi diri dan optimisme untuk menghadapi persaingan global dalam bentuk kesiapan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Beberapa pencarian telah dilakukan berkaitan dengan “Pengaruh Efikasi Diri dan Optimisme terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang” didapatkan beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai kesiapan kerja yang relevan, yaitu:

Pertama, penelitian oleh Merida, Rifayanti, dan Putri (2021) yang berjudul “Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Dewasa Awal di Kota Samarinda”. Teknik *sampling* dalam penelitian yaitu *simple random sampling* berjumlah 100 orang yang diukur dengan rumus Slovin untuk menghitung besaran sampel yang akan diteliti dari total populasi sebesar 3.461 pelamar kerja yang terdaftar di Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan dengan kesiapan kerja pada dewasa awal di kota Samarinda.

Kedua, penelitian oleh Esa dkk. (2022) yang berjudul, “Hubungan antara Konsep Diri dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 5 Kerinci”. Sampel yang diambil adalah kelas XII berjumlah 59

orang. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan positif signifikan dengan kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 5 Kerinci sebesar 50,2%.

Ketiga, penelitian oleh Wijikapindho dan Hadi (2021) dengan judul, “Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir”. Teknik *sampling* dalam penelitian ini dengan menggunakan *accidental sampling* yaitu responden ditemukan secara tidak sengaja dan sesuai dengan karakteristik yang sudah ditentukan. Jumlah keseluruhan partisipan dalam penelitian ini sebanyak 111 yang merupakan mahasiswa semester akhir di Universitas Airlangga. Hasil hipotesis menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki korelasi dengan kesiapan kerja sebesar 4,1%.

Keempat, penelitian oleh Itryah dan Anggraini (2022) berjudul, “Hubungan *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XI SMK Pembina 1 Palembang”. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *simple random sampling* dengan jumlah 160 siswa. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa *self efficacy* berhubungan secara signifikan dengan kesiapan kerja siswa kelas XI SMK Pembina 1 Palembang sebesar 18,8%.

Kelima, penelitian oleh Aeni dan Rahmawati (2023) yang berjudul, “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University”. Teknik *sampling* menggunakan *quota sampling* dengan jumlah 111 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan

Manajemen sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memengaruhi kesiapan kerja sebesar 42,5%.

Keenam, penelitian oleh Indrayana dan Kumaidi (2021) yang berjudul, “Dukungan Sosial, Optimisme, Harapan dan Kesiapan Kerja Siswa”. Teknik *sampling* menggunakan *cluster random sampling* dengan siswa jurusan farmasi kelas XII SMK di Kabupaten Cirebon yang berjumlah 201 siswa sebagai sampel. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa optimisme berhubungan dengan kesiapan kerja sebesar 26,28%.

Ketujuh, penelitian oleh Kurniawan, Priyanggasari, dan Khotimah (2022) dengan judul, “Pengaruh Optimisme terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XII SMK di Kecamatan Bangil”. Sampel pada penelitian sebanyak 200 siswa kelas XII SMK di Kecamatan Bangil. Hipotesis pada penelitian menunjukkan bahwa optimisme berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XII SMK di Kecamatan Bangil. Hasil uji analisis regresi menunjukkan bahwa optimisme memengaruhi kesiapan kerja sebesar 94,6%.

Kedelapan, penelitian oleh Fauzan (2021) dengan judul, “Optimisme dan Motivasi Lulusan Prodi Manajemen Unihaz Bengkulu Menghadapi Dunia Kerja di Era New Normal”. Teknik *sampling* dilakukan menggunakan sampel jenuh dengan menjadikan semua jumlah populasi menjadi sampel. Populasi dalam penelitian yaitu sarjana manajemen Unihaz Bengkulu yang yudisium pada semester ganjil (2021-2022) dengan jumlah 56 mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimisme

memengaruhi kesiapan kerja secara positif pada lulusan prodi manajemen Unihaz Bengkulu.

Berdasarkan pemaparan mengenai penelitian terdahulu, dapat diketahui persamaan dan perbedaan terhadap penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian dengan variabel efikasi diri terhadap kesiapan kerja telah diteliti sebelumnya oleh Aeni dan Rahmawati (2023), Esa dkk., (2022), Itryah dan Anggraini (2022), Merida dkk. (2021), Wijikapindho dan Hadi (2021). Kemudian, penelitian mengenai variabel optimisme terhadap kesiapan kerja juga telah diteliti sebelumnya oleh Fauzan (2021), Indrayana dan Kumaidi (2021), dan Kurniawan dkk. (2022). Sedangkan penelitian mengenai variabel efikasi diri, optimisme dan kesiapan kerja secara bersama belum ditemukan.

Perbedaan lain juga terlihat dari subjek yang diteliti. Penelitian sebelumnya banyak menggunakan mahasiswa sebagai subjek sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan dengan menggunakan subjek peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang. Selain itu, di Balai Latihan Kerja Kota Semarang juga tidak ditemukan penelitian yang serupa sebelumnya. Adanya persamaan dan perbedaan yang ditemukan pada penelitian terdahulu, menurut penulis, penelitian berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Optimisme terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang” belum pernah dilakukan sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kesiapan Kerja

1. Definisi Kesiapan Kerja

Menurut Mason dkk. (2009) kesiapan kerja merupakan kombinasi antara keahlian, teori, perilaku, persepsi, yang diperlukan sehingga individu dapat memberikan dukungan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Fitriyanto (2006) juga mendefinisikan kesiapan kerja sebagai keselarasan antara kematangan fisik, psikis dan pengalaman yang membentuk kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Brady (2009) menyatakan bahwa kesiapan kerja menekankan pada ciri individu meliputi karakter, perilaku, dan cara-cara yang dibutuhkan untuk memperoleh serta mengamankan posisi pekerjaan. Brady juga menjelaskan bahwa atribut keterampilan mencakup keterampilan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja, seperti etika kerja dan keterampilan interpersonal. Kesiapan kerja tidak hanya melibatkan keterampilan akademis, tetapi juga mencakup faktor-faktor pribadi yang mendukung kinerja di tempat kerja.

ACT (2013) mendefinisikan kesiapan kerja yaitu sebagai keterampilan dasar yang harus dimiliki individu untuk memenuhi standar minimal suatu pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan atau deskripsi pekerjaan tersebut. Kesiapan kerja ditentukan oleh tugas-tugas penting yang ditemukan melalui analisis pekerjaan meliputi wawasan,

keahlian, dan perilaku yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan kerja.

Harvey dan Blanchard mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sejauh mana tingkat keahlian dan kemauan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas (Utami & Hudainah, 2013). Sedangkan menurut Wagner (2006), kesiapan kerja adalah kesepakatan, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal menurut standar yang ditetapkan perusahaan.

Agusta (2018) juga mendefinisikan kesiapan kerja adalah kapasitas seseorang yang berdampak pada peningkatan kemampuan bekerja yang meliputi wawasan pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku.

Berdasarkan uraian di atas, kesiapan kerja merupakan kapasitas seseorang meliputi wawasan pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang melibatkan kemauan, keselasaran fisik, psikis dan pengalaman yang bertujuan untuk mempertahankan pekerjaan, mencapai hasil kerja yang maksimal dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Aspek Kesiapan Kerja

Brady (2009) mengungkapkan beberapa dimensi kesiapan kerja, di antaranya:

- a. Tanggung jawab, berkaitan dengan kemauan dalam menyelesaikan tugasnya, mengelola waktu secara efektif dan memahami konsekuensi dari semua tindakan di tempat kerja.
- b. Fleksibilitas, merujuk pada kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan meliputi kemampuan beradaptasi, pembelajaran berkelanjutan, pengelolaan stress (kemampuan untuk tetap tenang dan efektif walaupun berada dalam situasi yang tidak terduga).
- c. Keterampilan, mencakup keahlian yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif meliputi keterampilan teknis, interpersonal dan manajerial.
- d. Komunikasi, berkaitan dengan kemampuan bersosialisasi dengan orang lain khususnya dalam menyampaikan informasi secara jelas dan efektif, baik secara langsung atau tertulis.
- e. Pandangan terhadap diri, merujuk pada kemampuan individu untuk mengevaluasi diri secara objektif yang meliputi refleksi diri, penetapan tujuan dan tindak lanjut untuk proses pengembangan pribadi.
- f. Kesehatan dan keselamatan kerja, mencakup praktik dan prosedur yang dirancang oleh perusahaan untuk melindungi pekerja dari resiko dan bahaya yang kemungkinan terjadi saat bekerja.

Caballero dkk. (2011) mengungkapkan empat aspek yang dapat menentukan kesiapan kerja seseorang, di antaranya:

- a. *Personal characteristics* (karakteristik pribadi), merujuk pada aspek yang terdapat dalam diri individu seperti sifat, sikap dan perilaku yang berpengaruh terhadap cara berinteraksi dengan lingkungan maupun sosial.
- b. *Organizational acumen* (ketajaman organisasi), merujuk pada kemampuan untuk memahami dan beradaptasi dalam organisasi seperti mengetahui cara kerja organisasi, mengetahui faktor eksternal yang berpengaruh terhadap organisasi, membangun relasi dengan orang lain, mengambil keputusan yang tepat dan responsif.
- c. *Work competence* (kompetensi kerja), merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, meliputi keterampilan teknis, kemampuan berkomunikasi dan pemecahan masalah, kemampuan manajerial, dan fleksibilitas.
- d. *Social intelligence* (keterampilan interpersonal), merujuk pada kemampuan individu ketika berinteraksi secara sosial, seperti pengendalian emosi, empati, dan kemampuan membangun relasi sosial yang baik.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan aspek dari Brady (2009) di antaranya tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi,

pandangan terhadap diri, serta kesehatan dan keselamatan kerja untuk digunakan dalam penyusunan skala kesiapan kerja.

3. Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Knight dan Yorke (2004), terdapat 4 hal yang dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja, di antaranya:

- a. Pemahaman (*understanding*), berhubungan dengan pengetahuan dan pemahaman diri mengenai bidang tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan.
- b. Keterampilan (*skill*), berkaitan dengan kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
- c. Kepercayaan pada keterampilan diri (*self efficacy*), berkaitan dengan kepercayaan pada keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. Metakognitif (*metacognition*), merujuk pada kesadaran dan pengelolaan proses berpikir individu.

Hasil penelitian Azky dan Mulyana (2024) menyebutkan delapan faktor intrinsik yang dapat memengaruhi kesiapan kerja, di antaranya:

- a. *Career planning*, berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan oleh individu dan bertujuan untuk mencapai tujuan karir yang bersesuaian dengan pekerjaan yang ditekuni.
- b. *Adversity quotient*, berkaitan dengan kemampuan individu untuk bertahan ketika dihadapkan dengan kesulitan hidup.

- c. *Self efficacy*, berkaitan dengan kepercayaan pada kemampuan individu dalam mengerjakan tugas yang dibebankan.
- d. Modal psikologis, berkaitan dengan perkembangan psikologis individu secara positif yang meliputi efikasi diri, resiliensi, harapan dan optimisme.
- e. Pengalaman magang atau pratik kerja lapangan (PKL), berkaitan dengan Pratik dengan dunia kerja yang bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan dan keahlian melalui pengalaman yang diberikan.
- f. *Soft skill*, berkaitan dengan kemampuan pribadi individu dalam bersosialisasi, beradaptasi, berkomunikasi, mengatur diri dan orang lain serta optimis dalam segala bidang.
- g. Motivasi memasuki dunia kerja, berkaitan dengan dorongan dalam diri individu untuk meraih tujuan.
- h. Kemampuan manajerial, berkaitan dengan kemampuan untuk mengatur, mengoordinasi, dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan beberapa faktor di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai faktor kesiapan kerja di antaranya *understanding, skill, metacognition, self efficacy, career planning, adversity quotient, soft skill*, modal psikologis, pengalaman magang atau PKL, motivasi memasuki dunia kerja dan kemampuan manajerial.

4. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Islam, istilah kerja tidak hanya mencari kebutuhan materi untuk pemenuhan pokok atau menghabiskan waktu siang dan malam tanpa kenal lelah. Namun, kerja dalam Islam meliputi seluruh aktivitas yang bertujuan untuk memberikan manfaat dan kesejahteraan diri dan sekitarnya. Dengan artian lain, orang yang bekerja adalah orang yang berupaya untuk menyejahterakan diri, keluarga dan sekitarnya (Aravik, 2016). Pratiwi (2022) juga menyatakan bahwa bekerja juga sebagai bentuk pemenuhan mental spiritual yang mengandung nilai ibadah, tidak hanya sebatas pemenuhan kebutuhan jasmani dan duniawi saja.

Nabi Muhammad SAW. menekankan mengenai pentingnya bekerja. Bekerja bukan sekedar mencari nafkah, melainkan juga memelihara harga diri dan martabat manusia sehingga bekerja menempati posisi yang mulia dalam Islam. Allah SWT. akan menggantikan rasa lelah yang dialami seseorang setelah bekerja dengan menggugurkan dosa-dosa orang tersebut. Selain itu, orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau keluarganya, dalam Islam orang tersebut dikategorikan dalam *jihad fii sabilillah* (Umiyarzi, 2021).

Allah SWT menganjurkan umat Islam untuk bekerja dan berbuat kebaikan serta mencari rezeki melalui sumber dan cara yang diridhoi Allah. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Jumu'ah Ayat 10, sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

10. Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.

Dalam Q.S. Al-Jumu'ah Ayat 10, Allah memerintahkan kepada manusia untuk tidak lupa pada kewajibannya dalam mengingat Allah SWT, begitupun saat bekerja. Kemudian, pada Tafsir Al-Misbah (2017) dijelaskan bahwa ayat ini menegaskan untuk segera menunaikan perintah Allah SWT.

Perintah Allah untuk bekerja keras tertuang pada Q.S. At-Taubah Ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul- Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Menurut Shihab dan Al-Misbah (2002), Q.S. At-Taubah Ayat 105 bertujuan untuk memberikan dorongan kepada manusia untuk lebih mengintrospeksi diri dan mengawasi hal-hal yang mereka lakukan dengan cara mengingatkan mereka bahwa setiap perbuatan tidak dapat disembunyikan dari Allah SWT dan rasul-Nya. Semua tindakan yang dilakukan akan ditunjukkan tanpa terkecuali di akherat, baik perbuatan

yang tampak maupun tidak tampak di dunia. Singkatnya, Allah mengetahui apa yang dilakukan hamba-Nya (Kurniawan, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, ditarik kesimpulan bahwa bekerja menurut Islam bermakna amalan kebaikan yang termasuk dalam perintah Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW. Namun, dalam bekerja akan lebih baik apabila manusia mempunyai kesiapan kerja yang maksimal untuk kelancaran kerja dan keberkahan dari Allah SWT. Niatkan bekerja untuk kepentingan dunia dan kepentingan akhirat sehingga bernilai ibadah.

B. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Bandura (1997) mengartikan efikasi diri ialah kepercayaan terhadap keterampilan diri untuk mencapai target tertentu. Orang yang percaya pada kemampuannya melihat tugas yang berat sebagai peluang untuk berkembang, bukan hambatan yang harus dihilangkan. Efikasi diri yang baik membuat individu memandang kegagalan sebagai usaha, pengetahuan atau keterampilan yang kurang maksimal (Gerbino, 2020).

Çavuş dan Gökçen (2015) juga menyebutkan bahwa efikasi diri sebagai kepercayaan individu pada keterampilan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan Alamsyahrir dan Ie (2022) juga mengatakan bahwa efikasi diri merupakan bentuk perasaan percaya dan yakin pada kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu dengan efikasi diri yang baik pada dirinya

mengetahui cara untuk meningkatkan motivasi mereka, salah satunya dengan cara mereka memilih tugas yang menantang.

Stajkovic dan Alexander (2003) mendefinisikan efikasi diri yaitu kepercayaan individu terhadap keahliannya sehingga dapat mendorong semangat dan daya pikir dalam mengambil langkah-langkah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sejalan dengan Bandura (1997), efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku seseorang, seberapa maksimal usaha, ketekunan dalam menghadapi tantangan dan kegagalan, serta ketahanan menghadapi tekanan dan tuntutan lingkungan.

