

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja abad ke-21 mengalami perubahan yang sangat cepat akibat perkembangan era *Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity* (VUCA) yang berjalan seiring dengan Revolusi Industri 4.0 hingga 5.0 (Rahmat & Nusetialloh, 2026). Era VUCA menggambarkan kondisi lingkungan yang ditandai oleh perubahan yang cepat (*volatility*), ketidakpastian yang tinggi (*uncertainty*), kompleksitas permasalahan yang semakin beragam (*complexity*), serta situasi yang sulit diprediksi (*ambiguity*), sehingga menuntut individu memiliki kesiapan kerja yang memadai agar mampu beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang terus berkembang (Nurfiza dkk., 2025). Dalam hal ini, kesiapan kerja menjadi aspek penting yang perlu dimiliki mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja (Lakshmi & Elmartha, 2022).

Perkembangan otomasi, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), dan digitalisasi telah mengubah kebutuhan kompetensi tenaga kerja secara signifikan. *World Economic Forum* (WEF) dalam *Future of Jobs Report* (2023) memperkirakan bahwa 44% keterampilan inti tenaga kerja akan berubah dalam lima tahun ke depan. Menurut laporan *World Economic Forum* (2020), sekitar 65% anak yang saat ini menempuh pendidikan dasar diperkirakan akan bekerja pada jenis pekerjaan yang belum tersedia saat ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan keterampilan dan pengetahuan di dunia kerja akan terus mengalami

perubahan dan perkembangan seiring waktu. Kondisi tersebut membuat perguruan tinggi menghadapi tantangan besar untuk menghasilkan lulusan yang mampu beradaptasi dengan perubahan pasar kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian.

Di tengah perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang membawa perubahan besar dalam sistem pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia (Herawan & Atidira, 2025). Sumber daya manusia Indonesia terus membaik dengan bantuan berbagai kebijakan, baik di bidang formal maupun nonformal (Irwansyah dkk., 2022). Namun, ditengah perubahan tersebut, dunia industri tidak lagi hanya membutuhkan lulusan dengan ijazah formal, tetapi juga individu yang adaptif, memiliki kemampuan pemecahan masalah, dan mampu belajar secara berkelanjutan (*lifelong learning*) (Sukmana., 2025). Fenomena *skills mismatch* masih menjadi persoalan serius di Indonesia, yaitu ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Mantan Menteri Pendidikan Nadiem Makarim menyatakan bahwa hanya sekitar 20% lulusan perguruan tinggi yang bekerja sesuai bidang keilmuannya, sedangkan data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2017 menunjukkan hanya 37% angkatan kerja yang memiliki keselarasan dengan latar belakang akademiknya. Kondisi ini menunjukkan masih rendahnya keterhubungan (*link and match*) antara perguruan tinggi dan dunia industri, sehingga berpotensi menimbulkan rendahnya produktivitas, kepuasan kerja, serta terhambatnya mobilitas ekonomi lulusan perguruan tinggi.

Indonesia memperlihatkan bahwa permasalahan pengangguran terdidik masih menjadi pekerjaan rumah besar yang belum terselesaikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), per Agustus 2024 tercatat sebanyak 7,47 juta orang

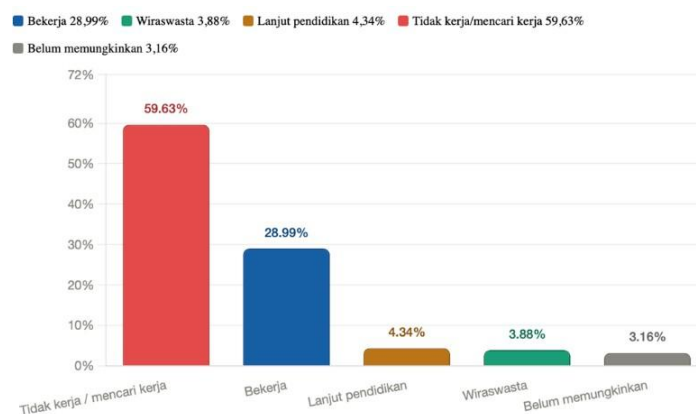
menganggur di seluruh Indonesia, meskipun angka ini menunjukkan penurunan sebanyak 390 ribu orang dibandingkan periode yang sama pada tahun 2023 (Detik.com, 2024). Kondisi tersebut juga dapat dipicu oleh stres kerja akibat beban tugas yang dihadapi para karyawan (Pratiwi & Atidira, 2024). Meski secara total terjadi penurunan, kondisi pengangguran di kalangan terdidik tetap memprihatinkan. Dari total pengangguran tersebut, sebanyak 1,01 juta di antaranya merupakan lulusan perguruan tinggi sebuah angka yang mengindikasikan bahwa pendidikan tinggi belum sepenuhnya mampu menjamin akses individu terhadap pasar kerja yang layak.

