

The Influence of Self-Efficacy and Work Readiness on Person Job Fit

Rizal Idul Fitrianto^{1*}, Wahyu Eko Pujiyanto²

^{1,2} Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 23-06-2024

Revised 02-12-2024

Accepted 31-12-2024

Available online 31-12-2024

Keywords:

Self-Efficacy, Work Readiness, Person Job Fit



This is an open access article under the [CC BY-SA license](#).

Copyright © 2024 by Author. Published by Universitas Hang Tuah

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy dan work readiness terhadap person-job fit, baik secara simultan maupun parsial, pada siswa SMA. Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas tertentu, sedangkan work readiness mencakup kesiapan individu dalam aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap untuk memasuki dunia kerja. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang dijalani. Kedua faktor ini dianggap berperan penting dalam membentuk kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan (person-job fit). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui angket yang disebarluaskan menggunakan Google Form. Sebanyak 57 responden yang terlibat dalam penelitian ini merupakan siswa lulusan baru. Analisis data dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap person-job fit. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas kerja berkontribusi secara langsung pada peningkatan kecocokan individu dengan pekerjaan yang dijalani. Selain itu, work readiness juga terbukti berpengaruh positif terhadap person-job fit, menunjukkan bahwa

kesiapan individu untuk bekerja secara teknis maupun mental membantu mereka beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan self-efficacy dan work readiness dapat secara signifikan meningkatkan person-job fit, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan program pelatihan dan persiapan kerja, khususnya bagi individu yang baru memasuki dunia kerja atau sedang dalam proses transisi karier.

1. INTRODUCTION

Dalam menghadapi tantangan dan persaingan di dunia kerja, individu memerlukan kesiapan kerja yang merupakan atribut penting yang perlu ditingkatkan, karena merupakan salah satu karakteristik untuk mencapai serta mengukur kelayakan lulusan dengan keperluan pemberi kerja. Penelitian mengenai kesiapan kerja peneliti menemukan bahwa beberapa lulusan percaya bahwa mereka seorang pelajar memiliki keterampilan komunikasi dan menunjukkan kesiapan kerja, untuk sukses jangka panjang. Dampak yang ditimbulkan dari pelajar akan terdorong untuk meningkatkan mobilitas dan untuk menghasilkan individu yang fleksibel terampil dan berkualitas. Fenomena yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah efikasi diri yang telah diidentifikasi pada kesiapan pekerjaan yang cocok (Meria et al., 2022).

Menurut (Rahmadani & Mardalis, 2022) menyatakan bahwa peningkatan motivasi seperti mencari kerja, peningkatan frekuensi kerja mencari pekerjaan, dan meningkatkan ketekunan dalam kerja ketika dihadapkan pada kegagalan berulang. Efeksi diri dimiliki oleh individu yang dijadikan penentu perilaku yang signifikan seperti kesiapan kerja. Untuk memperoleh keterampilan kesiapan kerja, salah satunya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan efikasi diri sehingga individu akan mampu mengeksplorasi

*Corresponding author.
E-mail: pacolrizal.16@gmail.com

kehidupan. Kemampuan individu untuk mempelajari atau melakukan perilaku pada tingkat tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada siswa di tingkat SMK, SMA, dan MA. (Gunawan & Alfiyah, 2019)

Pendidikan berorientasi pada masa sekarang, akan tetapi bersifat dinamis pada setiap perubahan gaya hidup. Pendidikan diharapkan dapat membantu seseorang mempersiapkan diri menghadapi tuntutan (Tasuib et al., 2024). Siswa mengetahui bidang yang ditekuninya. Sedangkan faktor internal dan faktor eksternal dapat menyiapkan efikasi pada diri siswa. Kepercayaan diri yang dimiliki individu dalam melaksanakan sesuatu yang berkaitan dengan pilihan kariernya disebut *self-efficacy* karier. Hal ini mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengambil keputusan, merencanakan, dan menjalankan langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan kariernya (Erliana & Rozana, 2022). Pendidikan yang bersifat dinamis harus mampu mencakup aspek internal dan eksternal untuk membentuk *self-efficacy* siswa. *Self-efficacy* yang kuat, dipadukan dengan pendidikan yang relevan, dapat membantu siswa memahami bidang yang mereka minati, percaya pada kemampuan mereka, dan siap menghadapi tuntutan masa depan, termasuk dalam pengambilan keputusan karier yang sesuai dengan potensi diri mereka.