Definisi mengenai efikasi diri juga disampaikan oleh Nuzulia (2010) yaitu hasil dari proses kognitif berupa keputusan, kepercayaan atau harapan mengenai jangkauan dalam memperkirakan keberhasilan tugas yang dijalankan. Sedangkan Santrock menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam menguasai situasi yang menguntungkan (Rachmawati, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, efikasi diri merupakan hasil proses kognitif berupa kepercayaan terhadap keterampilan yang dimiliki sehingga mendorong rasa semangat dan daya pikir individu untuk menjalankan tugas.

2. Aspek-aspek Efikasi Diri

Bandura (1997) mengungkapkan tiga aspek mengenai efikasi diri, di antaranya:

- a. *Magnitude*, berkaitan dengan level kesukaran tugas yang dialami setiap individu.
- b. *Generality*, mencakup kemampuan yang dimiliki seseorang dalam berbagai bidang. Secara sederhana, *generality* berhubungan dengan sejauh mana keyakinan pada suatu situasi dapat diterapkan kesituasi lain.
- c. *Strength*, berkaitan dengan seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

Lauster (Wijaya dkk. 2021) juga mengemukakan lima aspek mengenai efikasi diri, di antaranya:

- a. Kepercayaan diri, berhubungan dengan keterampilan seseorang berbentuk sikap positif serta jujur mengenai semua tindakan.
- b. Optimis, berkaitan dengan perilaku positif yang selalu memandang baik semua aspek mengenai diri, cita-cita dan keterampilan.
- c. Obyektif, berkaitan dengan cara individu dalam memandang tugas atau masalah sesuai dengan kebenaran moral, tidak berdasarkan subjektivitas pribadi.
- d. Bertanggung jawab, berkaitan dengan kesiapan diri dalam menanggung dan menyelesaikan tugasnya.
- e. Rasional dan realistis, berkaitan dengan analisis individu mengenai suatu hal, kejadian dan masalah dengan cara pandang yang masuk akal dan berdasarkan pada kenyataan.

Berdasarkan beberapa aspek efikasi diri yang dipaparkan di atas, penulis menggunakan aspek efikasi diri dari Bandura (1997) yaitu *magnitude*, *generality* dan *strength* untuk digunakan dalam penyusunan skala efikasi diri.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri

Bandura (1997) mengungkapkan empat hal yang dapat memengaruhi efikasi diri seseorang, di antaranya:

- a. *Mastery experience*, berkaitan dengan pengalaman langsung individu mengenai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Tingginya efikasi diri didasarkan pada peristiwa sebelumnya dalam mengatasi tantangan dengan usaha yang maksimal. Keberhasilan akan meningkatkan kepercayaan individu mengenai kemampuannya, sedangkan kegagalan dapat melemahkan individu apabila efikasi diri dalam diri belum terbentuk dengan baik.
- b. *Vicarious experience*, berkaitan dengan pengalaman tidak langsung yang diberikan oleh model sosial atau orang lain mengenai keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas. Ketika individu menilai model sosial memiliki kesamaan dengan dirinya dapat dapat mencapai keberhasilan, maka hal tersebut dapat membentuk efikasi diri dalam dirinya. Namun, ketika model sosial yang memiliki banyak kesamaan dengan dirinya gagal, maka hal tersebut dapat menurunkan kepercayaan akan

kemampuannya pula. Secara sederhana, *vicarious experience* sangat dipengaruhi oleh sejauh mana seorang individu merasa mirip dengan model sosial.

- c. *Verbal persuasion*, berkaitan dengan pemberian motivasi dan dorongan dalam bentuk verbal. Ketika individu diyakinkan secara langsung bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik, maka individu akan lebih keras dalam berusaha.
- d. *Psychological and affective states*, berkaitan dengan penilaian individu mengenai kondisi fisik dan emosional. Keyakinan individu terhadap kemampuan dipengaruhi oleh bagaimana mereka merasakan dan menginterpretasikan reaksi emosional dan fisik. Orang yang memiliki efikasi diri cenderung melihat keadaan emosional sebagai motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sementara mereka yang meragukan diri sendiri melihatnya sebagai penghalang. Respon fisik seperti kelelahan juga berperan penting dalam penilaian efikasi diri, terutama dalam konteks kesehatan dan aktivitas fisik (Gerbino, 2020).

Selain Bandura, hasil penelitian Efendi (2013) menyebutkan tujuh faktor yang dapat memengaruhi efikasi diri, di antaranya:

- a. Dukungan sosial, berkaitan dengan dukungan dari keluarga atau *significant others*. Dukungan sosial dapat berupa saran, nasihat dan masukan. Widanarti dan Indati (2002) dalam penelitiannya

mengungkapkan adanya hubungan positif mengenai dukungan sosial dengan efikasi diri.

- b. Motivasi, berhubungan dengan seberapa kuat dorongan untuk menjalankan tugas. Dorongan yang semakin besar pada diri berpengaruh pula terhadap tingginya kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki pada individu.
- c. Tersedianya sarana dan prasarana, berkaitan dengan fasilitas yang tersedia di tempat bekerja sehingga dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugasnya.
- d. Kesehatan fisik, berkaitan dengan mampu tidaknya tubuh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Mengenai kesehatan fisik, dalam teori Bandura disebut sebagai *psychological and affective state* yang mana kesehatan fisik berpengaruh terhadap cara penilaian efikasi diri seseorang.
- e. Kompetensi, berkaitan dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menunjang keberhasilan tugasnya. Individu dengan kompetensi yang memadai dapat berpengaruh terhadap efikasi diri dalam dirinya.
- f. Niat, berkaitan dengan keinginan dalam hati seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam melakukan suatu pekerjaan, niat dapat berpengaruh terhadap keyakinan dan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas.

- g. Disiplin dan tanggung jawab, berkaitan dengan sikap dalam diri seseorang. Samosir (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* dapat meningkatkan kedisiplinan pada diri siswa.
- h. Rasa syukur kepada Tuhan, berkaitan dengan religiusitas pada diri seseorang. Sejalan dengan pernyataan Mudler (Efendi, 2013) bahwa manusia menggantungkan diri pada sesuatu yang lebih besar yang mengatur alam semesta dan isinya.

Berdasarkan faktor yang telah diuraikan di atas, beberapa faktor efikasi diri Efendi (2013) dapat dikelompokkan ke dalam faktor efikasi diri dari Bandura (1997). Pertama, pada faktor *mastery experience* (pengalaman langsung) dengan kompetensi, niat, disiplin dan tanggungjawab. Kedua, pada faktor *verbal persuasion* (dorongan secara verbal) dengan motivasi dan dukungan sosial. Ketiga, pada faktor *psychological and affective states* (kondisi fisik dan emosi) dengan kesehatan fisik. Sedangkan tiga faktor lainnya yang tidak dapat dikelompokkan yaitu *vicarious experience* (pengalaman tidak langsung/*modelling*), tersedianya sarana dan prasarana serta rasa bersyukur kepada Tuhan.

4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam

Kata kunci efikasi diri adalah kepercayaan. Menurut Islam, kepercayaan berarti iman. Noornajihan (2014) menyatakan bahwa seseorang dapat melakukan suatu hal dengan baik karena dirinya

percaya akan kemampuan yang dimiliki. Jika dikaitkan dengan konsep amal sholeh dalam islam, suatu amalan selaras dengan iman seseorang. Seseorang tidak akan melakukan amalan yang Allah perintahkan apabila ia tidak memiliki iman, sebaliknya seseorang yang beriman akan melakukan apa yang Allah perintahkan. Jadi, suatu tindakan atau amalan sebenarnya berdasarkan pada kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan hal tersebut.

Kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam menjalankan tugas atau melakukan hal yang sulit sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah Ayat 286, sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

286. Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Dalam Q.S Al-Baqarah Ayat 286, Allah SWT. menegaskan kepada manusia bahwa Allah tidak akan menguji hamba-Nya melampaui batas

kesanggupannya. Mengutip dari Akbar dkk. (2024), Islam mengajarkan konsep qadha dan qadr, yaitu keyakinan bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah kehendak Allah SWT. Keyakinan ini akan menjadikan individu lebih sabar dan tenang dalam menghadapi ujian hidup. Individu yang beriman dan memahami ayat tersebut, maka akan timbul kepercayaan bahwa dirinya mampu mengerjakan tugas dengan baik, sekalipun itu tugas yang sulit.

Selain itu, mengenai kepercayaan diri telah Allah SWT. sampaikan melalui Q.S Ali Imran Ayat 139, sebagai berikut:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

139. Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.

Pada Q.S Ali Imran Ayat 139, dikatakan bahwa orang dengan kepercayaan diri yang baik yaitu memiliki keberanian, tegar dan optimis sehingga termasuk dalam golongan orang yang beriman dan istiqomah.

Selain Q. S Al-Baqarah Ayat 286 dan Q.S Ali Imran Ayat 139, terdapat pula hadis yang menjelaskan mengenai efikasi diri untuk tidak menjadi pribadi yang lemah, yang berbunyi:

سنن أبي داود ٣١٤٣: حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَهَّابِ بْنُ نَجْدَةَ وَمُوسَى بْنُ مَرْوَانَ الرَّقِّيُّ قَالَا حَدَّثَنَا بَقِيَّةُ بْنُ الْوَلِيدِ عَنْ بَحِيرِ بْنِ سَعْدٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ سَيْفِ عَنْ عَوْفِ بْنِ مَالِكٍ أَنَّهُ حَدَّثَهُمْ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَضَى بَيْنَ رَجُلَيْنِ فَقَالَ الْمُقْضِي عَلَيْهِ لَمَّا أَدْبَرَ حَسْبِيَ اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ يُلَوِّمُ عَلَى الْعَجْزِ وَلَكِنَّ عَلَيْكَ بِالْكَفَيْسِ فَإِذَا غَلَبَكَ أَمْرٌ فَقُلْ حَسْبِيَ اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

Artinya: Sunan Abu Daud 3143: Telah menceritakan kepada kami Abdul Wahhab bin Najdah dan Musa bin Marwan Ar Raqqi mereka berkata: telah menceritakan kepada kami Bayyinah bin Al Walid dari Barir bin Sa'ad dari Khalil bin Ma'dan dan dari Saif dari 'Auf bin Malik bahwa ia menceritakan kepada mereka, bahwa Nabi SAW. telah memberikan keputusan di antara dua orang laki-laki, kemudian orang yang diputuskan atasnya ketika pergi mengatakan: "Cukuplah Allah bagiku dan dia adalah sebaik-baiknya pelindung." Kemudian Nabi SAW. bersabda, "Sesungguhnya Allah mencela kelemahan, hendaklah kalian berlaku bijak, jika kalian mendapati sesuau yang kalian tidak sukai maka ucapkanlah: HASBIALLAH WA NI'MAL WAKIL (Cukuplah Allah bagiku dan Dia adalah sebaik-baiknya pelindung)."

Hadis ini menggambarkan bahwa setiap individu tidak boleh menjadi pribadi yang lemah dan harus tetap semangat dalam melakukan berbagai hal. Dalam mengembangkan efikasi diri, hadis ini mengajarkan pentingnya berdo'a dalam menghadapi segala situasi dan tantangan yang terjadi dalam hidup (Minarni dkk. 2023).

Berdasarkan beberapa kutipan ayat Al-Qur'an dan Hadist yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Allah SWT. tidak akan membebankan cobaan melampaui batas kesanggupan hamba-Nya, orang yang mempunyai keyakinan diri termasuk dalam

orang yang beriman dan istiqomah, serta Allah SWT. menekankan pentingnya berdo'a dalam situasi apapun.

C. Optimisme

1. Pengertian Optimisme

Seligman (2008) mendefinisikan optimisme adalah pola pikir positif dan realistis untuk memahami sesuatu dan selalu berupaya mendapatkan hasil terbaik dalam semua situasi. Individu dengan sikap optimisme akan memandang kejadian buruk bersifat sementara dan kejadian baik bersifat menetap. Begitupun sebaliknya, individu dengan sikap pesimis akan memandang peristiwa buruk adalah hal yang permanen dan peristiwa baik hanya bersifat sementara (Luthans dkk., 2004). Sejalan dengan penelitian McGuire-Snieckus (2014) yang menyatakan bahwa optimisme dianggap sebagai disposisi yang ditandai oleh harapan positif, sementara yang lain mendefinisikan bahwa optimisme sebagai gaya penjelasan yang ditandai oleh kecenderungan untuk mengaitkan hasil negatif dengan penyebab eksternal, serta hasil positif dengan penyebab internal dan permanen.

Çavuş dan Gökçen (2015) mengartikan optimisme sebagai niat dan harapan psikologis untuk mengharapkan hasil terbaik dan positif yang berpengaruh pada kesehatan mental dan fisik seseorang secara positif. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Peterson (2000) yang menyatakan bahwa optimisme dapat menjadi karakteristik psikologis yang sangat

bermanfaat berkaitan dengan suasana hati yang baik, ketekunan, pencapaian dan kesehatan fisik.

Fauzan (2021) yang mengungkapkan bahwa optimisme merupakan sikap yang menunjukkan keyakinan hasil yang baik akan terjadi di masa mendatang. Karyawan dengan sikap optimisme akan menerima masukan yang diberikan oleh atasan sebagai motivasi dirinya untuk lebih keras dalam bekerja (Chandhika & Saraswati, 2019).

Secara sederhana, Mens dkk. (2016) mendefinisikan optimisme sebagai sebuah sifat dalam diri individu yang mengharapkan hal-hal baik terjadi pada dirinya. Pengertian tersebut sejalan dengan Corsini yang menyatakan bahwa optimisme adalah sikap positif yang memandang segala kejadian dengan baik. Individu yang memiliki sikap optimis dicirikan dengan selalu berpikir positif, memiliki kepercayaan diri tinggi, yakin pada kemampuan yang dimiliki, tidak takut akan kegagalan, berusaha meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan tidak mudah stress (Ratnawati, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, optimisme merupakan pola pikir positif yang melibatkan harapan dan keyakinan akan hal-hal baik yang terjadi dan memandang semua kejadian dengan baik pula.

2. Aspek-aspek Optimisme

Seligman (2008) mengungkapkan tiga aspek mengenai optimisme, di antaranya:

- a. *Permanent* (sementara vs permanen), berhubungan dengan cara pandang individu mengenai sifat suatu kejadian. Individu yang optimis akan memandang suatu kejadian buruk bersifat sementara. Sedangkan individu yang pesimis akan memandang kejadian baik bersifat menetap.
- b. *Pervasive* (spesifik vs universal), berkaitan dengan cara berpikir individu mengenai ruang lingkup peristiwa. Individu yang optimis akan berpikir bahwa kejadian buruk terjadi pada situasi tertentu. Sedangkan individu yang pesimis akan berpikir bahwa kejadian buruk dapat mempengaruhi semua situasi dalam hidupnya.
- c. *Personalization* (internal vs eksternal), berkaitan dengan cara berpikir individu mengenai penyebab suatu kejadian. Individu yang optimis akan berpikir penyebab kejadian buruk berasal dari luar diri (eksternal). Sedangkan individu yang pesimis berpikir bahwa kejadian buruk berasal dari dalam diri (internal) sehingga individu sering menyalahkan dirinya sendiri atas semua hal yang terjadi.

Aspek mengenai optimisme juga disampaikan oleh McGinnis (Romauly, 2021), di antaranya:

- a. Adanya pengendalian diri, berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyikapi dorongan atau perasaan negatif

yang datang dengan melampiaskannya pada hal-hal positif sebagai pengalihan.

