

MODEL KESIAPAN KERJA DAN MINAT KERJA DI KALANGAN MILENIAL

Nurhidayati Nurhidayati¹

Wiwik Soniyati²

Ardian Adhiatma³

^{1,2,3}Faculty of Economic

Sultan Agung Islamic University, Semarang, Indonesia

nurhidayati@unissula.ac.id

¹corresponding author

Abstract

Purpose – Sekarang ini banyak lowongan kerja yang tidak terisi disebabkan karena adanya *mismatch* antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja, diantaranya karena kesenjangan keterampilan dan pendidikan. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak dari *career self-efficacy*, *locus of control*, dan minat kerja pada kesiapan kerja dari para *fresh graduate* di universitas.

Design/methodologi/approach - Sebuah model penelitian baru yang menguji hubungan antara *career self-efficacy*, *locus of control*, dan minat kerja pada kesiapan kerja diusulkan dengan menggunakan pendekatan pemodelan persamaan struktural.

Findings – Hasil dari penelitian ini adalah *career-self efficacy*, *locus of control*, dan minat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

Research limitations/implications – Batasan dari penelitian ini adalah sampel yang kurang luas serta variabel yang digunakan untuk memprediksi kesiapan kerja hanya 3 variabel.

Originality/value - Dari fenomena yang terjadi di objek penelitian dan adanya *research gap* masih ditemukan masalah masih adanya ketidakkonsistenan temuan sehingga penelitian ini akan meneliti bagaimana meningkatkan kesiapan kerja bagi generasi milenial melalui *career self-efficacy*, *locus of control* dan minat kerja.

Keywords - *Career Self-Efficacy*, *Locus Of Control*, Minat Kerja, Kesiapan Kerja

Paper Type – Research paper

1. Pendahuluan

Pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukan hanya sebatas menyiapkan lulusan yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perguruan Tinggi dikatakan relevan keberadaannya jika seluruh atau setidaknya sebagian besar lulusannya dapat cepat terserap oleh dunia kerja sesuai dengan bidang dan peringkat stratanya, baik ditingkat lokal, nasional maupun

internasional. Kontribusi pendidikan tinggi untuk pengembangan SDM memiliki banyak bentuk seperti pelatihan staf profesional, teknis dan manajerial tingkat menengah dan lebih tinggi, penciptaan pengetahuan baru melalui penelitian dan studi ilmiah, serta menumbuhkan proses demokrasi dengan mendorong ide-ide independen dan pendapat yang diinformasikan (Sequeira, 2012). Era disrupsi menuntut adanya evolusi dalam sistem pendidikan agar menghasilkan generasi yang unggul. Unggul dalam hal produksi, inovasi, kreasi, serta unggul dalam hal jiwa entrepreneur. Agar bisa menyiapkan generasi yang sesuai dengan tuntutan zaman, sistem pendidikan perlu lebih menekankan pada aspek kreativitas, inovasi dan kewirausahaan. (Clouse et al., 2005).

Generasi milenial adalah mereka yang dilahirkan antara tahun 1980 sampai dengan 2000 (Helal & Ozuem, 2019). Generasi milenial diharapkan menjadi angkatan kerja yang produktif dan kompetitif guna menghadapi perubahan besar di era globalisasi ini. Mereka harus mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki untuk memasuki dunia kerja akibat perputaran arus informasi dan teknologi yang semakin cepat. Generasi milenial memiliki kreativitas lebih tinggi daripada generasi sebelumnya. Kreativitas ini erat dengan penggunaan teknologi oleh generasi milenial. Oleh karena itu, generasi milenial akan memilih pekerjaan yang menarik, memperoleh hasil yang baik, atau memiliki peluang pengembangan karir (Deal et al, 2010). Karakteristik generasi milenial yang kreatif juga harus memerhatikan *work-life balance*. *Work-life balance* atau keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan merupakan kondisi seimbang antara menjalani pekerjaan atau karir dan menjalani kehidupan personal (kesenangan, waktu luang, perkembangan keluarga, dan spiritual). Generasi milenial memiliki perhatian atas keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya (Andert,2011).