Dari data BPS yang diperoleh dari Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas) menunjukkan bahwa sebanyak 5,25% lulusan sarjana (D4/S1/S2/S3) dan 4,83% lulusan diploma belum mendapatkan pekerjaan secara aktif. Meskipun angka ini relatif lebih rendah dibandingkan tingkat pengangguran lulusan SMK (9,01%) maupun SMA (7,01%) (GoodStats, 2025). Fakta bahwa lebih dari satu dari dua puluh sarjana masih menganggur tetap menjadi cerminan adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi yang dimiliki dengan ketersediaan lapangan kerja yang relevan. Tingginya angka ini menandakan bahwa ijazah saja tidak cukup dunia kerja mencari kemampuan nyata, mulai dari kompetensi yang dimiliki, keterampilan, hingga kematangan pengalaman.

Kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Bali pada Agustus 2024 menunjukkan perkembangan yang positif. Jumlah angkatan kerja meningkat menjadi 2,71 juta orang dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 77,11%. Jumlah penduduk bekerja juga naik menjadi 2,67 juta orang, didorong oleh peningkatan tenaga kerja pada sektor konstruksi. Selain itu, proporsi pekerja formal meningkat

menjadi 49,32%, sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) turun menjadi 1,79%. Namun demikian, tenaga kerja di Bali masih didominasi oleh lulusan SD ke bawah sebesar 31,22%, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan dan kesiapan kerja masih menjadi tantangan penting dalam menghadapi dinamika dunia kerja (BPS, 2024). Pemulihan yang terjadi pascapandemi memang nyata, namun juga mengingatkan bahwa lulusan perguruan tinggi di Bali termasuk mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha perlu memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi untuk bertahan di pasar kerja yang rentan terhadap guncangan eksternal semacam itu. Tantangan dari sisi kompetensi pun masih menjadi perhatian serius, di mana Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali menegaskan perlunya peningkatan kompetensi secara formal maupun informal.

Gambaran empiris mengenai kondisi kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi dapat dilihat melalui tingkat penyerapan alumni di dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan. Salah satu instrumen yang digunakan untuk mengidentifikasi kondisi tersebut adalah *tracer study*. Oleh karena itu, hasil *Tracer Study* Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2025 disajikan sebagai representasi kondisi lulusan Undiksha dalam memasuki dunia kerja.



Gambar 1.1

Hasil *Tracer Study* Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2025

Fenomena pengangguran terdidik ini tidak hanya terjadi pada tataran nasional, tetapi juga tercermin nyata dalam kondisi alumni perguruan tinggi di Bali, termasuk Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha). Data *Tracer Study* Undiksha Tahun 2025 mencatat bahwa dari total 2.259 lulusan yang disurvei, hanya 28,99% yang berstatus telah bekerja dan 3,88% berwiraswasta. Artinya, gabungan lulusan yang telah terserap secara produktif di dunia kerja hanya mencapai sekitar 32,87%. Sebaliknya, proporsi lulusan yang berstatus tidak bekerja atau sedang mencari kerja mencapai 59,63% lebih dari separuh jumlah lulusan. Angka ini jauh melampaui rata-rata TPT nasional maupun Provinsi Bali, dan mengindikasikan bahwa kesiapan kerja (*work readiness*) mahasiswa Undiksha merupakan isu yang mendesak untuk dikaji secara serius (*Tracer Study* Undiksha, 2025).