- b. Meyakini kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau persoalan.
- c. Merasa mempunyai kendali diri di masa mendatang/masa depan, berkaitan dengan kemampuan diri dalam melihat peluang positif di masa mendatang.
- d. Memiliki pengendalian emosi, berkaitan dengan respon emosi pada diri untuk tetap stabil dalam kondisi apapun.
- e. Menerima segala penyesuaian yang terjadi dalam hidupnya, berkaitan dengan penerimaan akan segala peristiwa yang terjadi dalam hidupnya secara positif.

Berdasarkan beberapa aspek optimisme yang telah dijabarkan sebelumnya, penulis menggunakan aspek optimisme dari Seligman (2008) yaitu *permanent*, *pervasive* dan *personalization* untuk digunakan dalam penyusunan skala optimisme.

3. Faktor yang Memengaruhi Optimisme

Seligman (2008) menyebutkan empat faktor yang dapat memengaruhi optimisme, di antaranya:

- a. Dukungan sosial, berkaitan dengan dukungan dari orang lain dan lingkungan yang diterima oleh individu.
- b. Kepercayaan diri, berkaitan dengan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki diri.

- c. Harga diri, berkaitan dengan pandangan diri untuk selalu berusaha lebih keras mencapai hasil yang baik dalam mempertahankan pandangan positif tentang dirinya.
- d. Akumulasi pengalaman, berkaitan dengan pengalaman sukses individu dalam menghadapi tugas menantang sehingga dapat menumbuhkan sikap optimisme.

Vinacle (Annafi & Liftiah, 2012) menyebutkan dua faktor yang dapat memengaruhi optimisme seseorang, di antaranya:

- a. Faktor egosentris, merupakan sifat individu yang didasarkan pada keunikan pribadi. Faktor egosentris mencakup aspek-aspek kepribadian, di antaranya kepercayaan diri, penghargaan terhadap diri dan dorongan untuk mewujudkan suatu hal.
- b. Faktor etnosentris, merupakan sifat khas pada kelompok yang menjadi keunikan kelompok tersebut. Faktor etnosentrisme meliputi silsilah, jenis kelamin, strata ekonomi dan keyakinan.

Berdasarkan uraian mengenai faktor optimisme di atas, ditarik kesimpulan bahwa faktor optimisme terbagi menjadi faktor dalam diri (internal) dan faktor luar diri (eksternal). Faktor dalam diri berkaitan dengan kepercayaan diri, harga diri, akumulasi pengalaman dan faktor egosentris (aspek-aspek kepribadian). Sedangkan faktor luar diri berupa dukungan sosial dan faktor etnosentris.

4. Optimisme dalam Perspektif Islam

Mengutip dari Ghaffar (2011), optimisme diartikan dalam tiga hal. Pertama, optimisme adalah kata-kata baik yang dan berpengaruh terhadap kesehatan jiwa. Kedua, optimisme diartikan sebagai bentuk *husnudzan* (prasangka baik) kepada Allah SWT. Ketiga, optimisme merupakan sikap ceria yang dapat memberikan kebahagiaan pada orang lain.

Al-Qur'an memandang sikap optimisme terhadap masa depan sangat berkaitan dengan *Sunatullah*. Zulkifli (2016) menyatakan bahwa Al-Qur'an merupakan pondasi optimisme terhadap masa depan dengan mengamalkan *amar ma'ruf nahi munkar*. Optimisme dapat memberikan dorongan positif dalam kehidupan manusia. Ketika individu memandang dirinya dengan positif, maka hal tersebut dapat mengembangkan seluruh potensinya dan dapat mengatasi berbagai tantangan. Hal ini memungkinkan individu untuk mempererat hubungan dengan lingkungan sosialnya.

Allah SWT memerintahkan kepada manusia untuk bersikap optimis, melalui Q.S. Al-Insyirah Ayat 6, sebagai berikut:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ

6. *Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.*

Melalui Q.S. Al-Insyirah Ayat 6 dapat disimpulkan bahwa pentingnya manusia untuk memiliki sikap optimis dalam menghadapi

kesulitan. Dengan bertawakkal kepada Allah SWT. maka cobaan dan rintangan sesulit apapun dapat dihadapi.

Allah berfirman dalam Q.S. Az-Zumar Ayat 53, yaitu;

قُلْ يَعِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِنْ رَحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ ﴿٥٣﴾

53. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Wahai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas (dengan menzalimi) dirinya sendiri, janganlah berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa semuanya.663) Sesungguhnya Dialah Yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. 663) Semua dosa bisa diampuni Allah Swt., kecuali dosa syirik (lihat surah an-Nisā’ [4]: 48).

Q.S. Az-Zumar Ayat 53 mengingatkan manusia untuk bersikap optimis dan tidak berputus asa, serta perintah untuk bertaubat karena Allah SWT. maha mengampuni dosa-dosa hamba-Nya.

Berdasarkan pada penjelasan beberapa ayat mengenai optimisme, dapat ditarik kesimpulan bahwa Allah SWT memberikan perintah kepada manusia untuk bersikap optimis, memohon pengampunan kepada Allah SWT. dan menegaskan kepada manusia untuk tidak berputus asa dari nikmat yang Allah berikan. Sebagai seorang muslim harus bersikap optimis dalam menghadapi segala hal, serahkan segala urusan kepada Allah SWT. sebab Allah tempat berlindung bagi makhluk-Nya.

D. Pengaruh Efikasi Diri dan Optimisme terhadap Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kapasitas seseorang yang berdampak pada peningkatan keterampilan kerja yang terdiri dari pengetahuan dan sikap

pribadi individu (Agusta, 2018). Anoraga (2006) juga menyebutkan beberapa ciri seseorang mempunyai kesiapan kerja yang baik di antaranya memiliki motivasi, kesungguhan dan keseriusan, keterampilan serta kedisiplinan.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Knight dan Yorke (2004) menyebutkan empat komponen yang berpengaruh pada kesiapan kerja di antaranya *understanding* (pemahaman), *skill* (keahlian), *metacognition* (metakognitif), *self efficacy* (efikasi diri). Selain itu, hasil penelitian dari Azky dan Mulyana (2024) mengenai faktor intrinsik yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja di antaranya *career planning*, *adversity quotient*, *self efficacy*, modal psikologis, pengalaman magang atau PKL, motivasi memasuki dunia kerja dan kemampuan manajerial.

Salah satu faktor internal yaitu efikasi diri sangat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Efikasi diri menurut Bandura (1997) merupakan kepercayaan pada keterampilan diri dalam mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri yang tinggi menjadikan seseorang memandang tugas bukan suatu hal yang menakutkan, melainkan sebagai suatu tantangan. Efikasi diri yang baik pada individu ditandai dengan adanya *problem solving* yang baik, dapat mencapai hasil yang diharapkan serta yakin dalam menghadapi pekerjaan yang sulit dengan kemampuannya. Bandura juga mengungkapkan tiga aspek mengenai efikasi diri, di antaranya *magnitude*, *generality* dan *strength*.

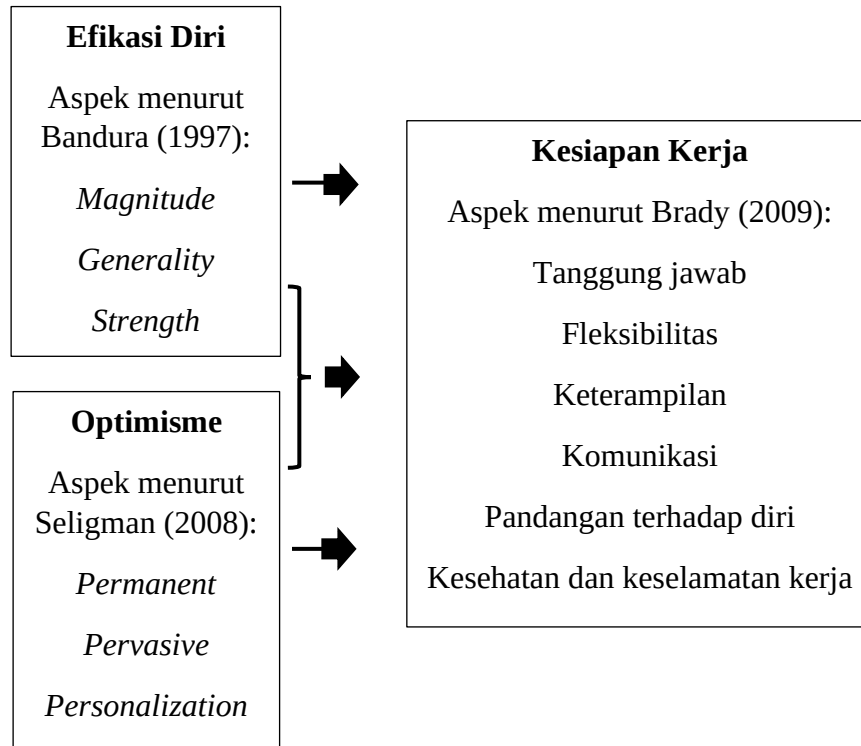
Beberapa penelitian terdahulu mendukung bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh efikasi diri. Penelitian Merida dkk. (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan dengan kesiapan kerja pada dewasa awal di Kota Samarinda. Selanjutnya, penelitian oleh Esa dkk. (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan positif dengan kesiapan kerja siswa SMK Negeri 5 Kerinci. Penelitian oleh Wijikapindho dan Hadi (2021) juga mengungkapkan bahwa *self efficacy* pada mahasiswa semester akhir berhubungan positif dengan kesiapan kerja. Penelitian lain oleh Itryah dan Anggraini (2022) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* siswa kelas XI SMK Pembina 1 berhubungan dengan kesiapan kerja sebesar 18,8%. Penelitian mengenai efikasi diri juga dilakukan oleh Aeni dan Rahmawati (2023) dengan hasil bahwa *self efficacy* memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University. Berdasarkan hal tersebut, maka ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri memengaruhi kesiapan kerja.

Selain itu, Indrayana dan Kumaidi (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa optimisme merupakan faktor intrinsik yang memengaruhi kesiapan kerja individu. Optimisme menurut Seligman (2008) diartikan sebagai pola pikir positif dan realistis dalam melihat suatu persoalan serta mengharapkan hasil terbaik dari suatu keadaan. Optimisme sangat penting untuk memastikan bahwa individu mempertahankan upaya dan minat mereka dalam mencapai tujuan jangka panjang (Sulaiman dkk.

2023). Aspek optimisme menurut Seligman (2008) terbagi menjadi tiga, di antaranya *permanent*, *pervasive*, dan *personalization*.

Buyukgoze-Kavas (Indrayana & Kumaidi, 2021) menyatakan bahwa optimisme yang dimiliki individu memiliki peranan penting dalam membangun kesiapan kerja dan dunia karir. Terdapat beberapa penelitian mengenai optimisme dan kesiapan kerja, salah satunya penelitian oleh Kurniawan dkk. (2022) menunjukkan bahwa optimisme berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara positif pada siswa kelas XII SMK di Kecamatan Bangil. Penelitian oleh Indrayana dan Kumaidi (2021) mengungkapkan bahwa optimisme berhubungan dengan kesiapan kerja sebesar 26,28%. Penelitian mengenai optimisme juga dilakukan oleh Fauzan (2021) yang menunjukkan bahwa optimisme berhubungan signifikan dengan kesiapan kerja pada lulusan prodi Manajemen Unihaz.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2 1 Kerangka Berpikir Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian mengenai kajian teori di atas, rumusan hipotesis dari penelitian di antaranya:

H1 : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang

H2 : Terdapat pengaruh optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang

H3 : Terdapat pengaruh efikasi diri dan optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif dan memiliki tujuan untuk mencari kebenaran pada hipotesis dengan analisis data bersifat statistik atau angka (Sugiyono, 2013). Adapun jenis penelitian menggunakan penelitian korelasional dan memiliki tujuan untuk melihat hubungan dan tingkat hubungan beberapa variabel tanpa adanya manipulasi oleh variabel lain (Hasbi dkk., 2023). Tujuan penelitian adalah untuk melihat secara empiris pengaruh efikasi diri (X1) dan optimisme (X2) terhadap kesiapan kerja (Y).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang yang bertempat di Kecamatan Gayamsari dan Kecamatan Mijen. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 31 Januari–13 Februari 2025. Pengambilan data di Gayamsari dilaksanakan pada tanggal 7 Februari 2025 dengan tiga kelas yaitu kelas Merias Wajah, kelas Junior Desain Grafis dan kelas Menjahit Pakaian Wanita Dewasa. Sedangkan pengambilan data di Mijen dilaksanakan pada tanggal 11 Februari 2025 dengan tiga kelas yaitu kelas *Tour Guide*, kelas Desain Grafis, dan kelas Pembuatan Roti dan Kue (PRK).

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, di antaranya:

a. Variabel terikat (*dependent*)

Y : Kesiapan Kerja

b. Variabel bebas (*independent*)

X1 : Efikasi Diri

X2 : Optimisme

2. Definisi Operasional

a. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja yaitu keterampilan seseorang yang merujuk pada sikap pribadi, pengetahuan dan keahlian sehingga berdampak pada kemampuan di tempat kerja. Ciri seseorang memiliki kesiapan kerja yang baik menurut Anoraga (2006) yaitu adanya motivasi diri, kesungguhan dan keseriusan, keterampilan serta kedisiplinan. Variabel kesiapan kerja akan diukur dengan skala kesiapan kerja oleh penulis didasarkan pada aspek kesiapan kerja dari Brady (2009), di antaranya tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan terhadap diri, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Perolehan skor yang semakin tinggi pada subjek menunjukkan kesiapan kerja yang semakin tinggi pula. Sebaliknya, perolehan skor yang semakin rendah pada subjek menunjukkan kesiapan kerja yang semakin rendah pula.

b. Efikasi Diri

Efikasi diri yaitu kepercayaan terhadap keterampilan diri dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan dengan melibatkan motivasi dan ketahanan terhadap tantangan. Tingginya efikasi diri pada diri ditandai dengan *problem solving* yang baik, dapat menentukan tujuan yang telah ditentukan serta yakin dapat menghadapi hal-hal yang sulit dengan kemampuannya. Variabel efikasi diri diukur dengan skala efikasi diri oleh penulis didasarkan pada aspek efikasi diri milik Bandura (1997), di antaranya *magnitude*, *generality* dan *strength*. Perolehan skor yang semakin tinggi pada subjek menunjukkan efikasi diri yang semakin tinggi pula. Sebaliknya, perolehan skor yang semakin rendah pada subjek menunjukkan efikasi diri yang semakin rendah pula.

c. Optimisme

Optimisme merupakan cara pandang positif terhadap suatu peristiwa yang terjadi dengan mengharapkan hal-hal yang baik di masa mendatang. Optimisme menjadikan individu melihat segala peristiwa dengan sudut pandang yang positif bahkan pada situasi mendesak, menghadapi kesulitan dengan memanfaatkan peluang, tidak takut akan kegagalan, serta berpikir semua hal akan berjalan dengan lancar dan diiringi dengan hasil hasil yang positif (Chandhika & Saraswati, 2019; Nisa, 2023; Putri dkk., 2018). Variabel optimisme diukur dengan skala optimisme yang disusun

oleh penulis didasarkan pada aspek optimisme milik Seligman (2008), di antaranya *permanent*, *pervasive* dan *personalization*. Perolehan skor yang semakin tinggi pada subjek menunjukkan optimisme yang semakin tinggi pula. Sebaliknya, perolehan skor yang semakin rendah pada subjek menunjukkan optimisme yang semakin rendah pula.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi yaitu area generalisasi berupa subjek ataupun objek dengan tingkat dan sifat tertentu. Populasi dalam penelitian ini yaitu peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang. Keseluruhan populasi berasal dari kelas pelatihan yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang (Gayamsari dan Mijen). Pelatihan yang dilaksanakan di antaranya kelas pembuatan roti dan kue (dua kelas), kelas junior desain grafis (satu kelas), kelas menjahit pakaian dalam wanita dewasa (satu kelas), kelas merias wajah (satu kelas), kelas barista kafe (satu kelas), kelas desain grafis (satu kelas) dan kelas *tour guide* (satu kelas). Masing-masing kelas berjumlah 16 peserta kecuali kelas *tour guide* yang hanya terdiri dari 15 peserta sehingga jumlah keseluruhan peserta sebagai populasi di Balai Latihan Kerja Kota Semarang sebanyak 127 peserta.

2. Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi berdasarkan ciri-ciri yang masih sama (Sugiyono, 2013). Sampel yang diambil untuk penelitian harus sepenuhnya merepresentasikan populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

3. Teknik Sampling

Pengambilan sampel yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan *quota sampling*. Sugiyono (2013) mendefinisikan *quota sampling* adalah teknik *sampling* yang digunakan untuk menentukan sampel dengan karakteristik tertentu sampai jumlah yang diinginkan. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini yaitu sejumlah 95 peserta yang didasarkan pada lokasi subjek penelitian yaitu Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner dalam bentuk skala yang disebarakan kepada responden. Mengutip dari Sugiyono (2013), skala merupakan pedoman untuk menentukan jarak pada alat ukur. Hasil pengukuran variabel dengan menggunakan instrumen akan disajikan dalam bentuk angka sehingga lebih tepat dan mudah dipahami. Alat ukur yang digunakan di antaranya skala kesiapan kerja, skala efikasi diri dan skala optimisme yang penyusunannya didasarkan pada aspek setiap variabel yang telah ditentukan.

Penyajian skala berbentuk skala likert dan terbagi menjadi empat pilihan jawaban dengan tujuan untuk melihat perilaku, gagasan serta penilaian individu atau kelompok terhadap peristiwa sosial yang terjadi (variabel yang telah ditentukan). Urutan suatu variabel menjadi instrumen yaitu dengan menjabarkan variabel menjadi indikator dan menjabarkan indikator menjadi butir pernyataan sikap (*attitude statement*). Butir pernyataan yang disusun terbagi menjadi pernyataan positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*) dengan kategori respon dan skor sebagai berikut:

Tabel 3 1 Skor Aitem Skala

Positif (<i>Favorable</i>)	Skor	Negatif (<i>Unfavorable</i>)	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Sesuai (SS)	1
Sesuai (S)	3	Sesuai (S)	2
Tidak Sesuai (TS)	2	Tidak Sesuai (TS)	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4

Berikut tiga skala yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian:

1. Skala Kesiapan Kerja

Penyusunan skala kesiapan kerja didasarkan pada aspek kesiapan kerja milik Brady (2009) di antaranya tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan terhadap diri serta kesehatan dan keselamatan kerja. Tujuan pengukuran skala ini untuk melihat tingkat kesiapan kerja pada subjek.

Berikut *blueprint* skala kesiapan kerja yang digunakan:

Tabel 3 2 Blueprint Skala Kesiapan Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Tanggung jawab	Tepat waktu	1, 2, 29, 30	7, 8, 19, 20	8
	Penuhi standar kualitas kerja			
	Bekerja tanpa pengawasan			
	Pemeliharaan peralatan kerja			
Fleksibilitas	Mampu mengerjakan tugas berbeda	43, 44, 41, 22	11, 12, 28, 31	8
	Menerima perubahan situasi kerja			
Keterampilan	Paham akan penguasaan keterampilan yang dimiliki	9, 10, 33, 34	16, 17, 35, 23	8
	Penggunaan alat sesuai prosedur			
	Usaha belajar keterampilan baru			
	Tertarik akan keterampilan baru			
Komunikasi	Mengikuti arahan	13, 15, 25, 27	3, 18, 36, 40	8
	Meminta bantuan			
	Sikap menghormati antar rekan			
	Terbuka pada kritik			
Pandangan terhadap diri	Memahami diri	6, 21, 45, 48	4, 24, 32, 47	8
	Menghargai diri			
	Evalusi diri			
	Percaya diri			
Kesehatan dan keselamatan kerja	Mengikuti kebijakan	5, 37, 39, 42	14, 26, 38, 46	8
	Praktikan perilaku kesehatan dan keselamatan kerja			
	Menjalankan tugas sesuai prosedur			

	Menjaga kesehatan diri			
Jumlah		24	24	48

2. Skala Efikasi Diri

Penyusunan skala efikasi diri didasarkan pada aspek efikasi diri oleh Bandura (1997) di antaranya *magnitude*, *generality* dan *strength*. Tujuan pengukuran skala ini untuk melihat tingkat efikasi diri pada subjek.

Berikut *blueprint* skala efikasi diri yang digunakan:

Tabel 3.3 Blueprint Skala Efikasi Diri

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Magnitude	Menyukai tugas-tugas menantang	13, 17, 19, 22	1, 3, 10, 11	8
	Yakin dapat mengatasi kesulitan tugas			
Generality	Merasa mampu melakukan tugas di bidang yang berbeda	6, 14, 16, 24	18, 20, 23, 21	8
	Menggunakan pengalaman di masa lampau sebagai pendukung menuju keberhasilan			
Strength	Mampu menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas	2, 5, 7, 8	4, 9, 12, 15	8
	Gigih dalam berusaha			
Jumlah		12	12	24

3. Skala Optimisme

Penyusunan skala optimisme didasarkan pada 3 aspek optimisme oleh Seligman (2008) di antaranya *permanent*, *pervasive*, dan *personalization*. Skala ini bertujuan untuk mengetahui tingkat optimisme pada subjek.

Berikut *blueprint* skala optimisme yang digunakan:

Tabel 3 4 Blueprint Skala Optimisme

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
<i>Permanent</i>	Percaya peristiwa baik bersifat menetap	15, 17, 19, 24	1, 3, 10, 21	8
	Percaya peristiwa buruk bersifat sementara			
<i>Pervasive</i>	Percaya bahwa peristiwa buruk memiliki penyebab khusus	6, 13, 14, 16,	18, 20, 23, 11	8
	Percaya bahwa situasi baik memiliki penyebab umum			
<i>Personalization</i>	Percaya situasi baik disebabkan oleh faktor dalam diri (internal)	2, 5, 7, 8	4,9, 12, 22	8
	Percaya situasi buruk disebabkan oleh faktor luar diri (eksternal)			
Jumlah		12	12	24

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Sugiyono (2013) mendefinisikan arti valid yaitu instrumen yang digunakan menghasilkan data yang semestinya dan sesuai dengan kondisi lapangan. Validitas isi (*content validity*) dalam penelitian ini melalui pendapat ahli (*expert judgement*). Setelah dinilai oleh ahli (*expert judgement*), instrumen akan diuji kelayakannya terhadap sampel sehingga terlihat daya beda pada aitem. Daya beda aitem diukur dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23 *for Windows*. Hasil pengukuran diketahui melalui *output* pada *corrected item total-correlation*. Aitem dikatakan valid apabila nilai korelasi $\geq 0,30$.

a. Kesiapan Kerja

Pengukuran uji coba instrumen untuk skala kesiapan kerja menggunakan aitem berjumlah 48. Responden untuk uji coba instrumen kesiapan kerja adalah kelas PRK (Pembuatan Roti dan Kue) dan kelas Barista Kafe yang ada di Balai Latihan Kerja Kota Semarang sebanyak 32 peserta. Validitas aitem dilihat dari *Corrected Item-Total Correlations* dengan syarat nilai korelasi $\geq 0,30$ sehingga didapat 40 aitem valid dan 8 aitem gugur. Aitem yang dinyatakan gugur di antaranya aitem 1, 3, 7, 12, 14, 24, 32, dan 40.

Tabel 3 5 Tabel Skala Kesiapan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Aitem		Jumlah
	F	UF	
Tanggung jawab	2, 29, 30	8, 19, 20	6
Fleksibilitas	22, 41, 43, 44	11, 28, 31	7
Keterampilan	9, 10, 33, 34	16, 17, 23, 35	8
Komunikasi	13, 15, 25, 27	18, 36, 40	7
Pandangan terhadap Diri	6, 21, 45, 48	4, 47	6
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	5, 37, 39, 42	26, 38, 46	7
Total	23	17	40

b. Efikasi Diri

Pengukuran uji coba instrumen untuk skala efikasi diri menggunakan aitem berjumlah 24. Responden untuk uji coba instrumen efikasi diri adalah kelas PRK (Pembuatan Roti dan Kue) dan kelas Barista Kafe yang ada di Balai Latihan Kerja Kota Semarang sebanyak 32 peserta. Validitas aitem dilihat dari *Corrected Item-Total Correlations* dengan syarat nilai korelasi $\geq 0,30$. Berdasarkan hasil *Corrected Item-Total Correlations*, seluruh aitem memiliki nilai korelasi $\geq 0,30$ sehingga tidak ada aitem yang gugur.

Tabel 3 6 Tabel Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba

Aspek	Aitem		Jumlah
	F	UF	
<i>Level/Magnitude</i>	13, 17, 19, 22	1, 3, 10, 11	8
<i>Generality</i>	6, 14, 16, 24	18, 20, 21, 23	8
<i>Strength</i>	2, 5, 7, 8	4, 9, 12, 15	8
Total	12	12	24

c. Optimisme

Pengukuran uji coba instrument untuk skala optimisme menggunakan aitem berjumlah 24. Responden untuk uji coba instrumen optimisme adalah kelas PRK (Pembuatan Roti dan Kue) dan kelas Barista Kafe yang ada di Balai Latihan Kerja Kota Semarang sebanyak 32 peserta. Validitas aitem dilihat dari *Corrected Item-Total Correlations* dengan syarat nilai korelasi $\geq 0,30$ sehingga didapatkan 9 aitem valid dan 15 gugur. Aitem yang gugur di antaranya aitem 1, 2, 3, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 18, 19, 20, 22, dan 24.

Tabel 3 7 Tabel Skala Optimisme Setelah Uji Coba

Aspek	Aitem		Jumlah
	F	UF	
<i>Permanent</i>	15, 17	21	3
<i>Pervasive</i>	13, 16	23	3
<i>Personalization</i>	5	4, 9	3
Total	5	4	9

2. Reliabilitas

Sugiyono (2013) mengatakan bahwa instrumen yang reliabel ditandai dengan konsistensi data yang didapat meskipun instrumen telah digunakan beberapa kali. Reliabilitas dalam penelitian diukur dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23 *for Windows*. Nilai reliabilitas dapat dilihat melalui nilai *alpha Cronbach* (α). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* (α) $\geq 0,6$. Nilai koefisien dari *alpha Cronbach* berkisar dari 0 – 1 (reliabilitas sempurna) dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3 8 Kriteria Reliabilitas

Skor	Klasifikasi
$\geq 0,9$	Sangat bagus
0,8 – 0,89	Bagus
0,7 – 0,79	Cukup bagus
0,6 – 0,7	Kurang bagus
$\leq 0,6$	Tidak bagus

Setelah dilakukan pengujian menggunakan bantuan SPSS 23 *for Windows* dan menghapus aitem yang tidak valid, didapatkan hasil reliabilitas dari masing-masing alat ukur, di antaranya:

- a. Kesiapan Kerja

Gambar 3 1 Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	40

b. Efikasi Diri

Gambar 3 2 Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	24

c. Optimisme

Gambar 3 3 Reliabilitas Skala Optimisme

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	9

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu kegiatan mengolah data dan memiliki tujuan untuk mendapatkan kebenaran melalui pengujian hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan (Sugiyono, 2013). Adapun penggunaan analisis data pada penelitian, di antaranya:

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat sebaran data pada suatu variabel. Widana dan Muliani (2020) menyatakan bahwa normalitas merupakan syarat penting sebelum masuk pada tahap penghitungan analisis statistika. Uji normalitas menggunakan bantuan *Kolmogorov-Smirnov* melalui perangkat lunak SPSS 23 for

Windows. Nilai pengujian normalitas terletak pada hasil *output* bagian *Tests of Normality*. Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Distribusi data dikatakan normal apabila nilai *sig.* $>0,05$
- 2) Distribusi data dikatakan tidak normal apabila nilai *sig.* $<0,05$

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk melihat linearitas hubungan antar variabel *dependent* (terikat) dan variabel *independent* (bebas). Uji linearitas menjadi syarat penting untuk menentukan jenis uji regresi pada pengujian selanjutnya (Widana & Muliani, 2020). Pengujian linearitas menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 23 *for Windows*. Nilai uji linearitas dapat dilihat dari hasil *output* pada *ANOVA Table*. Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila nilai *sig. deviation from linearity* $>0,05$.
- 2) Hubungan antar variabel dikatakan tidak linear apabila nilai *sig. deviation from linearity* $<0,05$.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk melihat adanya kesamaan unsur antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian. Widana dan Muliani (2020) menyatakan bahwa

kesamaan antar variabel bebas karena dapat menyebabkan hasil yang bias pada koefisien yang didapat sehingga tidak diperbolehkan adanya aspek atau indikator yang sama. Penentuan uji multikolinearitas didasarkan pada nilai *Tolerance* (toleransi) dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23 *for Windows*, hasil pengujian multikolinearitas dilihat melalui *output* pada *Coefficients* dengan nilai *Collinearity statistics (Tolerance dan VIF)* sebagai acuan. Berikut kriteria pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas:

- 1) Tidak memiliki gejala multikolinearitas antar variabel bebas yang akan diuji jika nilai *Tolerance* $> 0,10$.
- 2) Memiliki gejala multikolinearitas antar variabel bebas yang akan diuji jika nilai *Tolerance* $< 0,10$.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mendapatkan hasil keputusan berupa penerimaan atau penolakan pendapat pada hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Yam dan Taufik (2021) mengungkapkan pentingnya pengujian hipotesis karena hipotesis merupakan kesimpulan yang belum ditentukan kebenarannya. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23 *for Windows*. Hipotesis dapat diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan hipotesis ditolak apabila

nilai signifikansi $>0,05$ (Anwar, 2005). Model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kesiapan Kerja

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Efikasi Diri

X_2 = Optimisme

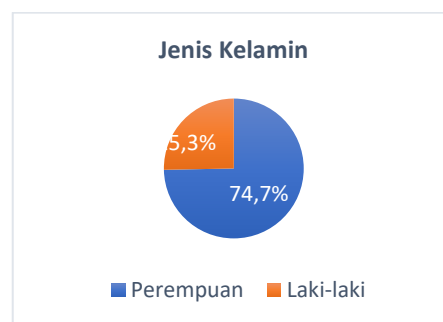
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

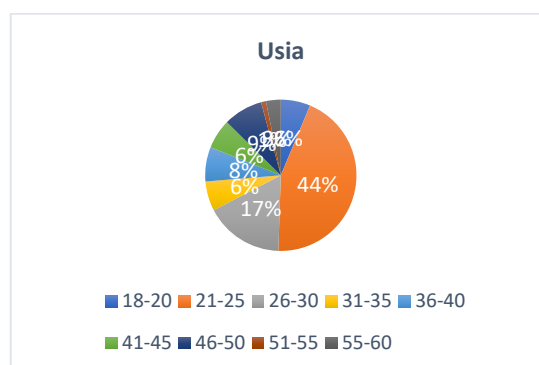
a. Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4 1 Proporsi Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram lingkaran di atas, sebanyak sampel penelitian didominasi oleh perempuan dengan jumlah 74,7% atau 71 peserta, sedangkan laki-laki dengan jumlah 23,3 % atau 24 peserta.

b. Berdasarkan Usia



Gambar 4 2 Proporsi Usia

Berdasarkan diagram lingkaran di atas, sebanyak 95 sampel penelitian yang mengikuti kelas pelatihan terbagi dalam berbagai usia. Rentang usia 18-20 tahun sebanyak 6% (6 peserta), usia 21-25 tahun sebanyak 44% (42 peserta), usia 26-30 tahun sebanyak 17% (16 peserta), usia 31-35 tahun sebanyak 6% (6 peserta), usia 36-40 tahun sebanyak 8 % (7 peserta), usia 41-45 tahun sebanyak 6% (6 peserta), usia 46-50 tahun sebanyak 9% (8 peserta), usia 51-55 tahun sebanyak 1% (1 peserta) dan usia 56-60 tahun sebanyak 3% (3 peserta).

c. Berdasarkan Pelatihan yang Diikuti



Gambar 4 3 Proporsi Jumlah Peserta Pelatihan

Berdasarkan diagram lingkaran di atas, kelas pelatihan terdiri dari enam kelas dengan rata-rata jumlah peserta sebanyak 16 orang perkelas kecuali kelas tour guide yaitu 15 orang.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Deskripsi data berasal dari variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu kesiapan kerja, efikasi diri dan optimisme. Deskripsi data akan dijelaskan dengan menggunakan hasil nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi dengan bantuan SPSS 23 *for Windows*. Deskripsi data bertujuan untuk mengetahui gambaran kesiapan kerja, efikasi diri dan optimisme pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

a. Kategorisasi Kesiapan Kerja (Y)

Tabel 4 1 Tabel Hasil Uji Deskriptif Kesiapan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Kesiapan Kerja	95	99	160	132.65	13.158

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui bahwa variabel kesiapan kerja memiliki nilai minimum sebesar 99, nilai maksimum sebesar 160, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 132,65, dan nilai standar deviasi sebesar 13,158. Adapun hasil kategori skor pada variabel kesiapan kerja sebagai berikut:

Tabel 4 2 Tabel Kategorisasi Skor Skala Kesiapan Kerja

Kategorisasi	Rumus	Skor
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 119,49$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$119,49 \leq X < 145,81$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$145,81 \leq X$

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil skor untuk kategori rendah yaitu $<119,49$, hasil skor untuk kategori sedang berkisar dari $119,49-145,81$ dan hasil skor untuk kategori tinggi $\geq 145,81$.