Saat ini masih banyak lulusan baru yang masih bingung untuk menentukan karir mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kepercayaan diri dalam diri mereka untuk menghadapi dunia kerja. Adanya transisi dari masa kelulusan perguruan tinggi ke angkatan kerja tentu nya banyak yang perlu untuk dipertimbangkan dan dipersiapkan. Mulai dari pemahaman yang lebih baik mengenai kemampuan yang dimiliki, percaya diri yang tinggi, selalu optimis serta kesiapan diri untuk memasuki dunia kerja. Dengan begitu, individu akan dapat dengan mudah melalui masa transisi tersebut dan kemudian dapat berkontribusi dalam meraih kesuksesan mereka sendiri. Pada penelitian (Halstead & Lare, 2018) menyatakan bahwa rasa optimisme dan pengembangan diri sangat diperlukan untuk melalui masa transisi dari kelulusan perguruan tinggi ke angkatan kerja sehingga dapat

mempersiapkan diri untuk masuk ke dalam dunia kerja.

Banyaknya lowongan kerja yang tidak terisi saat ini disebabkan karena adanya *mismatch* antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja, diantaranya karena kesenjangan keterampilan dan pendidikan (Cappeli, 2015). Menurut Huscin Samy, *Country Manager Human Resources IBM Indonesia*. Ketersediaan talenta dengan keahlian dan pengalaman tertentu masih menjadi fokus dan perhatian banyak perusahaan di Indonesia. Jumlah angkatan kerja terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, sementara penduduk yang bekerja jumlahnya lebih sedikit dari jumlah angkatan kerja. Hal ini mengakibatkan penduduk yang tidak terserap dalam dunia kerja menjadi meningkat.

Oleh sebab itu, kesiapan dalam bekerja harus diterapkan kepada para mahasiswa atau *fresh graduate*. Kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang menunjukkan keselarasan antara kedewasaan secara physical, mental, dan pengalaman serta komitmen untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang akan dihadapi (Caballero et al, 2010). Kompetensi kerja yang kurang berkembang akan mendorong generasi milenial terus mengasah berbagai keterampilan untuk memastikan bahwa dirinya siap untuk bekerja (Casner-Lotto, J., and Barrington, 2006).

Selain itu, untuk mencapai kesiapan kerja yang baik, maka diperlukan minat kerja sebagai pendorong bagi para *fresh graduate* agar siap menghadapi dunia kerja. Minat kerja merupakan keadaan dimana seseorang menaruh perhatian yang disertai dengan keinginan untuk mengetahui, mempelajari dan membuktikan lebih lanjut (Billet et al, 2017). Seseorang yang bekerja karena minat akan lebih menikmati pekerjaannya tanpa harus menjadikan sebuah beban. Sementara orang yang bekerja tanpa adanya minat, maka pekerjaan akan dianggap seperti sebuah beban yang harus segera diselesaikan.

Dalam penelitian ini ditemukan adanya *research gap* yaitu hasil penelitian sebelumnya oleh Green et al (2013) menemukan bahwa pengaruh *career self-efficacy* terhadap kesiapan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan. Dari fenomena yang terjadi dan adanya *research gap*, ditemukan masalah masih adanya ketidakkonsistenan temuan sehingga tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kesiapan kerja bagi generasi milenial melalui *career self-efficacy*, *locus of control* dan minat kerja.

2. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.1 Career Self Efficacy dan Minat Kerja

Career self-efficacy merupakan keyakinan individu bahwa dia mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, serta dapat mempengaruhi kemantapan pengambilan keputusan karir (Betz & Hackett, 2006). *Career*

self-efficacy dipahami sebagai evaluasi dan penilaian atas kemampuan dan usaha karyawan dalam berperilaku untuk mencapai karier, pengembangan karier, dan kesesuaian pilihan karir (Anderson & Betz, 2001). Individu dengan *career self-efficacy* tinggi cenderung lebih ambisius terlibat dalam tugas berat dan bertahan ketika menghadapi kesulitan (Ferguson, 2007). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *career self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatur dan melakukan suatu tindakan yang kemungkinan akan terjadi dalam karirnya. Seorang individu yang menunjukkan *career self-efficacy* yang tinggi akan dapat mengidentifikasi jalur yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam meraih kesuksesan (Clercq et al., 2019).