Kesiapan kerja mencakup kesiapan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan mental yang meliputi kompetensi pedagogik, emosional, sosial, dan profesional serta kemampuan adaptasi karier untuk menghadapi transisi dan dinamika profesi (Heryanda dkk., 2025). Besarnya proporsi lulusan yang belum terserap di pasar kerja tersebut menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai faktor yang membedakan lulusan yang berhasil memasuki dunia kerja dengan yang belum. Berbagai kajian ilmiah menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh nilai akademik atau gelar yang dimiliki, melainkan oleh kemampuan individu dalam mengadaptasi diri terhadap perubahan karier atau *career adaptability* serta keyakinan akan kemampuan dirinya sendiri atau *self-efficacy* (Liana dkk., 2025; Sahin dkk., 2025; Nabilla, 2025). Penelitian ini

difokuskan pada mahasiswa tingkat akhir karena tengah berada pada fase transisi karier yang krusial, yaitu masa peralihan dari dunia pendidikan menuju dunia kerja (Cahyani, 2026). Pada fase tersebut, mahasiswa mulai dihadapkan pada proses pencarian kerja, penyesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, serta persaingan di pasar tenaga kerja yang semakin dinamis (Zein dkk., 2025). Dengan demikian, kajian mengenai pengaruh adaptabilitas karier dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Undiksha menjadi relevan dan urgen untuk dilakukan, sebagai upaya memberikan dasar ilmiah bagi pengembangan intervensi yang tepat sasaran di lingkungan Undiksha.

Berdasarkan fenomena tingginya jumlah lulusan perguruan tinggi yang belum terserap secara optimal di dunia kerja, penelitian ini difokuskan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha, khususnya Program Studi S1 Manajemen. Pemilihan Program Studi Manajemen didasarkan pada karakteristik lulusannya yang memiliki prospek karier yang luas dan beragam pada sektor bisnis, industri, jasa, perbankan, maupun kewirausahaan. Luasnya peluang karier tersebut diikuti oleh tingginya tingkat persaingan dan tuntutan kompetensi yang harus dimiliki oleh lulusan. Selain penguasaan ilmu manajemen, lulusan juga dituntut memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja serta keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan karier. Oleh karena itu, mahasiswa Program Studi Manajemen menjadi kelompok yang relevan untuk mengkaji kesiapan kerja, mengingat akan ada berbagai pilihan dan dinamika karier setelah menyelesaikan pendidikan tinggi.

Penelitian ini secara khusus dilakukan pada mahasiswa Program Studi S1 Manajemen angkatan 2022 yang saat ini menempuh semester VIII dan

diproyeksikan menjadi *fresh graduate* pada tahun 2026. Berdasarkan data akademik, jumlah mahasiswa aktif angkatan 2022 sebanyak 313 mahasiswa. Pemilihan kelompok ini didasarkan pada urgensi bahwa mahasiswa tingkat akhir sedang berada pada fase transisi yang krusial dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Pada fase tersebut, mahasiswa mulai dihadapkan pada proses pencarian kerja, persaingan pasar tenaga kerja, serta tuntutan untuk menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan industri. Kondisi ini menjadikan kesiapan kerja sebagai aspek yang sangat penting untuk dimiliki. Dengan demikian, mahasiswa semester VIII dipandang sebagai subjek yang tepat untuk mengkaji bagaimana *career adaptability* dan *self-efficacy* berperan dalam membentuk kesiapan kerja, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi program studi dan fakultas dalam merancang strategi peningkatan kesiapan kerja lulusan sebelum memasuki dunia kerja.