Tabel 4 3 Tabel Kategori Skor Kesiapan Kerja

Kesiapan Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Rendah	17	17.9	17.9	17.9
	Sedang	59	62.1	62.1	80.0
	Tinggi	19	20.0	20.0	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel skor kategorisasi skor kesiapan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa 17 peserta memiliki kesiapan kerja dalam kategori rendah, 59 peserta memiliki kesiapan kerja dalam kategori sedang dan 19 peserta memiliki kesiapan kerja dalam kategori tinggi.

b. Kategorisasi Efikasi Diri (X1)

Tabel 4 4 Tabel Hasil Uji Deskriptif Efikasi Diri

Descriptive Statistics					
	N	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Efikasi Diri	95	59	96	76.07	8.418

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri memiliki nilai minimum sebesar 59, nilai maksimum sebesar 96, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 76,07, dan

nilai standar deviasi sebesar 8,418. Adapun hasil kategori skor pada variabel efikasi diri sebagai berikut:

Tabel 4 5 Tabel Kategorisasi Skor Skala Efikasi Diri

Kategorisasi	Rumus	Skor
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 67,65$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$67,65 \leq X < 84,49$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$84,49 \leq X$

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil skor untuk kategori rendah yaitu $<67,65$, hasil skor untuk kategori sedang berkisar dari $67,65-84,49$ dan hasil skor untuk kategori tinggi $\geq 84,49$.

Tabel 4 6 Tabel Kategori Skor Efikasi Diri

Efikasi Diri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	9.5	9.5	9.5
	Sedang	66	69.5	69.5	78.9
	Tinggi	20	21.1	21.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel skor kategorisasi skor efikasi diri di atas, dapat disimpulkan bahwa 9 peserta memiliki efikasi diri dalam kategori rendah, 66 peserta memiliki efikasi diri dalam kategori sedang dan 20 peserta memiliki efikasi diri dalam kategori tinggi.

c. Kategorisasi Optimisme (X2)

Tabel 4 7 Tabel Hasil Uji Deskriptif Optimisme

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Optimisme	95	22	36	30.13	3.765

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui bahwa variabel optimisme memiliki nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum sebesar 36, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 30,13, dan nilai standar deviasi sebesar 3,765. Adapun hasil kategori skor pada variabel optimisme sebagai berikut:

Tabel 4 8 Tabel Kategorisasi Skor Skala Optimisme

Kategorisasi	Rumus	Skor
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 26,36$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$26,36 \leq X < 33,89$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$33,89 \leq X$

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil skor untuk kategori rendah yaitu $<26,36$, hasil skor untuk kategori sedang berkisar dari 26,36-33,89 dan hasil skor untuk kategori tinggi $\geq 33,89$.

Tabel 4 9 Tabel Kategori Skor Optimisme

Optimisme					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Rendah	17	17.9	17.9	17.9
	Sedang	55	57.9	57.9	75.8
	Tinggi	23	24.2	24.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel skor kategorisasi skor optimisme pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa 17 peserta memiliki optimisme dalam kategori rendah, 55 peserta memiliki optimism dalam kategori sedang dan 23 peserta memiliki optimisme dalam kategori tinggi.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui distribusi normal pada suatu data. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 23 *for Windows*. Pada suatu variabel, distribusi data dikatakan normal apabila nilai signifikansi $>0,05$.

Tabel 4 10 Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		95
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	7.65186671

<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.052
	<i>Positive</i>	.050
	<i>Negative</i>	-.052
<i>Test Statistic</i>		.052
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*
- d. *This is a lower bound of the true significance.*

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi $>0,05$ yaitu sebesar 0,200.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan linear antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji linearitas dalam penelitian ini dengan melihat hasil dari *deviation from linearity* pada tabel Anova dari SPSS 23 for Windows. Hubungan antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dikatakan linear apabila nilai signifikansi $>0,05$.

Tabel 4 11 Tabel Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kesiapan Kerja * Efikasi Diri	Betwee n Groups	(Combine d)	12300.789	33	372.751	5.721	.000
		<i>Linearity</i>	10645.422	1	10645.422	163.374	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	1655.367	32	51.730	.794	.759

	<i>Within Groups</i>	3974.748	61	65.160		
	<i>Total</i>	16275.537	94			

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat diketahui nilai *deviation from linearity* sebesar 0,759 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear dari efikasi diri (X1) terhadap kesiapan kerja (Y).

Tabel 4 12 Tabel Hasil Uji Lineritas X2 terhadap Y

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kesiapan Kerja * Optimisme	Between Groups	(Combined)	9219.646	14	658.546	7.467	.000
		Linearity	7733.811	1	7733.811	87.686	.000
		Deviation from Linearity	1485.834	13	114.295	1.296	.233
	Within Groups		7055.891	80	88.199		
	Total		16275.537	94			

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat diketahui nilai *deviation from linearity* sebesar 0,233 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear dari optimisme (X2) terhadap kesiapan kerja (Y).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui gejala multikolinearitas antar variabel bebas (X). Dalam suatu penelitian seharusnya tidak terdapat kesamaan unsur antar variabel bebasnya. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini diketahui berdasarkan

nilai *Tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada SPSS 23 for Windows. Hubungan antar variabel bebas (X) dikatakan tidak memiliki gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance* >0,10 dan VIF <10, sedangkan dikatakan memiliki gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance* <0,10 dan VIF >10.

Tabel 4 13 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Efikasi Diri	.384	2.604
	Optimisme	.384	2.604

a. *Dependent Variable: Kesiapan Kerja*

Berdasarkan hasil pengujian di atas, nilai *tolerance* pada efikasi dan optimisme sebesar 0,384 dengan VIF sebesar 2.604. Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai *tolerance* >0,10 dan VIF <10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolineritas antar variabel bebas (X).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menjawab diterima atau ditolakny hipotesis yang sudah diajukan sebelumnya. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 23 for Windows. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu efikasi diri (X1), optimisme (X2) dan kesiapan kerja (Y). Berikut hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4 14 Tabel Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.778	7.347		4.734	.000
	Efikasi Diri	1.090	.153	.697	7.126	.000
	Optimisme	.497	.342	.142	1.453	.150

a. *Dependent Variable: Kesiapan Kerja*

Tabel di atas menunjukkan hasil t-hitung dari efikasi diri (X1) sebesar 7,126. Nilai tersebut lebih besar dari 1,665 (t-tabel) dan dapat dikatakan bahwa $7,126 > 1,665$. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh efikasi diri (X1) terhadap kesiapan kerja (Y) pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

Selanjutnya, tabel di atas juga menunjukkan hasil t-hitung dari optimisme (X2) sebesar 1,453. Nilai tersebut lebih kecil dari 1,665 (t-tabel) sehingga dapat dikatakan bahwa $1,453 < 1,665$. Selain itu, hasil signifikansi sebesar 0,150 atau $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh optimisme (X2) terhadap kesiapan kerja (Y) pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi di atas, maka dapat dituliskan model persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 34,778 + 1,090X_1 + 0,497X_2$$

a. $\alpha = 34,778$

Nilai konstanta pada persamaan regresi di atas sebesar 34,778 yang berarti variabel kesiapan kerja (Y) hanya bernilai 34,778 tanpa dipengaruhi oleh variabel efikasi diri (X1) dan optimisme (X2).

b. $\beta_1 = 1,090$

Nilai koefisien regresi di atas sebesar 1,090 yang berarti jika variabel efikasi diri (X1) menunjukkan kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kesiapan kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 1,090. Nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga apabila variabel efikasi diri (X1) meningkat maka variabel kesiapan kerja (Y) juga mengalami peningkatan.

c. $\beta_2 = 0,497$

Nilai koefisien regresi di atas sebesar 0,497 yang berarti jika variabel optimisme (X2) menunjukkan kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kesiapan kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,497. Nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga apabila variabel optimisme (X2) meningkat maka variabel kesiapan kerja (Y) juga mengalami peningkatan.

Tabel 4 15 Tabel Hasil Uji Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10771.737	2	5385.868	90.029	.000 ^b
	Residual	5503.800	92	59.824		
	Total	16275.537	94			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Optimisme, Efikasi Diri

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai $F=90,029$ dengan nilai signifikansi 0,000 atau $<0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan efikasi diri (X1) dan optimisme (X2) berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y).

Tabel 4 16 Tabel Hasil Uji Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.654	7.735

a. Predictors: (Constant), Optimisme, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,654 yang berarti efikasi diri dan optimisme berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara bersama-sama sebesar 65,4% sedangkan 34,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hal-hal di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri (X1) dan optimisme (X2) terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

C. Pembahasan

Penelitian yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri dan Optimisme terhadap Kesiapan Kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang. Sebanyak tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh efikasi diri (X1) terhadap kesiapan kerja (Y), terdapat pengaruh optimisme (X2) terhadap kesiapan kerja (Y) serta terdapat pengaruh efikasi diri (X1) dan optimisme (X2) terhadap kesiapan kerja (Y).

Dapat diketahui skor yang diperoleh untuk variabel kesiapan kerja (Y) pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang pada kategori rendah sebesar 17,9% (17 peserta), kategori sedang sebesar 62,1% (59 peserta) dan pada kategori tinggi sebesar 20,0% (19 peserta). Untuk variabel efikasi diri (X1) pada kategori rendah sebesar 9,5% (9 peserta), kategori sedang sebesar 69,5% (66 peserta) dan pada kategori tinggi sebesar 21,1% (20 peserta). Sedangkan untuk variabel optimisme (X2) pada kategori rendah sebesar 17,9% (17 peserta), kategori sedang sebesar 57,9% (55 peserta) dan pada kategori tinggi sebesar 24,2% (23 peserta).

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $<0,05$ yang berarti hipotesis tersebut diterima yang artinya efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan bahwa

semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki, begitupun sebaliknya.

Efikasi diri dapat memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang karena efikasi diri berhubungan dengan kepercayaan pada kemampuan yang dimiliki. Yulikhah dkk. (2019) mengatakan bahwa tingginya efikasi diri pada diri menjadikan seseorang berani mengambil langkah, menyukai tantangan dan memiliki rasa pencapaian diri sehingga tidak takut saat dihadapkan pada kegagalan. Tingginya kepercayaan pada keahlian yang dimiliki membuat individu terus memiliki pola pikir yang positif dan selalu berupaya menyelesaikan permasalahan yang ada pada dunia kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan, seperti penelitian Merida dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan dengan kesiapan kerja pada dewasa awal di Kota Samarinda. Selanjutnya, penelitian oleh Esa dkk. (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan positif dengan kesiapan kerja siswa SMK Negeri 5 Kerinci. Penelitian oleh Wijikapindho dan Hadi (2021) juga mengungkapkan bahwa *self efficacy* pada mahasiswa semester akhir berhubungan positif dengan kesiapan kerja. Selain itu, terdapat pula penelitian oleh Itryah dan Anggraini (2022) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* siswa kelas XI SMK Pembina 1 berhubungan dengan kesiapan kerja sebesar 18,8%. Penelitian mengenai efikasi diri juga dilakukan oleh Aeni dan Rahmawati (2023)

dengan hasil bahwa *self efficacy* memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University.

Berdasarkan teori dan beberapa penelitian yang mendukung, efikasi diri dapat disimpulkan memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

2. Pengaruh optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,150 atau $>0,05$ yang berarti hipotesis tersebut ditolak yang artinya optimisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hal ini dipengaruhi oleh sedikitnya aitem yang mewakili variabel. Selain itu, validitas internal pada instrumen juga kurang terpenuhi dikarenakan banyaknya aitem yang gugur saat uji instrumen. Aitem yang digunakan masih menunjukkan aspek kognitif mengenai hal-hal yang terjadi bukan harapan positif di masa depan yang mana merupakan definisi dari optimisme sendiri. Pembuatan aitem skala juga harus sesuai dengan aspek dari variabel, seperti pada aspek *permanent* yang merupakan cara pandang individu mengenai sifat suatu kejadian atau berkaitan dengan waktu. Selain itu, pada aspek *pervasive* yang merupakan cara pandang individu mengenai suatu peristiwa atau ruang lingkup dan *personalization* yang berkaitan dengan cara pandang

individu mengenai penyebab suatu kejadian. Pembuatan aitem skala yang menekankan pada aspek dapat mengukur variabel secara valid.

Selain optimisme, Azky dan Mulyana (2024) mengungkapkan beberapa variabel yang dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja di antaranya *career planning*, *adversity quotient*, modal psikologis, pengalaman magang atau PKL, *soft skill*, motivasi memasuki dunia kerja dan kemampuan managerial. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lie dan Darmasetiawan (2017) dengan judul, “Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya,” yang memperoleh hasil signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Wibowo dan Nugroho (2021) yang berjudul, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta,” dengan hasil signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan praktik kerja lapangan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa selain faktor optimisme terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh lebih tinggi terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

3. Pengaruh efikasi diri dan optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $<0,05$ yang berarti hipotesis tersebut diterima. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,654 yang artinya secara simultan efikasi diri dan optimisme berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang sebesar 65,4%, sedangkan 34,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri dan optimisme terhadap kesiapan kerja.

Hasil ini sangat dipengaruhi oleh variabel efikasi diri. Efikasi diri yang tinggi menjadikan seseorang memandang tugas bukan suatu hal yang menakutkan, melainkan sebagai suatu tantangan. Efikasi diri yang baik pada individu ditandai dengan adanya *problem solving* yang baik, dapat mencapai hasil yang diharapkan serta yakin dalam menghadapi pekerjaan yang sulit dengan kemampuannya. Ketika variabel efikasi diri tidak dilibatkan dan hanya menggunakan variabel optimisme saja maka tidak akan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kesiapan kerja. Dengan kata lain, variabel optimisme tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan subjek peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang yang didominasi oleh subjek berjenis

kelamin perempuan. Berdasarkan usia, banyaknya subjek yang mengikuti pelatihan berada pada rentang usia 21-25 tahun. Apabila dikaitkan dengan *emerging adulthood* menurut Arnet, usia 21-25 tahun masuk dalam tahap *age of instability* yang mana tahap ini individu mengalami ketidakstabilan, mempertanyakan apa yang sudah mereka dapat dan mempertanyakan apakah pilihan yang diambil sesuai dengan minat dan bakatnya. Dalam pekerjaan, individu menyadari kekurangan dalam diri sehingga membutuhkan peningkatan dalam pendidikan atau keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan (Arini, 2021).