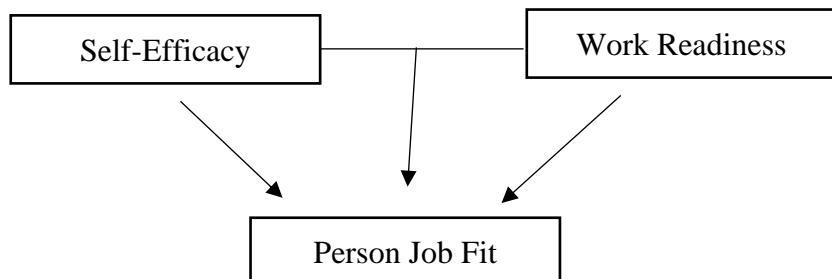
Self-efficacy memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam pengambilan keputusan dengan memberikan keyakinan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu. *Self-efficacy* berperan sebagai faktor kunci dalam menentukan bagaimana seseorang menetapkan tujuan, menghadapi hambatan, serta mempertahankan usaha dan ketekunan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Ketika seseorang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, mereka cenderung lebih percaya diri, proaktif, dan optimis dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah dapat menyebabkan keraguan, kurangnya motivasi, dan kecenderungan untuk menghindari tantangan (Karimah & Astuty, 2023). Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap 57 pelajar melalui kuesioner, ditemukan bahwa kurangnya kualitas yang dimiliki manusia menjadi salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya tingkat penyerapan lulusan SMK di dunia industri. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pemberi kerja. Sebagai calon tenaga kerja, mereka dinilai belum memiliki kesiapan yang optimal untuk bersaing di pasar kerja (Saragi Sitio & Rswiyanti, 2022).

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menguji data yang diperoleh dari sampel tertentu melalui instrumen penelitian yang dianalisis secara statistik. Fokus penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *work readiness* terhadap *job fit* pada siswa-siswi sekolah menengah kejuruan. Pendekatan penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis Google Form yang terdiri dari 21 item pertanyaan. Data yang dikumpulkan kemudian ditabulasikan dan dianalisis secara statistik untuk menguji validitasnya. Penentuan sampel yang dilakukan menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu accidental sampling, di mana sampel dipilih secara kebetulan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 responden (Basuki et al., 2023).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang berisi tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang mengacu pada indikator penelitian. Tujuan dari pengumpulan data ini adalah untuk memperoleh informasi yang

relevan dan sesuai dengan daftar kuesioner yang telah disusun. Teknik pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang bertujuan untuk individu terhadap fenomena sosial tertentu. Skala Likert ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat diolah secara kuantitatif dalam mengidentifikasi pola-pola yang ada (Hamid et al., 2019).



Gambar 1. Model Penelitian

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

Results

Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki (L)	12	21,1%
Perempuan (P)	45	78,9%
Jumlah	57	100%

Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 12 orang atau 21,1%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 45 orang dengan persentase sebesar 78,9%. Hal ini disebabkan oleh mayoritas responden yang ditemui peneliti saat penyebaran kuesioner adalah perempuan, maka jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki.

Dominasi responden perempuan dalam penelitian ini menunjukkan adanya keterwakilan yang lebih besar dari kelompok perempuan dibandingkan laki-laki. Hal ini dapat memberikan perspektif yang kaya terkait pengalaman, opini, atau kondisi mereka sesuai dengan tujuan penelitian. Namun, peneliti juga perlu mempertimbangkan kemungkinan bias akibat perbedaan proporsi ini, terutama jika generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang lebih luas menjadi salah satu tujuan penelitian.

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
17	9	15,8%
18	12	21,1%
19	36	63,1%
Jumlah	57	100%

Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 19 tahun, dengan jumlah 36 orang atau 63,1%. Responden berusia 18 tahun sebanyak 12 orang atau 21,1%, sedangkan responden berusia 17 tahun berjumlah 9 orang atau 15,8%. Dengan demikian, usia 19 tahun menjadi kelompok usia yang paling banyak dalam penelitian ini. Hal ini relevan jika penelitian berfokus pada transisi dari