Chi, Yeh, and Guo (2018) mengungkapkan bahwa minat kerja dapat berfungsi sebagai titik masuk untuk transisi seorang individu ke seorang profesional. Ketika seorang pencari kerja telah terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan minat, maka potensinya dapat diketahui sepenuhnya dan kinerjanya akan jauh lebih baik. Menurut (Broeck et al., 2019) minat kerja adalah perasaan suka dan ketertarikan seseorang pada pekerjaan, tanpa ada yang mempengaruhinya untuk bertindak. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa minat kerja merupakan ketertarikan seseorang untuk bekerja pada orang lain yang diawali dari rasa suka untuk melakukannya tanpa adanya pengaruh dari pihak luar.

Ketertarikan generasi milenial untuk bekerja sangat ditentukan oleh dirinya sendiri, milenial cenderung akan memilih karirnya sesuai dengan minatnya. Peneliti menyarankan bahwa ukuran *career self-efficacy* digunakan bersama dengan ukuran minat kejuruan dalam konseling karir dengan asumsi bahwa keduanya berkontribusi pada pilihan karir yang akan bermanfaat bagi individu yang berminat di karir tertentu (Betz, 1999). Turner, Steward, and Lapan (2004) membuktikan bahwa *career self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap minat kerja. Semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki akan mendorong minatnya untuk bekerja secara profesional. Sebaliknya semakin rendah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki menyebabkan rendahnya ketertarikan untuk bekerja. Sehingga hal ini akan mengakibatkan mereka kesulitan dalam menentukan masa depan karirnya. Selain itu, dalam penelitian (Clercq et al., 2019) menjelaskan bahwa *career self-efficacy* yang tinggi dapat mempengaruhi minat kerja seseorang untuk meraih kesuksesannya dalam berkarir. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Clercq et al., 2018) bahwa *career self-efficacy* mampu meningkatkan ketertarikan individu pada pekerjaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan tingkat kecemasan individu yang rendah dalam keinginannya untuk

melakukan suatu pekerjaan.

H1: *Career self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap minat kerja

2.2 Locus of Control

Peneliti bidang psikologi yaitu Rotter (1966) mengemukakan konsep *locus of control* dimana teori ini diturunkan dari teori pembelajaran sosial. Menurut Rotter (1966) *locus of control* merupakan keyakinan individu pada kemampuannya untuk mengendalikan suatu peristiwa kehidupan. Dimensi *locus of control* terbagi menjadi dua yaitu: *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa hasil yang mereka peroleh tergantung dari seberapa besar usaha yang mereka lakukan. Sementara individu dengan *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan maupun kegagalan yang terjadi pada dirinya berasal dari faktor-faktor eksternal seperti pengaruh orang lain, takdir, nasib, kesempatan, dan keberuntungan. Sehingga mereka cenderung menjadi malas dan kurang tekun berusaha mencapai tujuan karirnya. Mereka menganggap tidak ada korelasi antara usaha yang dilakukan dengan keberhasilan, atau dengan kata lain ada kepercayaan usaha tidak selalu menjamin kesuksesan (Bowles et al, 2001). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan persepsi yang dimiliki individu bahwa setiap keberhasilan atau kegagalan yang terjadi merupakan akibat dari perilakunya sendiri ataupun di luar kendali dirinya.

Ketika generasi milenial mempersepsikan *locus of control* dalam dirinya, maka milenial berupaya mencapai kesuksesan atau pencapaian yang lebih tinggi dalam hidupnya karena potensinya dapat dimanfaatkan menjadi lebih kreatif dan produktif. *Locus of control* adalah salah satu sumber daya yang telah diakui sebagai korelasi yang signifikan dari perilaku yang berhubungan dengan minat kerja dan kesuksesan karir (Petrovi'c et al., 2009). *Locus of control* internal, selain menjadi prediktor yang baik untuk keberhasilan akademik dan penyesuaian perguruan tinggi, juga dapat mengarah pada pertimbangan wirausaha bagi mereka yang berminat dalam karier wirausaha (Zellweger et al., 2011). Semakin tinggi pembentukan *locus of control* yang dimiliki individu maka, akan meningkatkan minatnya untuk bekerja guna mencapai keberhasilan dalam karirnya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Drago et al., 2016) menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap minat kerja individu untuk melakukan pekerjaan yang diinginkan dalam mencapai kesuksesan karir.