Penelitian ini telah dilaksanakan berdasarkan prosedur ilmiah yang berlaku, namun penelitian ini tidak lepas dari banyaknya keterbatasan. Pertama, keterbatasan yang penulis alami yaitu kurang tepatnya waktu pengambilan data penelitian yang mana penulis masuk pada jam pelatihan masih berlangsung sehingga peserta tidak benar-benar dalam keadaan siap untuk mengisi kuesioner. Kedua, aitem skala optimisme yang penulis gunakan kurang mewakili variabel walaupun sudah mewakili setiap aspeknya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.
2. Tidak terdapat pengaruh optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.
3. Terdapat pengaruh efikasi diri dan optimisme terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Semarang.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, penulis memberikan saran-saran kepada pihak terkait, di antaranya:

1. Bagi subjek penelitian dengan kategori rendah dan sedang pada kesiapan kerja untuk lebih ditingkatkan salah satunya melalui efikasi diri dan optimisme, sedangkan untuk subjek dengan kategori tinggi untuk mempertahankan kesiapan kerja guna menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang semakin beragam.
2. Bagi instansi diharapkan mampu mengetahui tingkat kesiapan kerja peserta sehingga dapat membantu peserta memahami potensi diri dan menumbuhkan efikasi diri dalam menghadapi tantangan serta tetap optimis meskipun menghadapi kegagalan atau hambatan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih mempertimbangkan penggunaan aitem atau validitas isi pada skala penelitian sehingga variabel yang diukur benar-benar terwakili. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap kesiapan kerja seperti *soft skill*, *career planning*, *adversity quotient*, atau motivasi memasuki dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- ACT. (2013). *The condition of work readiness in the United States*. 1–32.
- Aeni, S. T. O., & Rahmawati, S. (2023). Pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Manajemen IPB University. *Judicious: Journal of management*, 04(02), 180–187.
- Agusta, Y. (2018). Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, 15(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Akbar, M. F., Rohman, U., Ismail, S., Utami, N. S. P., & Elsyafitri, S. (2024). Resiliensi psikologis dalam cobaan: kajian dari surat Al-Baqarah Ayat 286 dan implikasinya dalam kehidupan. *Journal of psychology students*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.15575/jops.v3i1.31945>
- Alamsyahrir, D., & Ie, M. (2022). Technopreneurial intention: peran self-efficacy, entrepreneurship education, dan relation support. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 135–144. <https://doi.org/10.28932/jmm.v21i2.4532>
- Annafi, M., & Liftiah. (2012). Optimisme untuk sembuh penyalahguna napza (Studi deskriptif di pusat rehabilitasi rumah damai semarang). *Intuisi journal*, 4(1), 1–6. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/intuisi>
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi kerja*. Rineka cipta.
- Anwar, S. (2005). Signifikan atau sangat signifikan? *Buletin psikologi UGM*, 6(1), 657–664. <http://iptek.its.ac.id/index.php/jats%0Ahttp://www.ukm.my/jkukm/wp-content/uploads/2020/3203/09.pdf%0Ahttp://ojs.unud.ac.id/index.php/jsn/index%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/323583707%0Ahttp://journal.upp.ac.id/index.php/aptek%0Ahttps://www.r>
- Aravik, H. (2016). Ekonomi islam: konsep, teori, dan aplikasi serta pandangan pemikir ekonomi islam dari Abu Ubaid sampai Al-Maududi. *Malang: Empatdua*.
- Arini, D. P. (2021). Emerging adulthood: pengembangan teori Erikson mengenai teori psikososial pada abad 21. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 15(01), 11-20.
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa: literature review. *Innovative: journal of social science research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Brady, R. P. (2009). *Work readiness inventory (Wri)*. <https://books.google.co.id/books?id=E0jmoQEACAAJ>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work

- Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 2(1), 41–54.
- Çavuş, M., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: definition, components and effects. *British journal of education, society & behavioural science*, 5(3), 244–255. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574>
- Chandhika, J., & Saraswati, K. D. H. (2019). Peran modal psikologis dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa internship. *Jurnal muara ilmu sosial, humaniora, dan seni*, 3(1), 179. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3406>
- Coetzee, M., & Oosthuizen, R. M. (2013). Examining the mediating effect of open distance learning students' study engagement in relation to their life orientation and self-efficacy. *Journal of psychology in Africa*, 23(2), 235–242. <https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820619>
- Efendi, R. (2013). Self efficacy: studi indigenous pada guru bersuku Jawa. *Journal of social industrial psychology*, 2(2), 61–67.
- Esa, E. E., Ahmad, B., & Harmalis, H. (2022). Hubungan antara self concept dan self efficacy terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii di smk negeri 5 kerinci. *Indonesian journal of counseling and development*, 4(1), 31–43. <https://doi.org/10.32939/ijcd.v4i1.1277>
- Fauzan. (2021). Optimisme dan motivasi lulusan prodi manajemen unihaz bengkulu menghadapi dunia kerja di era new normal. *Craetive research management journal*, 4(2), 80–93.
- Fitriyanto, A. (2006). Ketidakpastian memasuki dunia kerja karena pendidikan. *Dineka cipta*.
- Gerbino, M. (2020). Self-efficacy. *the wiley encyclopedia of personality and individual differences*, 1994, 387–391. <https://doi.org/10.1002/9781118970843.ch243>
- Ghaffar, K. A. (2011). *Seni bergembira: cara nabi meredam gelisah hati*. Serambi ilmu semesta.
- Hasbi, A. Z., Damayanti, R., Hermina, D., & Mizani, H. (2023). Penelitian korelasional (metodologi penelitian pendidikan). *Jurnal agama, sosial dan budaya*, 2(6), 784–808.
- Indrayana, F. M., & Kumaidi, K. (2021). Dukungan sosial, optimisme, harapan dan kesiapan kerja siswa. *Jurnal sains psikologi*, 10(2), 93. <https://doi.org/10.17977/um023v10i22021p93-100>
- Itryah, I., & Anggraini, B. F. (2022). Hubungan self efficacy terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XI SMK Pembina 1 Palembang. *JiIP - jurnal ilmiah ilmu pendidikan*, 5(10), 3918–3962. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.962>

- Knight, P. T., & Yorke, M. (2004). *Employability: judging and communicating achievements* (vol. 2).
- Kurniawan, M. R., Priyanggasari, A. T. S., & Khotimah, H. (2022). Pengaruh optimisme terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XII SMK Di Kecamatan Bangil. *Seminar Nasional Sistem ...*, 000(September), 3628–3633. <https://www.jurnalfti.unmer.ac.id/index.php/senasif/article/view/444>
- Kurniawan, R. (2019). Urgensi bekerja dalam Alquran. *Transformatif*, 3(1), 42–67. <https://doi.org/10.23971/tf.v3i1.1240>
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi asean pada mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Calyptra*, 6(2), 1496-1514.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business horizons*, 47(1), 45–50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/09645290802028315>
- Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2017). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107-124.
- McGuire-Snieckus, R. (2014). Hope, optimism and delusion. *The psychiatric bulletin*, 38(2), 49–51. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.113.044438>
- Mens, M. G., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2016). Optimism. *The oxford handbook of positive psychology*, 30(7), 396–412. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.24>
- Merida, D. A., Rifayanti, R., & Putri, E. T. (2021). Efikasi diri dengan kesiapan kerja pada dewasa awal di Kota Samarinda. *Psikoborneo: jurnal ilmiah psikologi*, 9(4), 900. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6842>
- Minarni, M., Ahmad, L. O. I., & Ali, M. (2023). Konsep efikasi diri dalam perspektif hadis. *Jurnal diskursus islam*, 11(3), 371–387. <https://doi.org/10.24252/jdi.v11i3.44817>
- Nisa, A. K. (2023). Pengaruh psychological capital terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa magang merdeka belajar kampus merdeka. *Jurnal ilmu psikologi dan kesehatan*, 2(1), 1–6.
- Noornajihan, J. (2014). Self efficacy: a comparison between islam and west. *Global*

- journal al-thaqafah*, 4(2), 87–96. <https://doi.org/10.7187/gjat692014.04.02>
- Nuzulia, S. (2010). *Dinamika stress kerja, self efficacy dan strategi coping*. Penerbit UNDIP.
- Peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia no 7. (2012). Tentang balai latihan kerja. *Bphn.Go.Id*. bphn.go.id
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44.
- Pratiwi, A. (2022). Pengaruh kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa bimbingan dan konseling islam angkatan 2018 Uin Suska Riau. <http://repository.uin-suska.ac.id/61164/>
- Putri, A., Akbar, S. N., & Fauzia, R. (2018). Gambaran optimisme pada penderita spinal cord injury (SCI). *Jurnal Kognisia*, 1(2), 15–20.
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan antara self efficacy dengan kematangan karir pada mahasiswa. *Jurnal ilmiah mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1), 1–25. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/40%0Ahttps://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/download/40/23>
- Ratnawati, V. (2018). Optimisme akademik. *Adjie media nusantara*.
- Romauly, F. (2021). Hubungan harga diri dan optimisme dengan subjective well being pada aparatur sipil negara dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di *Kabupaten Tapanuli Tengah*.
- Samosir, N. (2011). *Hubungan budaya sekolah dan self efficacy dengan kedisiplinan siswa SMA PKMI 1 Medan*.
- Seligman, M. E. P. (2008). Menginstal optimisme. *Momentum*.
- Shihab, M. Q., & Al-Misbah, T. (2002). *Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Stajkovic, S., & Alexander, D. (2003). Introducing positive psychology to work motivation: Development of a core confidence model. *Academy of management, organizational behavior division, national meeting*.
- Statistik, B. P. (2024). Keadaan angkatan kerja di Indonesia. *Badan pusat statistik/bps-statistics Indonesia*.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif serta R&D*. In Alfabeta, CV (Issue April).
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi kerja dalam perspektif Islam; sebuah kajian teori. *Jmipa*, 1(2), 245–256.
- Utami, Y., & Hudainah. (2013). Self efficacy dengan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 01(01), 40–52. www.bps.go.id,

- Wagner, J. O. (2006). *Work readiness skills. Youth work information briefs*. Dalam: [www. learningworkconnection. org](http://www.learningworkconnection.org). Diakses.
- Wan Sulaiman, W. S., bin Shariff, M. I. A., & Khairudin, R. (2023). The role of psychological capital in flourishing among job seekers: grit as a mediator. *Psikohumaniora*, 8(1), 119–136. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v8i1.14939>
- Wibowo, A., & Suroso. (2016). Adversity quotient, self efficacy dan kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian multimedia *SMKN 1 Kabupaten Jombang*. 5(02), 174–180. <http://psikologi.untag-sby.ac.id/index.php/foto-kegiatan/164-menu/menu-utama/informasi/fenomena/vol-vi-no-1-pebruari-2011/426-arartikel-3-61>
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). Uji persyaratan analisis. in *klik media*. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Widanarti, N., & Indati, A. (2002). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan self efficacy pada remaja di SMU Negeri 9 Yogyakarta. *Psikologi*, 2, 112–123.
- Wijaya, B., Bukhori, B., Wihartati, W., & Hartanto, H. (2021). The effect of academic self efficacy on achievement motivation-mediated resilience. *Proceedings of the first international conference on islamic history and civilization, ICON-ISHIC 2020, 14 October, Semarang, Indonesia*.
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan antara self-efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Buletin riset psikologi dan kesehatan mental (BRPKM)*, 1(2), 1313–1318. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28820>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Jurnal ilmu administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yulikhah, S., Bukhori, B., & Murtadho, A. (2019). Self concept, self efficacy, and interpersonal communication effectiveness of student. *Psikohumaniora*, 4(1), 65–76. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3196>
- Zulkifli. (2016). Mewujudkan generasi optimis: perspektif islam. *Proceeding internasional seminar on education*, 433–443.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Skala Kesiapan Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Jml
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Tanggung jawab	a. Tepat waktu b. Penuhi standar kualitas kerja c. Bekerja tanpa pengawasan d. Pemeliharaan peralatan kerja	1. Saya datang tepat waktu saat pelatihan 2. Saya berusaha menyelesaikan tugas sebaik mungkin 29. Saya bekerja dengan baik tanpa harus diawasi 30. Saya membereskan peralatan setelah selesai pelatihan	7. Saya datang terlambat saat pelatihan 8. Saya meninggalkan tugas yang sulit meskipun tugas tersebut adalah bagian dari pekerjaan saya 19. Saya bekerja sesuka hati tanpa pengawasan 20. Saya langsung pulang ketika jam pelatihan selesai tanpa membereskan peralatan terlebih dahulu	8
Fleksibilitas	a. Mampu mengerjakan tugas yang berbeda b. Menerima perubahan situasi kerja	43. Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan baru 44. Saya mengerjakan beberapa tugas sekaligus 41. Saya cepat memahami hal-hal baru untuk menyelesaikan	11. Saya menarik diri dari lingkungan baru 12. Saya terikat dengan jadwal yang sudah tetap 28. Saya kesulitan memahami tugas baru karena fokus	8

		tugas di luar pekerjaan saya 22. Saya menyesuaikan perubahan jadwal yang terjadi sewaktu-waktu	pada pekerjaan utama 31. Saya hanya bisa mengerjakan satu tugas dalam satu waktu	
Keterampilan	a. Paham akan penguasaan keterampilan yang dimiliki b. Penggunaan alat sesuai prosedur c. Usaha belajar keterampilan baru d. Tertarik akan keterampilan baru	9. Saya memiliki keterampilan yang baik untuk dibutuhkan di dunia kerja 10. Saya menggunakan alat kerja sesuai dengan prosedur yang diterapkan 33. Saya belajar hal baru untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki 34. Saya tertarik untuk belajar keterampilan baru di luar keterampilan yang saya miliki	16. Saya menggunakan alat kerja hanya sebatas pada pengetahuan yang saya miliki 17. Saya sulit mempelajari hal baru untuk menunjang keterampilan yang saya miliki 23. Saya belum mengetahui seberapa besar kemampuan yang saya miliki dalam dunia kerja 35. Saya merasa cukup dengan keterampilan yang saya miliki saat ini	8
Komunikasi	a. Mengikuti arahan	13. Saya mengikuti arahan yang	3. Saya mengabaikan apa yang orang lain	8

	b. Meminta bantuan c. Saling menghormati antar rekan d. Terbuka pada kritik	diberikan saat bekerja 15. Saya dapat menghormati rekan kerja dengan berbagai usia 25. Saya meminta bantuan saat menghadapi kesulitan 27. Saya menerima kritikan dari orang lain tentang saya	katakan tentang saya 18. Saya mengabaikan arahan yang diberikan saat bekerja 36. Saya memendam dalam hati ketika menghadapi kesulitan 40. Saya mengabaikan orang lain ketika berpapasan meskipun saya mengenalnya	
Pandangan terhadap diri	a. Memahami diri b. Menghargai diri c. Evaluasi kerja d. Percaya diri	6. Saya bangga karena mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan 21. Saya memahami kelebihan dan kekurangan saya ketika bekerja 45. Saya mengecek ulang pekerjaan untuk memperbaiki kesalahan yang mungkin saja terjadi 48. Saya percaya diri dengan	4. Saya lebih percaya pada kemampuan orang lain dalam bekerja daripada kemampuan saya sendiri 24. Saya yakin dengan hasil kerja saya tanpa harus melakukan pengecekan ulang 32. Saya mengabaikan kekurangan yang saya miliki 47. Saya tidak puas dengan	8

		kemampuan yang saya miliki dalam bekerja	hasil pekerjaan saya	
Kesehatan dan keselamatan kerja	a. Mengikuti kebijakan b. mempraktikan perilaku kesehatan dan keselamatan kerja c. Menjalankan tugas sesuai prosedur d. Menjaga kesehatan diri	5. Saya mengikuti prosedur keselamatan kerja dengan benar 37. Saya mengikuti instruksi keselamatan kerja dalam menghadapi situasi darurat (kebakaran, kecelakaan kerja, dll) 39. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah diberikan 42. Saya menjaga kebersihan diri dalam bekerja	14. Saya mengabaikan kebersihan diri dalam bekerja 26. Saya melakukan pekerjaan tanpa mengikuti prosedur yang diberikan 38. Saya mengabaikan prosedur keselamatan kerja 46. Saya mengabaikan instruksi keselamatan kerja dalam situasi darurat (kebakaan, kecelakaan kerja, dll)	8
Jumlah		24	24	48