pendidikan ke dunia kerja atau pengambilan keputusan karier. Namun, distribusi usia yang tidak merata juga perlu diperhatikan, terutama jika hasil penelitian diharapkan untuk digeneralisasikan ke populasi usia yang lebih luas. Peneliti dapat memberikan analisis mendalam untuk mengelaborasi perbedaan persepsi atau pengalaman di antara kelompok usia yang berbeda.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,895	0,361	Valid
2	X1.2	0,694	0,361	Valid
3	X1.3	0,835	0,361	Valid
4	X1.4	0,783	0,361	Valid
5	X1.5	0,777	0,361	Valid
6	X1.6	0,942	0,361	Valid
7	X1.7	0,898	0,361	Valid
8	X2.1	0,837	0,361	Valid
9	X2.2	0,828	0,361	Valid
10	X2.3	0,757	0,361	Valid
11	X2.4	0,752	0,361	Valid
12	X2.5	0,900	0,361	Valid
13	X2.6	0,823	0,361	Valid
14	X2.7	0,762	0,361	Valid
15	X2.8	0,823	0,361	Valid
16	Y.1	0,850	0,361	Valid
17	Y.2	0,684	0,361	Valid
18	Y.3	0,882	0,361	Valid
19	Y.4	0,768	0,361	Valid
20	Y.5	0,880	0,361	Valid
21	Y.6	0,762	0,361	Valid

Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan nilai r hitung pada kolom total correlation dan corrected item yang lebih besar dari r tabel serta bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid. Hasil uji validitas untuk variabel self-efficacy (X1), work readiness (X2), dan job fit (Y) menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan menghasilkan nilai r yang lebih besar dari r tabel, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini valid. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki kualitas yang baik dalam mengukur variabel-variabel tersebut. Semua item pertanyaan dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengolah data lebih lanjut. Validitas instrumen ini memberikan dasar yang kuat untuk menghasilkan temuan penelitian yang akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	N of items	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0.964	21	Reliabel
Work Readiness (X2)	0.975	21	Reliabel
Person Job Fit (Y)	0.962	21	Reliabel

Sumber: Penulis, 2024

Variabel self-efficacy (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,964 dengan 21 item pernyataan, variabel work readiness (X2) sebesar 0,975 dengan 21 item pernyataan, dan variabel person-job fit (Y) sebesar 0,962 dengan 21 item pernyataan. Berdasarkan nilai reliabilitas tersebut, dapat memperoleh semua variabel yang ada dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel Self-Efficacy (X1), Work Readiness (X2), dan Person Job Fit (Y) dapat diandalkan untuk mengukur konsep-konsep yang dimaksud. Dengan kata lain, instrumen ini layak digunakan dalam penelitian karena dapat menghasilkan data yang konsisten, valid, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji simultan (Uji F)

Model	Sum Of Squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	15,465	2	7,732	7,167	.001
Residual	57,176	53	,107		
Total	16,037	55			
a. Predictors: (Constant), Work Readiness, Self Efficacy b. Dependent Variable: Person Job Fit					

Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji F yang terdapat pada tabel, nilai F hitung sebesar 7,167. Ketika dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat kesalahan 5% dengan $k = 1$ dan $df = 109$ ($110 - 1$), diperoleh nilai F tabel sebesar 12,354. Hasil uji simultan ini menunjukkan bahwa variabel independen (self-efficacy dan work readiness) memiliki pengaruh positif terhadap job fit. Dengan tingkat signifikansi variabel terhadap variabel dependen sebesar 5% atau 0,05, maka suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh jika nilai signifikansi variabel dependen lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil regresi, diperoleh nilai beta untuk self-efficacy dengan nilai signifikansi 0,01, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap work readiness dan job fit. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap job fit dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, self-efficacy memang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work readiness dan job fit, yang menguatkan pentingnya keyakinan diri individu dalam mempersiapkan diri untuk dunia kerja dan kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang dijalani. Namun, secara simultan, pengaruh Self-Efficacy dan Work Readiness terhadap Job Fit tidak signifikan. Hasil ini menegaskan pentingnya pengembangan Self-Efficacy untuk meningkatkan kesiapan kerja dan kesesuaian individu dengan pekerjaan.

Uji Parsial

Tabel 6. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Consant)	2.053	1.597	2.089	0.002		
	Self Efficacy	0.429	0.060	7.163	0.001	0.134	7.477
	Work Readiness	0.376	0.054	6.929	0.000	0.134	7.477

a. Dependent Variable: Person Job Fit

Sumber: Penulis, 2024

Self-efficacy memiliki nilai signifikan 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa self-efficacy sebagai variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap work readiness. Berdasarkan hasil penelitian ini, self-efficacy bersifat transformasional, yang mencakup kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat, memotivasi orang lain, memiliki komunikasi yang bagus, dan dapat mengontrol pengendalian diri dengan baik atau efektif. Selain itu, work readiness juga memiliki nilai signifikan 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti work readiness sebagai variabel independen berpengaruh signifikan terhadap job fit. Pengaruh yang dominan terlihat pada variabel kepuasan kerja, yang berkaitan dengan kesiapan kerja.