H2 : *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap minat kerja

2.3 Kesiapan Kerja

Menurut Jackson (2016) kesiapan kerja mencakup konstruksi identitas pra-profesional (PPI), atau pemahaman dan koneksi dengan keterampilan, kualitas, perilaku, budaya, dan ideologi profesi yang diinginkan. Buttner and Lowe (2017) lebih lanjut mengatakan bahwa individu harus memiliki modal untuk mengatasi persaingan dunia kerja terkait kompetensi diri seperti kemampuan berhitung, melek huruf, teknologi informasi, kemampuan komunikasi, pemecahan masalah dan mampu bekerja sama dengan tim.

Di era digital seperti sekarang ini *milenial* dituntut harus memiliki keyakinan dan kemandirian dalam menghasilkan alternative pilihan pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuannya. Menurut Pool and Sewell (2007) individu dikatakan siap memasuki dunia kerja apabila memiliki 4 aspek berikut, memiliki keterampilan, kepribadian, pemahaman akan pengetahuan yang telah dipelajari, serta ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jen-Yi & Lili (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja. Semakin tinggi keyakinan individu terhadap pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki untuk bekerja, maka semakin dia mampu mengatasi hambatan atau masalah dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan.

Individu dengan *career self-efficacy* tinggi akan percaya diri dalam menghadapi situasi yang tidak menentu dan penuh tekanan. Mereka yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai target dalam karirnya. Penelitian (Winterton & Turner, 2019) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *career self efficacy* dapat memiliki kesiapan kerja yang baik karena adanya tingkat percaya diri yang tinggi didalam dirinya. Hal ini dapat membuat individu mampu menghadapi permasalahan dan rintangan dalam dunia kerja.

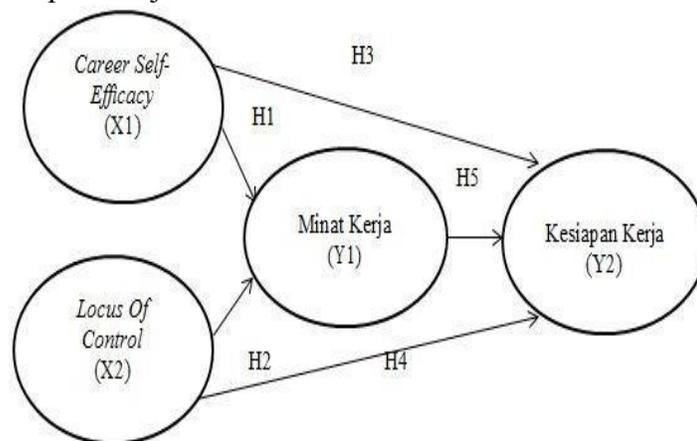
H3 : *Career self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

Locus of control menjelaskan bahwa individu percaya dia adalah pengendali atas nasibnya sendiri, baik karena pengaruh orang lain ataupun atas kendalinya sendiri. Generasi milenial dengan *locus of control* internal percaya bahwa dia dapat mengelola, mengarahkan dan bertanggung jawab terhadap pencapaian yang telah diterima dalam karirnya. Sementara milenial dengan kecenderungan *locus of control* eksternal percaya bahwa fakto-faktor dari luarlah yang dapat menentukan keberhasilan karirnya. Hasil penelitian Zhou, Guan, Xin, Mak, & Deng (2016) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pembentukan *locus of control*,

maka semakin besar kecenderungan individu dalam meningkatkan kesiapan kerjanya. Penelitian (Saraswati et al., 2020) menjelaskan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja individu. Hal ini dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki *locus of control* yang tinggi dapat mempersiapkan dirinya untuk masuk dalam dunia kerja dan mempersiapkan diri untuk membangun karir nya. Ini karena individu memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam dirinya sehingga siap untuk mulai membangun karir.