Lampiran 2 Blueprint Skala Efikasi Diri

Aspek	Indicator	Aitem		Jml
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
<i>Level/ magnitude</i>	a. Menyukai tugas-tugas yang menantang b. Yakin dapat mengatasi kesulitan tugas	13. Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit 17. Saya termotivasi ketika dihadapkan pada pekerjaan yang rumit 19. Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan pada saya 22. Saya yakin dapat menyelesaikan tugas sesulit apapun itu	1. Saya menolak tugas yang menurut saya sulit 3. Saya tertekan ketika harus mengerjakan tugas yang menurut saya sulit 10. Saya adalah orang yang pilih-pilih pada tugas 11. Saya menghindari tugas yang menurut saya sulit	8
<i>Generality</i>	a. Yakin dapat melakukan tugas di bidang yang berbeda b. Menggunakan pengalaman di masa lampau sebagai pendukung menuju keberhasilan	6. Saya percaya dapat menyelesaikan tugas yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya 14. Saya mempelajari keterampilan baru dengan cepat	18. Saya menolak ketika diberikan tugas diluar tugas pekerjaan saya 20. Saya lambat dalam mempelajari keterampilan baru 23. Saya merasa benar sendiri	8

		16. Saya belajar dari kesalahan yang pernah saya perbuat 24. Saya percaya bahwa pengalaman adalah guru terbaik	21. Saya percaya bahwa bakat alami lebih penting daripada pengalaman	
<i>Strength</i>	a. Yakin dapat menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas tugas b. Gigih dalam berusaha	2. Saya tegar ketika menghadapi kesulitan 5. Saya berusaha mencari solusi meskipun masalah terlihat sulit 7. Saya menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan dari orang lain 8. Saya berusaha menyelesaikan tugas meskipun membutuhkan waktu yang lama	4. Saya putus asa ketika dihadapkan pada kesulitan 9. Saya melupakan permasalahan tanpa adanya penyelesaian 12. Saya lebih percaya pada kemampuan orang lain daripada kemampuan saya sendiri 15. Saya terburu-buru dalam menyelesaikan tugas	8
Jumlah		12	12	24

Lampiran 3 Blueprint Skala Optimisme

Aspek	Indikator	Aitem		Jml
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
<i>Permanent</i>	a. Percaya peristiwa baik bersifat menetap (permanen) b. Percaya peristiwa buruk bersifat sementara	15. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan 17. Ketika saya berhasil menyelesaikan satu pekerjaan dengan baik, maka saya dapat mengerjakan pekerjaan lain dengan baik pula 19. Kesulitan yang saya alami dalam bekerja dapat saya selesaikan dengan baik 24. Setelah kesulitan pasti ada kemudahan	1. Saya membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan semua pekerjaan 3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan hanya karena kebetulan saya bisa 10. Kesulitan yang saya alami dalam mengerjakan satu tugas akan mempengaruhi tugas yang lain 21. Masa depan saya tidak jelas	8
<i>Pervasive</i>	a. Percaya bahwa peristiwa buruk memiliki penyebab khusus b. Percaya bahwa peristiwa baik	6. Setiap kejadian buruk pasti ada alasan dibaliknya 13. Situasi baik yang terjadi dalam hidup saya memiliki alasan yang jelas dan dapat dipahami	18. Semua kejadian buruk yang saya alami hanya kebetulan 20. Semua kejadian buruk yang terjadi adalah takdir yang tidak bisa diubah	8

	memiliki penyebab umum	14. Kejadian buruk bukanlah suatu kebetulan 16. Keberhasilan adalah hasil kerja keras dan usaha yang konsisten	23. Keberhasilan terjadi karena kebetulan, bukan karena kerja keras 11. Semua hal yang terjadi tidak butuh alasan	
<i>Personalization</i>	a. Percaya situasi baik disebabkan oleh faktor dalam diri (internal) b. Percaya bahwa situasi buruk disebabkan oleh faktor luar diri (eksternal)	2. Saya memiliki kendali atas hidup saya 5. Masa depan saya menjanjikan karena potensi yang saya miliki 7. Kejadian buruk yang saya alami adalah diluar kendali saya 8. Saya yakin bahwa ada kekuatan yang lebih besar yang mengatur hidup saya	4. Saya pasrah dengan takdir hidup saya 9. Masa depan saya tidak menjanjikan 12. Orang lain sering mengagalkan usaha saya 22. Saya memiliki pandangan <i>agnostic</i> (ragu akan keberadaan tuhan)	8
Jumlah		12	12	24

Lampiran 4 Aitem Uji Coba Skala Kesiapan Kerja

No	Aitem	SS	S	TTS	STS
1	Saya datang tepat waktu saat pelatihan				
2	Saya berusaha menyelesaikan tugas sebaik mungkin				
3	Saya mengabaikan apa yang orang lain katakan tentang saya				
4	Saya lebih percaya pada kemampuan orang lain dalam bekerja daripada kemampuan saya sendiri				
5	Saya mengikuti prosedur keselamatan kerja dengan benar				
6	Saya bangga karena mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
7	Saya datang terlambat saat pelatihan				
8	Saya meninggalkan tugas yang sulit meskipun tugas tersebut adalah bagian dari pekerjaan saya				
9	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk dibutuhkan di dunia kerja				
10	Saya menggunakan alat kerja sesuai dengan prosedur yang diterapkan				
11	Saya menarik diri dari lingkungan baru				
12	Saya terikat dengan jadwal yang sudah tetap				
13	Saya mengikuti arahan yang diberikan saat bekerja				
14	Saya mengabaikan kebersihan diri dalam bekerja				
15	Saya dapat menghormati rekan kerja dengan berbagai usia				
16	Saya menggunakan alat kerja hanya sebatas pada pengetahuan yang saya miliki				
17	Saya sulit mempelajari hal baru untuk menunjang keterampilan yang saya miliki				
18	Saya mengabaikan arahan yang diberikan saat bekerja				
19	Saya bekerja sesuka hati tanpa pengawasan				
20	Saya langsung pulang ketika jam pelatihan selesai tanpa membereskan peralatan terlebih dahulu				
21	Saya memahami kelebihan dan kekurangan saya ketika bekerja				
22	Saya menyesuaikan perubahan jadwal yang terjadi sewaktu-waktu				
23	Saya belum mengetahui seberapa besar kemampuan yang saya miliki dalam dunia kerja				
24	Saya yakin dengan hasil kerja saya tanpa harus melakukan pengecekan ulang				

25	Saya meminta bantuan saat menghadapi kesulitan				
26	Saya melakukan pekerjaan tanpa mengikuti prosedur yang diberikan				
27	Saya menerima kritikan dari orang lain tentang saya				
28	Saya kesulitan memahami tugas baru karena focus pada pekerjaan utama				
29	Saya bekerja dengan baik tanpa harus diawasi				
30	Saya membereskan peralatan setelah selesai pelatihan				
31	Saya hanya bisa mengerjakan satu tugas dalam satu waktu				
32	Saya mengabaikan kekurangan yang saya miliki				
33	Saya belajar hal baru untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki				
34	Saya tertarik untuk belajar keterampilan baru di luar keterampilan yang saya miliki				
35	Saya merasa cukup dengan keterampilan yang saya miliki saat ini				
36	Saya memendam dalam hati Ketika menghadapi kesulitan				
37	Saya mengikuti instruksi keselamatan kerja dalam menghadapi situasi darurat (kebakaran, kecelakaan kerja, dll)				
38	Saya mengabaikan prosedur keselamatan kerja				
39	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah diberikan				
40	Saya mengabaikan orang lain Ketika berpapasan meskipun saya mengenalnya				
41	Saya cepat memahami hal-hal baru untuk menyelesaikan tugas di luar pekerjaan saya				
42	Saya menjaga kebersihan diri dalam bekerja				
43	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan baru				
44	Saya mengerjakan beberapa tugas sekaligus				
45	Saya mengecek ulang pekerjaan untuk memperbaiki kesalahan yang mungkin saja terjadi				
46	Saya mengabaikan instruksi keselamatan kerja dalam menghadapi situasi darurat (kebakaran, kecelakaan kerja, dll)				
47	Saya tidak puas dengan hasil pekerjaan saya				
48	Saya percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja				

Lampiran 5 Aitem Uji Coba Skala Efikasi Diri

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya menolak tugas yang menurut saya sulit				
2	Saya tegar ketika menghadapi kesulitan				
3	Saya tertekan ketika harus mengerjakan tugas yang menurut saya sulit				
4	Saya putus asa ketika dihadapkan pada kesulitan				
5	Saya berusaha mencari solusi meskipun masalah terlihat sulit				
6	Saya percaya dapat menyelesaikan tugas yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya				
7	Saya menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan dari orang lain				
8	Saya berusaha menyelesaikan tugas meskipun membutuhkan waktu yang lama				
9	Saya melupakan permasalahan tanpa adanya penyelesaian				
10	Saya adalah orang yang pilih-pilih pada tugas				
11	Saya menghindari tugas yang menurut saya sulit				
12	Saya lebih percaya pada kemampuan orang lain daripada kemampuan saya sendiri				
13	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit				
14	Saya mempelajari keterampilan baru dengan cepat				
15	Saya terburu-buru dalam menyelesaikan tugas				
16	Saya belajar dari kesalahan yang pernah saya perbuat				
17	Saya termotivasi ketika dihadapkan pada pekerjaan yang rumit				
18	Saya menolak ketika diberikan tugas di luar tugas pekerjaan saya				
19	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan pada saya				
20	Saya lambat dalam mempelajari keterampilan baru				
21	Saya percaya bahwa bakat alami lebih penting daripada pengalaman				
22	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas sesulit apapun itu				
23	Saya merasa benar sendiri				
24	Saya percaya bahwa pengalaman adalah guru terbaik				

Lampiran 6 Aitem Uji Coba Skala Optimisme

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya membutuhkan orng lain dalam menyelesaikan semua pekerjaan				
2	Saya memiliki kendali atas hidup saya				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan hanya karena kebetulan saya bisa				
4	Saya pasrah dengan takdir hidup saya				
5	Masa depan saya menjanjikan karena potensi yang saya miliki				
6	Setiap kejadian buruk pasti ada alasan dibaliknya				
7	Kejadian buruk yang saya alami adalah di luar kendali saya				
8	Saya yakin bahwa ada kekuatan yang lebih besar yang mengatur hidup saya				
9	Masa depan saya tidak menjanjikan				
10	Kesulitan yang saya alami dalam mengerjakan satu tugas akan memengaruhi tugas yang lain				
11	Semua hal yang terjadi tidak butuh alasan				
12	Orang lain sering menggagalkan usaha saya				
13	Situasi buruk yang terjadi dalam hidup saya memiliki alasan yang jelas dan dapat dipahami				
14	Kejadian buruk bukanlah suatu kebetulan				
15	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
16	Keberhasilan adalah hasil kerja keras dan usaha yang konsisten				
17	Ketika saya berhasil menyelesaikan satu pekerjaan dengan baik, maka saya dapat mengerjakan pekerjaan lain dengan baik pula				
18	Semua kejadian buruk yang saya alami hanya kebetulan				
19	Kesulitan yang saya alami dalam bekerja dapat saya selesaikan dengan baik				
20	Semua kejadian buruk yang terjadi adalah takdir yang tidak bisa diubah				
21	Masa depan saya tidak jelas				
22	Saya memiliki pandangan <i>agnostic</i> (ragu akan keberadaan Tuhan)				
23	Keberhasilan terjadi karena kebetulan, bukan karena kerja keras				
24	Setelah kesulitan pasti ada kemudahan				

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Skala Kesiapan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK01	155.9688	211.644	.273	.939
KK02	155.8438	208.846	.554	.938
KK03	156.9063	210.410	.271	.940
KK04	156.4063	205.410	.579	.937
KK05	155.6875	209.254	.620	.937
KK06	155.8750	207.210	.586	.937
KK07	156.1563	212.007	.267	.939
KK08	156.0313	208.805	.399	.939
KK09	156.0625	206.383	.638	.937
KK10	155.7500	207.677	.690	.937
KK11	156.1250	205.403	.721	.936
KK12	157.6563	215.910	.024	.942
KK13	155.7500	208.645	.615	.937
KK14	156.1563	209.168	.257	.941
KK15	155.7188	207.822	.706	.937
KK16	156.5313	206.773	.507	.938
KK17	156.2188	206.693	.609	.937
KK18	155.9688	205.580	.567	.937
KK19	156.2188	204.951	.494	.938
KK20	155.8750	205.919	.668	.937
KK21	156.0000	207.097	.659	.937
KK22	156.0000	206.710	.686	.937
KK23	156.7188	210.144	.357	.939
KK24	156.3750	213.210	.260	.939
KK25	156.2188	209.338	.501	.938

KK26	156.0938	207.507	.475	.938
KK27	155.9063	206.926	.675	.937
KK28	156.4688	208.838	.431	.938
KK29	156.2500	206.516	.490	.938
KK30	155.7188	208.144	.680	.937
KK31	156.5000	207.484	.533	.938
KK32	156.5625	214.383	.148	.940
KK33	155.6563	210.749	.526	.938
KK34	155.7188	210.209	.515	.938
KK35	156.4063	209.539	.360	.939
KK36	156.4688	208.580	.379	.939
KK37	155.6875	207.899	.734	.937
KK38	155.9375	208.770	.399	.939
KK39	155.9063	208.023	.440	.938
KK40	156.2500	212.774	.195	.940
KK41	156.2813	203.047	.681	.936
KK42	155.8125	204.867	.624	.937
KK43	156.0000	202.774	.719	.936
KK44	156.4688	208.773	.434	.938
KK45	155.9375	207.867	.605	.937
KK46	155.9063	206.410	.572	.937
KK47	156.6875	209.383	.410	.938
KK48	156.1875	207.448	.548	.937

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Awal Skala Kesiapan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	48

Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Akhir Skala Kesiapan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	40

Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Skala Efikasi Diri

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ED01	74.9375	67.673	.835	.926
ED02	74.7500	70.581	.547	.930
ED03	75.1250	68.565	.645	.929
ED04	74.6875	70.802	.577	.930
ED05	74.4688	70.193	.662	.929
ED06	74.8125	68.286	.687	.928
ED07	75.4688	71.805	.327	.934
ED08	74.7188	70.789	.588	.930
ED09	74.6875	70.802	.577	.930
ED10	74.9375	67.286	.797	.926
ED11	75.0000	70.258	.447	.933
ED12	74.8438	71.620	.411	.932
ED13	74.6563	70.620	.470	.932
ED14	74.8750	68.435	.644	.929
ED15	75.0000	70.258	.694	.929
ED16	74.5313	69.741	.701	.928
ED17	74.9688	69.902	.504	.931
ED18	75.0938	68.668	.608	.930
ED19	74.7188	69.693	.726	.928
ED20	75.0625	67.996	.769	.927
ED21	75.0000	70.387	.474	.932
ED22	74.8125	68.609	.722	.928
ED23	74.6875	71.641	.416	.932
ED24	74.3125	73.125	.361	.933

Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Awal Skala Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	24

Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Akhir Skala Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	24

Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Skala Optimisme

Pengecekan I

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
O01	73.6563	27.007	.016	.639
O02	72.8438	26.459	.113	.627
O03	73.6875	27.254	-.031	.648
O04	73.0000	23.226	.544	.574
O05	73.1250	24.306	.484	.588
O06	72.7500	25.548	.311	.608
O07	73.3438	27.910	-.104	.652
O08	72.8750	25.726	.204	.617
O09	72.7813	23.918	.504	.583
O10	73.6563	26.555	.026	.645
O11	73.5000	27.935	-.110	.656
O12	73.2188	25.918	.175	.620
O13	72.8750	25.726	.300	.609
O14	73.0313	26.031	.219	.616
O15	72.7188	25.176	.434	.599
O16	72.4375	25.480	.443	.601
O17	72.7188	24.725	.460	.593
O18	73.4375	26.770	.019	.643
O19	72.8438	25.943	.252	.613
O20	73.3125	26.415	.052	.639
O21	72.6563	23.652	.542	.578