Adaptabilitas karier memiliki hubungan erat dengan kesiapan kerja *fresh graduate* karena individu dengan adaptabilitas karier yang tinggi cenderung lebih siap secara mental, emosional, dan praktis dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Generasi Z sebagai digital *natives* memiliki karakter adaptif, melek teknologi, serta kesadaran terhadap kesejahteraan mental dan keseimbangan kerja (Narayana & Atidira, 2025). Menurut Widiawati dkk. (2025) menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi terhadap berbagai situasi karier dapat meningkatkan kesiapan individu menghadapi pekerjaan di masa depan. Selain itu, Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan bahwa individu dengan *career adaptability* akan lebih terdorong mempersiapkan diri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan kerja. Sebaliknya, rendahnya *career adaptability* dapat

menyebabkan lulusan kurang percaya diri dan kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis, sehingga menghambat kesiapan kerja (Gunawan dkk., 2026). Dengan demikian, adaptabilitas karier menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara adaptabilitas karier, *self-efficacy*, dan kesiapan kerja, dengan hasil yang beragam. Terkait pengaruh adaptabilitas karier terhadap kesiapan kerja, Nurmasari (2024) dalam penelitiannya mengenai pemahaman etos kerja islami, adaptabilitas karier, dan kematangan karier menemukan bahwa adaptabilitas karier berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil serupa diperoleh oleh Gunawan dkk. (2026) yang meneliti kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, di mana adaptabilitas karier terbukti berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Demikian pula penelitian Lakshmi dan Elmartha (2022) pada masa pandemi, Widiawati dkk. (2025) pada mahasiswa semester akhir di Kota Semarang, serta Putri dkk. (2024) di Universitas Mercubuana Yogyakarta, yang semuanya menemukan bahwa adaptabilitas karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun, beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda. Rofi dkk. (2023) dalam penelitiannya di Universitas PGRI Semarang menyimpulkan bahwa adaptabilitas karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Karimah dkk. (2025) juga menemukan hasil yang sama, yakni adaptabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Gen Z di era transformasi teknologi.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menjadi faktor penting yang memengaruhi niat serta tindakan seseorang (Srianggareni dkk., 2020). *Self-efficacy* merupakan faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dapat membentuk kesiapan mental dan perilaku dalam menghadapi dunia kerja. Sitompul dkk. (2025) menyatakan bahwa *self-efficacy* memengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tekanan akademik dan memasuki dunia kerja. Selain itu, *self-efficacy* juga memengaruhi cara individu menghadapi tantangan, mengelola stres, dan bertahan ketika mengalami hambatan dalam proses mencari kerja (Myndra & Oktarisa, 2026). Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung tidak mudah menyerah saat mengalami kegagalan dan mampu bangkit kembali untuk meningkatkan kemampuannya (Syifa & Ekowati, 2022). Elfranata dkk. (2022) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* membantu individu memahami kemampuan dirinya secara realistis sehingga mampu menyesuaikan harapan kerja dengan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki suatu individu, semakin tinggi pula kesiapan kerja dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Pada variabel *self-efficacy*, mayoritas penelitian terdahulu menunjukkan arah yang konsisten. Ramadhani dkk. (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa aktif angkatan 2021 Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman. Sihombing (2025) dalam studinya pada peserta pelatihan kejuruan pariwisata di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan juga membuktikan hal yang sama. Begitu pula Sitompul dkk. (2025), Liana dkk. (2025), Mayasari & Heryanda (2025) serta

Karimah dkk. (2025) yang masing-masing menemukan pengaruh positif signifikan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Akan tetapi, Alifah (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, sementara Rofi dkk. (2023) bahkan menemukan arah pengaruh yang negatif. Inkonsistensi hasil penelitian-penelitian tersebut memperkuat urgensi dilakukannya penelitian ini pada konteks mahasiswa tingkat akhir Undiksha guna memperjelas pola pengaruh adaptabilitas karier dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja secara lebih spesifik dan kontekstual.