H4 : *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pemenuhan kebutuhan akan mendorong munculnya minat dalam diri seseorang. Ketertarikan dunia kerja membuat generasi milenial akan mencari tahu apa saja yang harus dipersiapkan untuk menjadi bagian dari tenaga kerja, sehingga mereka dapat bersaing dalam tuntutan pekerjaan secara global. Pekerjaan akan dirasa sulit jika milenial tidak memiliki minat untuk bekerja. Dibutuhkan kesiapan kerja serta keyakinan secara mental agar bisa menyelesaikan pekerjaan yang dipilihnya. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan positif minat kerja terhadap kesiapan kerja (Connell & Burgess, 2006). Minat kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Tanpa minat yang kuat dari diri mereka menjadikan pekerjaan terasa sulit dan berat untuk dikerjakan. Selain itu, kesiapan kerja *millenial* terbentuk karena dia memiliki keyakinan



secara mental untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang akan dipilihnya sesuai dengan bidangnya (Cameron et al., 2015).

H5 : Minat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja

Gambar 1.

Model Empirik Penelitian

3. Research Methodology

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *fresh graduate* di salah satu universitas swasta di kota Semarang pada tahun 2019. Dengan jumlah populasi sebanyak 810 *fresh graduate* yang terbagi dalam tiga program studi (S1 Manajemen, S1 Akuntansi, dan D3 Akuntansi). Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden. Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

3.2 Pengukuran

Career self-efficacy dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator berikut ini, 1) optimis dalam karir, 2) komitmen pada pekerjaan, 3) gigih menyelesaikan pekerjaan, dan 4) selalu berpikir positif (Consiglio et al., 2016; Prieto, 2009). *Locus of control* dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator sebagai berikut, 1) keyakinan terhadap usaha yang dilakukan, 2) mampu mempengaruhi orang lain, 3) percaya adanya keberuntungan, dan 4) memiliki kendali yang kurang baik (Caliendo et al, 2015) dan (Heywood, 2017). Minat kerja dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator sebagai berikut, 1) perasaan senang dan tertarik, 2) memiliki perhatian 3) adanya kemauan, dan 4) kesadaran dalam bekerja (Liu & Robinson, 2018) dan (Nakata,2017). Kesiapan kerja dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator sebagai berikut, 1) memiliki pertimbangan logis, 2) keberanian menerima tanggung jawab 3) mempunyai ambisi untuk maju, dan 4) kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan teknologi (Brewer.L, 2013).

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan analisis kuantitatif dengan alat bantu *Sobel Test*. Dimana sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji regresi. Teknik analisis data menggunakan software SPSS.

3. Result

3.1.Profil responden

Penelitian ini menggunakan responden fresh graduate sebanyak 100 orang yang

terbagi dalam tiga program studi yaitu lulusan S1 manajemen (40 responden), S1 akuntansi (50 responden), dan D3 Akuntansi (10 responden). Diantara responden, ada yang sudah bekerja Manajemen (S1), 23%, Akuntansi (S1) 31%, dan Diploma Akuntansi (D3) sebanyak 4%. Secara keseluruhan bagi yang sudah bekerja, responden menjawab terkait dengan masa tunggu mendapatkan pekerjaan kurang dari 1 bulan ada 15%, masa tunggu 1-2 bulan 27%, dan lebih dari 3 bulan, sebanyak 16%.

3.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur instrument pada variabel *career self-efficacy*, *locus of control*, minat kerja dan kesiapan kerja dinyatakan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai r hitung $>$ r tabel yaitu sebesar 0,197.

Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, menunjukkan bahwa variabel *career self-efficacy*, *locus of control*, minat kerja dan kesiapan kerja memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.60. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item dalam indikator dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Regresi Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	T-Hitung	Sig	Keterangan
Minat kerja	Career self-efficacy	4,788	0,000	Terdukung
Minat kerja	Locus of control	3,230	0,002	Terdukung
Kesiapan kerja	Career self-efficacy	2,023	0,046	Terdukung
Kesiapan kerja	Locus of control	4,662	0,000	Terdukung
Kesiapan kerja	Minat kerja	8,155	0,000	Terdukung

Berdasarkan hasil penelitian pada H1, pengaruh *career self-efficacy* terhadap minat kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,788 yang lebih besar dari nilai t -tabel 1,984, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama dalam penelitian ini *career self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap minat kerja dapat diterima. Artinya, semakin

tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki generasi milenial maka akan meningkatkan minatnya untuk bekerja secara profesional.