Penelitian ini menegaskan pentingnya Self-Efficacy dan Work Readiness dalam memengaruhi Job Fit. Self-Efficacy yang transformasional memberikan dasar untuk kesiapan kerja yang baik, yang pada gilirannya mendorong kesesuaian individu dengan pekerjaan (Job Fit). Pengaruh dominan dari kesiapan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik lebih mungkin merasa cocok dengan pekerjaan mereka dan mampu bekerja secara efektif dalam lingkungannya.

Discussion

Self-efficacy berpengaruh terhadap person job fit

Pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap person-job fit dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel self-efficacy berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel person-job fit. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat self-efficacy, semakin baik kesiapan seseorang untuk bekerja. Pengaruh positif variabel self-efficacy terhadap person-job fit ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 7,163 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa self-efficacy merupakan salah satu faktor yang menjadi pengaruh signifikan terhadap person-job fit. Selain itu, berdasarkan responden, diketahui bahwa ketidaksiapan dalam bekerja dapat menyebabkan mereka merasa mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas. (Andriani et al., 2023)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap person-job fit, yang berarti individual yang memiliki tingkat keyakinan diri yang lebih tinggi dalam kemampuannya untuk berhasil dalam pekerjaan cenderung merasa lebih cocok dan siap dalam menjalani tugas-tugas pekerjaan mereka. Angka t-hitung sebesar 7,163 dan nilai signifikansi 0,001 menegaskan bahwa pengaruh ini tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memang signifikan. Penurunan self-efficacy dapat menyebabkan ketidaksiapan dalam pekerjaan, yang berisiko menurunkan kinerja atau menyebabkan individu menyerah ketika menghadapi tantangan pekerjaan. Temuan ini memperkuat pentingnya membangun kepercayaan diri dalam konteks pekerjaan untuk meningkatkan kesesuaian individu dengan pekerjaan yang dijalani.

Work readiness berpengaruh terhadap person job fit

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh work readiness terhadap person-job fit dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel work readiness berpengaruh positif secara signifikan terhadap person-job fit. Pengaruh positif work readiness terhadap person-job fit ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 6,929 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Responden merasa bahwa posisi kesiapan kerja merupakan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka dan menyatakan bahwa work readiness memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap person-job fit (Saragi Sitio & Rswiyanti, 2022). Hasil pengujian menunjukkan bahwa work readiness memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap person-job fit, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 6,929 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, menunjukkan bahwa semakin tinggi kesiapan kerja seseorang, semakin baik kecocokannya dengan pekerjaan yang dijalankan, yang mengarah pada peningkatan person-job fit, semakin besar kemungkinannya untuk merasa cocok dan mampu menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Responden juga menyampaikan bahwa tugas yang akan diberikan sesuai dengan kemampuan mereka, yang memperkuat kesimpulan bahwa work readiness memainkan peran penting dalam meningkatkan kesesuaian antara individu dan pekerjaannya.

Self-efficacy dan work readiness berpengaruh terhadap person job fit

Pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh self-efficacy dan work readiness secara simultan terhadap person-job fit dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel independen self-efficacy dan work readiness secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap person-job fit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap person-job fit terbukti signifikan, dengan nilai F-hitung sebesar 7,176 yang lebih besar dari nilai F-tabel 3,10, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa self-efficacy dan work readiness secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap person-job fit, yang berarti kedua variabel ini bersama-sama berperan penting dalam menentukan kecocokan individu dengan pekerjaan yang dijalani.

Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy (keyakinan diri terhadap kemampuan) dan work readiness (kesiapan bekerja) saling melengkapi dan mempengaruhi sejauh mana individu merasa cocok dengan pekerjaan mereka. Semakin tinggi tingkat kepercayaan diri dan kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas pekerjaan, semakin baik kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang dilakukan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Stich, 2021) yang mengonfirmasi bahwa kedua faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap person-job fit.