O22	72.4063	25.604	.362	.605
O23	72.7188	25.434	.330	.606
O24	72.7188	26.402	.072	.635

Pengecekan II

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
O04	34.6875	10.351	.515	.766
O05	34.8125	10.867	.512	.766
O06	34.4375	12.060	.245	.794
O09	34.4688	10.838	.470	.771
O13	34.5625	11.738	.359	.782
O15	34.4063	11.281	.529	.766
O16	34.1250	11.597	.517	.769
O17	34.4063	11.088	.511	.767
O21	34.3438	10.233	.618	.752
O22	34.0938	12.088	.296	.788
O23	34.4063	11.668	.348	.784

Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas Awal Skala Optimisme

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	24

Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Akhir Skala Optimisme

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	9

Lampiran 16 Skala Penelitian Kesiapan Kerja

No	Aitem	SS	S	TTS	STS
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas sebaik mungkin				
2	Saya lebih percaya pada kemampuan orang lain dalam bekerja daripada kemampuan saya sendiri				
3	Saya mengikuti prosedur keselamatan kerja dengan benar				
4	Saya bangga karena mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
5	Saya meninggalkan tugas yang sulit meskipun tugas tersebut adalah bagian dari pekerjaan saya				
6	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk dibutuhkan di dunia kerja				
7	Saya menggunakan alat kerja sesuai dengan prosedur yang diterapkan				
8	Saya menarik diri dari lingkungan baru				
9	Saya mengikuti arahan yang diberikan saat bekerja				
10	Saya dapat menghormati rekan kerja dengan berbagai usia				
11	Saya menggunakan alat kerja hanya sebatas pada pengetahuan yang saya miliki				
12	Saya sulit mempelajari hal baru untuk menunjang keterampilan yang saya miliki				
13	Saya mengabaikan arahan yang diberikan saat bekerja				
14	Saya bekerja sesuka hati tanpa pengawasan				
15	Saya langsung pulang ketika jam pelatihan selesai tanpa membereskan peralatan terlebih dahulu				
16	Saya memahami kelebihan dan kekurangan saya ketika bekerja				
17	Saya menyesuaikan perubahan jadwal yang terjadi sewaktu-waktu				
18	Saya belum mengetahui seberapa besar kemampuan yang saya miliki dalam dunia kerja				
19	Saya meminta bantuan saat menghadapi kesulitan				
20	Saya melakukan pekerjaan tanpa mengikuti prosedur yang diberikan				
21	Saya menerima kritikan dari orang lain tentang saya				
22	Saya kesulitan memahami tugas baru karena focus pada pekerjaan utama				
23	Saya bekerja dengan baik tanpa harus diawasi				

24	Saya membereskan peralatan setelah selesai pelatihan				
25	Saya hanya bisa mengerjakan satu tugas dalam satu waktu				
26	Saya belajar hal baru untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki				
27	Saya tertarik untuk belajar keterampilan baru di luar keterampilan yang saya miliki				
28	Saya merasa cukup dengan keterampilan yang saya miliki saat ini				
29	Saya memendam dalam hati Ketika menghadapi kesulitan				
30	Saya mengikuti instruksi keselamatan kerja dalam menghadapi situasi darurat (kebakaran, kecelakaan kerja, dll)				
31	Saya mengabaikan prosedur keselamatan kerja				
32	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah diberikan				
33	Saya cepat memahami hal-hal baru untuk menyelesaikan tugas di luar pekerjaan saya				
34	Saya menjaga kebersihan diri dalam bekerja				
35	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan baru				
36	Saya mengerjakan beberapa tugas sekaligus				
37	Saya mengecek ulang pekerjaan untuk memperbaiki kesalahan yang mungkin saja terjadi				
38	Saya mengabaikan instruksi keselamatan kerja dalam menghadapi situasi darurat (kebakaran, kecelakaan kerja, dll)				
39	Saya tidak puas dengan hasil pekerjaan saya				
40	Saya percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja				

Lampiran 17 Skala Penelitian Efikasi Diri

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya menolak tugas yang menurut saya sulit				
2	Saya tegar ketika menghadapi kesulitan				
3	Saya tertekan ketika harus mengerjakan tugas yang menurut saya sulit				
4	Saya putus asa ketika dihadapkan pada kesulitan				
5	Saya berusaha mencari solusi meskipun masalah terlihat sulit				
6	Saya percaya dapat menyelesaikan tugas yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya				
7	Saya menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan dari orang lain				
8	Saya berusaha menyelesaikan tugas meskipun membutuhkan waktu yang lama				
9	Saya melupakan permasalahan tanpa adanya penyelesaian				
10	Saya adalah orang yang pilih-pilih pada tugas				
11	Saya menghindari tugas yang menurut saya sulit				
12	Saya lebih percaya pada kemampuan orang lain daripada kemampuan saya sendiri				
13	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit				
14	Saya mempelajari keterampilan baru dengan cepat				
15	Saya terburu-buru dalam menyelesaikan tugas				
16	Saya belajar dari kesalahan yang pernah saya perbuat				
17	Saya termotivasi ketika dihadapkan pada pekerjaan yang rumit				
18	Saya menolak ketika diberikan tugas di luar tugas pekerjaan saya				
19	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan pada saya				
20	Saya lambat dalam mempelajari keterampilan baru				
21	Saya percaya bahwa bakat alami lebih penting daripada pengalaman				
22	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas sesulit apapun itu				
23	Saya merasa benar sendiri				
24	Saya percaya bahwa pengalaman adalah guru terbaik				

Lampiran 18 Skala Penelitian Optimisme

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya pasrah dengan takdir hidup saya				
2	Masa depan saya menjanjikan karena potensi yang saya miliki				
3	Masa depan saya tidak menjanjikan				
4	Situasi buruk yang terjadi dalam hidup saya memiliki alasan yang jelas dan dapat dipahami				
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
6	Keberhasilan adalah hasil kerja keras dan usaha yang konsisten				
7	Ketika saya berhasil menyelesaikan satu pekerjaan dengan baik, maka saya dapat mengerjakan pekerjaan lain dengan baik pula				
8	Masa depan saya tidak jelas				
9	Keberhasilan terjadi karena kebetulan, bukan karena kerja keras				

Lampiran 19 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.65186671
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.050
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 20 Uji Linieritas Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Efikasi Diri	Between Groups	(Combined)	12300.789	33	372.751	5.721	.000
		Linearity	10645.422	1	10645.422	163.374	.000
		Deviation from Linearity	1655.367	32	51.730	.794	.759
	Within Groups		3974.748	61	65.160		
	Total		16275.537	94			

Lampiran 21 Uji Linearitas Optimisme terhadap Kesiapan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Optimisme	Between Groups	(Combined)	9219.646	14	658.546	7.467	.000
		Linearity	7733.811	1	7733.811	87.686	.000
		Deviation from Linearity	1485.834	13	114.295	1.296	.233
	Within Groups		7055.891	80	88.199		
	Total		16275.537	94			

Lampiran 22 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Efikasi Diri	.384	2.604
	Optimisme	.384	2.604

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Lampiran 23 Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.654	7.735

a. Predictors: (Constant), Optimisme, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10771.737	2	5385.868	90.029	.000 ^b
	Residual	5503.800	92	59.824		
	Total	16275.537	94			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Optimisme, Efikasi Diri

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.778	7.347		4.734	.000
	Efikasi Diri	1.090	.153	.697	7.126	.000
	Optimisme	.497	.342	.142	1.453	.150

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Lampiran 24 Tabulasi Data Variabel Kesiapan Kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	
6	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
7	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	1	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	
8	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
9	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	1	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2		
10	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	4	2	2		
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
12	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
13	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
15	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	
16	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
18	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4		
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3			
20	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3		
21	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
23	4	1	4	4	2	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
24	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
25	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
26	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3		
27	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3		
28	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	
30	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	
32	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	
37	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
38	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3		
39	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4		
40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
42	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	1	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
43	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
44	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
46	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	
48	4	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	2	2																												

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
56	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
57	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
60	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
62	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
63	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	3	2	4	4	4	
64	4	1	4	3	2	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	
65	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	
66	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	
68	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	1	3	3	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	2	4	1	3	4		
69	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	
70	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
71	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
74	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
75	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	2	3	3	2		
76	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
77	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
78	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
79	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
82	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
85	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
86	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	
87	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	
88	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	
90	3	2	3	3	3	4	4	1	3	3	1	2	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	
91	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	
92	4	1	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
93	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	
94	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
95	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	

Lampiran 25 Tabulasi Data Variabel Efikasi Diri

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4
2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
6	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
7	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4
9	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4
10	3	3	2	2	4	2	1	4	3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
12	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4
15	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4
16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4
17	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4
18	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4
19	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
20	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
21	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	4	4	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
23	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
29	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4
30	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4
33	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4
37	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4
38	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3
39	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	4
42	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4
43	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4
44	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
47	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4
48	1	3	2	1	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	1	3
49	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4
50	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4
53	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
54	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
55	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4

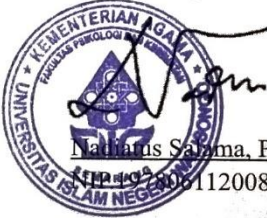
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
56	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
57	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
60	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
61	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
62	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4
63	3	4	3	3	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	2	4
64	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4
65	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4
68	4	4	1	1	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4
69	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
70	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
71	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4
72	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	3	2	4	3	3	1	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
75	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3
76	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3
77	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4
78	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
79	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	1	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
82	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
84	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4
85	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3
86	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4
87	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4
88	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	4
89	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
90	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3
91	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
92	4	4	1	4	3	4	4	4	2	2	2	1	4	4	3	4	4	3	3	1	1	4	3	4
93	4	3	3	4	3	2	1	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	1	4
94	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4
95	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4

Lampiran 26 Tabulasi Data Variabel Optimisme

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	2	3	3	4	3	2	3
5	1	4	3	4	4	4	4	2	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	3	3	3	3	3	3	3	4
10	4	1	2	2	4	3	3	2	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	1	4	4	4	3	3	3	4	2
13	2	4	3	3	3	3	3	3	3
14	2	4	3	3	4	4	4	4	3
15	1	2	2	3	3	4	4	2	4
16	3	2	4	3	3	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	4	4	4	4	3	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	3	4	4	4	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	4	3	4	4	4	4	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	2	2	2	3	3	3	3	2	3
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	4	3	4	4
29	2	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	4	3	4	3
31	3	3	3	3	2	3	3	3	4
32	3	3	3	3	3	4	3	4	3
33	3	2	3	3	3	4	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4
35	4	4	4	3	4	4	4	4	3
36	3	3	4	3	3	4	3	4	3
37	4	3	3	3	4	4	3	4	4
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3
39	2	4	4	4	4	4	3	4	4
40	3	3	3	3	3	4	4	4	3
41	3	3	3	3	3	3	4	4	3
42	3	3	4	4	4	4	4	2	4
43	3	3	4	3	3	3	3	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	1	4	1	4	4	4	4	1	1
48	2	3	2	3	4	3	4	2	2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	4	3	4	3	4	4	3	4
52	2	2	4	3	3	3	3	4	4
53	3	4	4	3	4	4	3	4	4
54	4	3	4	3	4	4	4	4	4
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	2	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	4	4	4	3	3
61	3	3	4	3	3	4	4	3	4
62	2	3	4	3	3	3	3	4	3
63	4	4	4	4	4	2	4	4	3
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4
68	4	3	4	4	4	4	4	3	4
69	3	4	4	3	3	4	4	4	4
70	3	3	3	3	3	4	3	3	4
71	3	3	3	3	4	3	3	3	2
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	1	4	4	4	4	4
74	4	3	4	2	3	3	3	4	4
75	3	2	3	2	2	2	2	3	3
76	4	3	3	3	3	3	2	2	3
77	3	4	4	4	4	4	4	4	3
78	4	1	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	4	3	2	4
83	3	3	3	3	3	3	2	3	3
84	3	3	4	3	4	4	3	4	3
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	2	3	3	3	3	4	4	4	4
87	3	3	3	4	3	4	4	4	4
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	4	3	3	3	3	4	3
90	2	3	1	3	3	4	4	3	2
91	3	3	4	3	3	3	3	4	3
92	1	1	4	3	3	3	4	4	1
93	4	4	4	4	3	4	4	4	4
94	2	3	4	4	4	4	3	4	4
95	3	4	4	3	3	4	4	3	4

Lampiran 27 Surat Izin Penelitian dari Fakultas

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA	
	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG	
	FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN	
	Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan telp/Fax (024)76430819 Semarang 50185 Email: fpk@walisongo.ac.id; Website: fpk.walisongo.ac.id	
Nomor : 5592 /Un.10.7/D1/KM.00.01/10/2024		Semarang, 03 Oktober 2024
Lamp : -		
Hal : Permohonan Izin Riset/Penelitian		
Yth.		
Kepala Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang		
Di Tempat		
<i>Assalamu`alaikum Wr. Wb.</i>		
Dengan Hormat,Kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset kepada :		
Nama	:	Siti Afifah
NIM	:	2107016073
Program Studi	:	Psikologi
Semester	:	VII (Tujuh)
Judul Skripsi	:	Pengaruh Self Efficacy dan Optimisme terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang
Waktu Penelitian	:	Oktober - selesai
Lokasi Penelitian	:	Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Semarang
Demikian surat permohonan riset, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.		
<i>Wassalamu`alaikum Wr. Wb.</i>		
An. Dekan,		
Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan		
		
Naharus Sa'dima, Ph.D NIP. 196508112008012016		
Tembusan :		
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang		

Lampiran 28 Surat Izin Penelitian dari Disnaker



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Ki Mangusarkoro No 21 Telepon (024) 8440335, 8440339 SEMARANG

Nomor : B/3857/070/X/2024
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Surat Jawaban Permohonan
Riset/Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
di -

Semarang

Sehubungan dengan Surat Permohonan izin Riset/Penelitian Nomor :
5592/Un.10.7/D1/KM.00.01/10/2024 tanggal 03 Oktober 2024 yang diajukan kepada
kami oleh Mahasiswa atas nama:

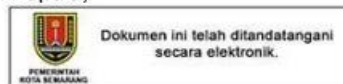
Nama : Siti Afifah
NIM : 2107016073
Program Studi : Psikologi
Topik Observasi : **“Pengaruh Self Efficacy dan Optimisme terhadap
Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di Balai latihan
Kerja (BLK) Kota Semarang”**

Dengan ini kami memberi Izin kepada Mahasiswa tersebut di atas untuk melakukan
Riset yang dilaksanakan di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.
Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

03 Oktober 2024

Kepala,



Dr. SUTRISNO, S.K.M., M.H.Kes.
Pembina Utama Muda/IV-c
NIP 196802281994031005



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat
elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) BSSN. (# 1 #)



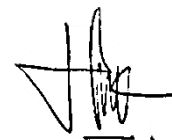
Lampiran 29 Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian



Lampiran 30 Daftar Riwayat Hidup

Nama : Siti Afifah
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 10 Juli 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : RT 07/RW 09, Dsn. Cemangklek, Ds. Banjarejo,
Kec. Kaliangkrik, Kab. Magelang
E-mail : fifah1007@gmail.com
No. HP : 0857-4244-7168
Nama Ayah : Nur Kholis
Nama Ibu : Munasikah
Riwayat Pendidikan
1. SD/MI : MIM Al-Huda Banjarejo 1
2. SMP/MTs : MTsN 2 Magelang
3. SMA/SMA : SMAN 1 Bandongan

Semarang, 19 Februari 2025



Siti Afifah