Berdasarkan hasil penelitian pada H2, pengaruh *locus of control* terhadap minat kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,230 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,984, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua dalam penelitian ini *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap minat kerja dapat diterima. Artinya, semakin tinggi pembentukan *locus of control* pada generasi milenial maka ketertarikannya untuk bekerja secara profesional terkait bidang ilmu yang dipelajari akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian pada H3, pengaruh *career self-efficacy* terhadap kesiapan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,023 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,984, dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini *career self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja dapat diterima. Artinya, semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki generasi milenial maka semakin tinggi pula kesiapannya untuk memasuki dunia kerja.

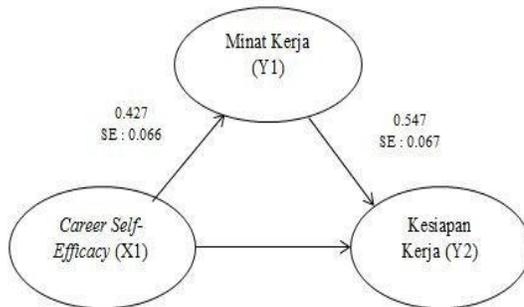
Berdasarkan hasil penelitian pada H4, pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,662 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,984, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis keempat dalam penelitian ini *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja dapat diterima. Artinya, semakin tinggi pembentukan *locus of control* pada generasi milenial maka semakin tinggi pula kesiapannya untuk memasuki dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada H5 pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 8,155 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,984, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis kelima dalam penelitian ini minat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja dapat diterima. Artinya, semakin tinggi ketertarikan generasi milenial untuk bekerja akan mendorong setiap tindakannya menuju pada kebutuhan dan tujuan untuk memasuki dunia kerja. Sehingga generasi milenial akan berusaha mengasah keterampilan dan pengetahuan sebagai bekal untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

3.3 Uji Sobel

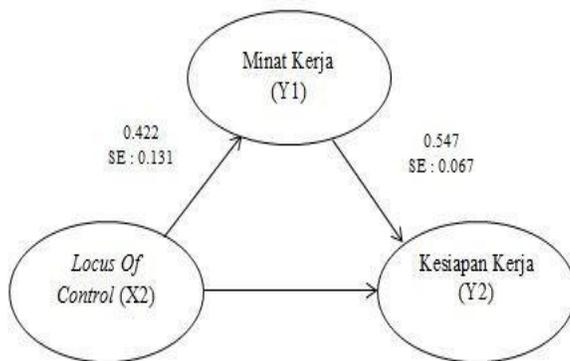
SE A	0.066
SE B	0.067
Sobel Test Sts	5.07060735
One Tailed Probability	0.00000020
Two Tailed Probability	0.00000040

Pengaruh *Career Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Minat Kerja



Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui pengaruh langsung *career self-efficacy* terhadap kesiapan kerja sebesar 0,138 sedangkan pengaruh tidak langsung melalui minat kerja diperoleh *sobel test statistic* sebesar 5,070 lebih besar dari nilai tabel z 1,98 dan p-value kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa minat kerja mampu memediasi pengaruh *career self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Artinya, bahwa semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki oleh generasi milenial, maka ketertarikannya untuk bekerja akan meningkat sehingga berdampak pada meningkatnya kesiapan kerja.

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Minat Kerja



SE A	0.131
SE B	0.067
Sobel Test Sts	2.99654435
One Tailed Probability	0.00136529
Two Tailed Probability	0.00273059

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui pengaruh langsung *locus of control* terhadap kesiapan kerja sebesar 0,301 sedangkan pengaruh tidak langsung melalui minat kerja diperoleh *sobel test statistic* sebesar 2,996 lebih besar dari nilai tabel z 1,98 dan p -value kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa minat kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja. Artinya, semakin tinggi pembentukan *locus of control* pada generasi milenial, maka ketertarikannya untuk bekerja akan meningkat sehingga berdampak pada meningkatnya kesiapan kerja.