4. CONCLUSION

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy, yang dipengaruhi oleh work readiness, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap person-job fit. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi self-efficacy individu, semakin baik kemampuan mereka untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi pekerjaan, sehingga meningkatkan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan (job fit). Selanjutnya, self-efficacy juga ditemukan lebih dipengaruhi oleh person-job fit, yang berarti individu yang memiliki tingkat kesesuaian kerja tinggi cenderung memiliki keyakinan diri yang lebih besar untuk menghadapi tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Selain itu, pengaruh work readiness terhadap self-efficacy bersifat dominan, dengan faktor-faktor seperti adanya supervisi yang memotivasi, pemberian kesempatan untuk berkembang, dan kesiapan kerja yang baik, yang semuanya secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja. Work readiness juga ditemukan memengaruhi kemampuan individu dalam mengelola waktu dan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan kerja. Temuan utama dari penelitian ini adalah:

- 1) Work readiness memiliki peran penting dalam membangun self-efficacy, terutama melalui pengalaman kerja, dukungan lingkungan, dan pelatihan.
- 2) Self-efficacy terbukti dapat memotivasi pelajar atau individu yang baru memasuki dunia kerja untuk lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan.

- 3) Hubungan antara self-efficacy dan work readiness secara signifikan memengaruhi tingkat kesesuaian kerja (person-job fit) yang pada akhirnya berkontribusi dalam peningkatan produktivitas dan kinerja individu.
- 4) Self-efficacy pada pelajar secara khusus menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam membantu mereka mengatur waktu, memanfaatkan sumber daya, dan fokus pada tujuan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan self-efficacy dan work readiness sangat penting, khususnya melalui program pelatihan dan dukungan supervisi, untuk meningkatkan kesesuaian individu dengan pekerjaan dan memastikan keberhasilan di tempat kerja.

5. ACKNOWLEDGE

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada:

- 1) Bapak Wahyu Eko Pujianto, selaku pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama proses penulisan karya ilmiah ini.
- 2) Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, yang telah menyediakan fasilitas dan sumber daya yang diperlukan.
- 3) Orang Tua dan Keluarga yang selalu memberikan dukungan moral dan material sepanjang penulisan karya ilmiah ini.
- 4) Sahabat-sahabat pergerakan yang telah membantu dalam berbagai hal dan memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga bantuan dan dukungan yang diberikan semoga mendapatkan balasan yang setimpal. Aamiin

6. REFERENCES

- Andriani, D., Hermawan, I., & Rini, N. (2023). Relationship between Self Efficacy, Work-Life Balance to Job Satisfaction: A Proposed Employee Engagement Mediation Model. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(2), 22-36. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v3i2.2203>
- Basuki, A., Amala, P. R., & Albar, B. M. Y. (2023). The Effect of Self-Efficacy and Adversity Quotient on Work Readiness through Work Motivation in College Students (Nomor Bistic). *Atlantis Press International BV*. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-302-3_10
- Erliana, V., & Rozana, A. (2022). Pengaruh Career Self-efficacy terhadap Work Readiness pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Unisba. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 150-157.
- Ferdiansyah, A., & Safitri, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 883-894. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3081>
- Gerbino, M. (2020). Self - efficacy. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 1994, 387-391. <https://doi.org/10.1002/9781118970843.ch243>
- Gunawan, A., & Alfiyah, A. (2019). Pengaruh Person-Job Fit Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Beber Cirebon). *Value: Jurnal*

- Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 166–173. <https://doi.org/10.32534/jv.v14i1.733>
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama. Aceh. *Kopelma Darussalam*, 165.
- Karimah, S., & Astuty, I. (2023). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employe Engagement sebagai Variabel Mediasi Studi pada CV. Jawara Digital Yogyakarta. *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(2), 1–19. <https://doi.org/10.47134/jeae.v1i2.101>
- Mardiyah, A. A., & Karyono, K. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Person-Job Fit, dan Job Characteristic terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT XYZ. *Arzusin*, 4(1), 172–179. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i1.2322>
- Meria, L., Saukani, Prastyani, D., & Dudhat, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Self-Efficacy on Readiness to Change Through Work Engagement. *APTISI Transactions on Technopreneurship*, 4(1), 78–89. <https://doi.org/10.34306/att.v4i1.242>
- Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities. *Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS 2022)*, 655(Icoebs), 273–279. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220602.036>
- Ramaditya, M., Syahrul Effendi, & Dwi Fitriani. (2023). Improving work readiness through talent management, knowledge management and learning organizations in private universities. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(2), 349–372. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.8560>
- Saragi Sitio, D. R., & Rswiyanti. (2022). Hubungan Career Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6(3), 667–675.
- Stich, J. F. (2021). Flexible working and applicant attraction: a person–job fit approach. *Personnel Review*, 50(1), 358–378. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2019-0672>
- Tasuib, M. N., Takalapeta, T., & Pani, M. P. (2024). Self-Efficacy and Work Readiness in Psychology Department Students. 6(1), 61–69.