4. Discussion

Pengaruh *Career Self-Efficacy* terhadap Minat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *career self-efficacy* dapat meningkatkan minat kerja pada generasi milenial. Artinya semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki oleh generasi milenial, maka semakin tinggi pula ketertarikannya untuk bekerja. Adanya pengaruh *career self-efficacy* terhadap minat kerja selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Turner, Steward, and Lapan

(2004) yang menyatakan bahwa *career self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap minat kerja. Semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki akan mendorong minatnya untuk bekerja secara profesional terkait bidang ilmu yang dipelajari sehingga individu tidak akan mengalami kesulitan dalam menentukan masa depan karirnya.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Minat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *locus of control* dapat meningkatkan minat kerja pada generasi milenial. Adanya pengaruh *locus of control* terhadap minat kerja selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Petrovi'c et al. (2009) yang menyatakan *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap minat kerja. Artinya, semakin tinggi keyakinan yang dimiliki individu terhadap keberhasilan karirnya, maka akan meningkatkan minat kerjanya untuk mencapai keberhasilan tersebut.

Pengaruh *Career Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *career self-efficacy* dapat meningkatkan kesiapan kerja pada generasi milenial. Adanya pengaruh *career self-efficacy* terhadap kesiapan kerja selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jen-Yi & Lili, 2011) yang menyatakan bahwa *career self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya semakin tinggi *career self-efficacy* maka semakin tinggi kesiapan kerja, sebaliknya semakin rendah *career self-efficacy* maka semakin rendah kesiapan kerja. Individu dengan *career self-efficacy* tinggi, akan percaya diri dalam menghadapi situasi tidak menentu dan penuh tekanan dalam karirnya. Individu yakin akan kemampuan dalam mengatasi masalah, yakin mencapai target yang ditetapkan, yakin akan kemampuan menumbuhkan motivasi dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *locus of control* dapat meningkatkan kesiapan kerja pada generasi milenial. Adanya pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zhou et al., 2016) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pembentukan *locus of control*, maka semakin besar kecenderungan individu dalam meningkatkan kesiapan kerjanya.

Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa minat kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja pada generasi milenial. Adanya pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Connell & Burgess (2006) yang menyatakan bahwa minat kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Tanpa minat kerja dari dalam diri individu menjadikan pekerjaan akan terasa sulit dan berat untuk diselesaikan sehingga, perlu adanya kesiapan kerja untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

5. Kesimpulan

Career self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap minat kerja. Apabila generasi milenial memiliki *career self-efficacy* tinggi maka, semakin tinggi pula ketertarikan milenial untuk bekerja. *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap minat kerja. *Career self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Minat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Minat kerja mampu menjadi variabel intervening antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja. Artinya semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki generasi milenial maka semakin mereka yakin terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mengatur suatu tindakan dalam karir, sehingga akan mempengaruhi tingginya minat kerja dan kesiapan kerja secara maksimal dalam pencapaian suatu tujuan karir. Minat kerja mampu menjadi variabel intervening antara *locus of control* dengan kesiapan kerja. Artinya semakin tinggi pembentukan *locus of control* maka menunjukkan tingginya minat kerja generasi milenial untuk bekerja secara profesional tanpa adanya pengaruh dari orang lain sehingga akan berdampak pada tingginya kesiapan kerja yang harus dimiliki dalam pencapaian suatu karir.

5.1. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Objek penelitian kurang luas, yaitu hanya mencakup *fresh graduate* pada satu universitas swasta di kota Semarang, sehingga masih perlu dilakukan penelitian dengan memperluas persebaran objek penelitian agar menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.
2. Sampel sangat terbatas, sehingga perlunya menambah jumlah sampel yang digunakan guna menghasilkan data yang lebih lengkap dalam penelitian.
3. Variabel yang digunakan dalam memprediksi kesiapan kerja hanya 3 variabel

yaitu *career self-efficacy*, *locus of control* dan minat kerja.

5.2 Agenda Penelitian Mendatang

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengganti objek penelitian yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih besar.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah responden agar lebih banyak lagi, sehingga data yang diperoleh lebih bervariasi.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah atau mengganti dengan variabel lain seperti kematangan karir, *career motivation*, *career succes*, *career exploration* dan penguasaan ilmu teknologi. Sehingga mampu memperkuat suatu penelitian, permasalahan lebih lengkap dan kemungkinan berdampak pada peningkatan kesiapan kerja generasi milenial.

References

- Anderson, S. L., & Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: their measurement and relation to career development. *Journal of vocational behavior*, 58, 98-117
- Andert, D. (2011). Alternating Leadership As A Proactive Organizational Intervention: Addressing The Needs Of The Baby Boomers, Generation Xers And Millennials. *Journal Of Leadership, Accountability & Ethics*, 8(4), 67-83
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate Employability , ‘ Soft Skills ’ Versus ‘ Hard ’ Business Knowledge : A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4).
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Gender Tematik : Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta
- Bazerman, M. H. (2005). ‘Negotiation, decision making and conflict management’, of *International library of critical writings on business and management*.eds. Max H. Bazerman, Indiana: Edward Elgar, pp. 645-673
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3–11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Broeck, A. Van Den, Carpini, J., & Diefendorff, J. (2019). Work Motivation : Where Do the Different Perspectives Lead Us ? *Oxford Handbook of Human Motivation (2nd Ed)*, 354–372. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190666453.013.27>
- Cameron, R., Nankervis, A., Burgess, J., Brown, K., Connell, J., & Dakal, S. P. (2015). Enhancing Work-Readiness of Vocational and Higher Education Graduates : Asia-Pacific Region. *Proceedings of the 9th International Conference on Researching Work and Learning: Work and Learning in the Era of Globalisation: Challenges for the 21st Century, Dec 9 - 11*.

- Clercq, D. De, Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, *56*(4), 891–907. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0187>
- Clercq, D. De, Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance : roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, *8*(1), 184–203. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0039>
- Consiglio, C., Borgogni, L., Di Tecco, C., & Schaufeli, W. B. (2016). What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. *Career Development International*, *21*(2), 125–143. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0045>
- Drago, A., Rheinheimer, D. C., & Detweiler, T. N. (2016). Effects of Locus of Control, Academic Self-Efficacy, and Tutoring on Academic Performance. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, *19*(4), 433–451. <https://doi.org/10.1177/1521025116645602>
- Halstead, T. J., & Lare, D. (2018). An Exploration of Career Transition Self-Efficacy in Emerging Adult College Graduates. *Journal of College Student Development*, *59*(2), 177–191.
- Helal, G., & Ozuem, W. (2019). *Social Media and Social Identity in the Millennial Generation* (Issue January). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7344-9.ch003>
- Heywood, J. S. (2017). Locus of Control and Performance Appraisal. *Journal of Economic Behavior and Organization*. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.06.011>
- Jen-Yi, L., & Lili, G. (2011). The role of self-efficacy on job readiness and career choice among people with intellectual disability in Singapore. *Journal of the American Academy of Special Education Professionals (JAASEP)*, Winter, 120–138.
- Liu, Y., & Robinson, M. N. (2018). *The Effect of Mindset on Students ' Desire to work for Big Four Accounting Firms and on Academic Performance*. *12*(2), 92–106.
- Prieto, L. L. (2009). Exploring the Power of Self-efficacy at Work : Some Empirical Studies from the Social Cognitive Perspective. *Perspective*, 1–194.
- Saraswati, A. A. S. D., Putri, I. G. A. M. A. D., Suprasto, H. B., & Sari, M. M. R. (2020). Influence of Competence and Locus of Control on Readiness of Accounting Department Students Facing the World of Work Era. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, *7*(4), 14–23.
- Sequeira, A. H. (2012). Human Resource Development and Higher Education. *SSRN Electronic Journal*, May 2012. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2049773>
- Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness : an overview and agenda. *Education + Training*, *61*(5), 536–551. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career

adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124–130.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.015>

Zellweger, T., Sieger, P., and Halter, F. (2011). Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background. *J. Bus. Vent.* 26, 521–536. doi:10.1016/j.jbusvent.2010.04.001