Kajian mengenai pengaruh adaptabilitas karier dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, namun hasil-hasil penelitian tersebut masih menunjukkan inkonsistensi yang signifikan sehingga belum menghasilkan kesimpulan yang konvergen. Pada variabel adaptabilitas karier, sebagian penelitian menemukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, namun di sisi lain terdapat pula penelitian yang justru menyimpulkan tidak adanya pengaruh yang berarti. Pola serupa juga ditemukan pada variabel *self-efficacy*, di mana meskipun mayoritas studi menunjukkan pengaruh positif signifikan, beberapa penelitian lain menemukan hasil yang tidak signifikan bahkan berlawanan arah. Inkonsistensi ini mengindikasikan bahwa pola pengaruh kedua variabel tersebut sangat bergantung pada konteks, karakteristik subjek, maupun lingkungan penelitian yang digunakan, sehingga tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke semua populasi.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada tiga kondisi yang saling memperkuat. Pertama, data *Tracer Study* Undiksha Tahun 2025 mengungkap fakta

mengkhawatirkan bahwa hanya 32,87% lulusan yang telah terserap secara produktif di dunia kerja, sementara 59,63% masih berstatus belum bekerja atau sedang mencari kerja angka yang jauh melampaui rata-rata Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional maupun Provinsi Bali. Kedua, fenomena *skills mismatch* di Indonesia yang masih akut, di mana hanya sekitar 20–37% lulusan perguruan tinggi bekerja sesuai bidang keilmuannya, menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukan sekadar persoalan ketersediaan lapangan kerja, melainkan juga persoalan kompetensi, adaptasi, dan keyakinan diri lulusan itu sendiri. Ketiga, mahasiswa Program Studi Manajemen merupakan calon tenaga kerja yang akan menghadapi persaingan kerja yang semakin kompleks di era Revolusi Industri 4.0 hingga 5.0, sehingga diperlukan kesiapan kerja yang memadai agar mampu beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *career adaptability* dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja menjadi penting untuk dilakukan pada mahasiswa Manajemen semester VIII yang akan segera memasuki dunia kerja sebagai *fresh graduate*.

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam beberapa aspek. Pertama, dari sisi subjek penelitian, penelitian ini berfokus pada mahasiswa Program Studi S1 Manajemen angkatan 2022 semester VIII yang berada pada fase transisi menuju *fresh graduate*, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kesiapan kerja sebelum memasuki pasar kerja secara nyata. Kedua, dari sisi konteks penelitian, fokus penelitian diarahkan pada mahasiswa aktif tingkat akhir Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha yang memiliki karakteristik karier yang luas dan kompetitif, sehingga membutuhkan tingkat adaptabilitas karier dan keyakinan diri yang tinggi untuk dapat bersaing di dunia kerja. Ketiga, penelitian

ini menguji pengaruh adaptabilitas karier dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kesiapan kerja, sehingga diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa menjelang kelulusan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kesiapan kerja mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha merupakan isu yang penting untuk dikaji, bagaimanapun terdapat banyak tantangan dan ketidakpastian setelah memasuki dunia kerja. Tingginya tuntutan kompetensi di dunia kerja, dikombinasikan dengan pentingnya kemampuan beradaptasi dan keyakinan diri dalam menghadapi transisi karier, menunjukkan perlunya kajian empiris yang lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Adaptabilitas Karier Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Angkatan 2022 Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi)”, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kesiapan kerja serta kontribusi praktis bagi program studi dan fakultas dalam merancang program pengembangan karier yang lebih efektif bagi mahasiswa menjelang kelulusan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, terdapat sejumlah permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut.

1. Tingginya angka lulusan Undiksha yang belum terserap di dunia kerja, di mana data *Tracer Study* Undiksha Tahun 2025 mencatat 59,63% lulusan

masih berstatus tidak bekerja atau sedang mencari kerja, jauh melampaui rata-rata TPT nasional maupun Provinsi Bali.

2. Masih terjadinya *skills mismatch* antara kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan nyata dunia industri, yang berdampak pada rendahnya produktivitas, kepuasan kerja, serta terhambatnya mobilitas ekonomi lulusan.
3. Belum optimalnya kemampuan adaptabilitas karier dan *self-efficacy* mahasiswa Program Studi S1 Manajemen angkatan 2022 Universitas Pendidikan Ganesha dalam mempersiapkan diri menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja yang semakin dinamis akibat perkembangan teknologi, digitalisasi, otomasi, dan tuntutan kompetensi di era VUCA.
4. Masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh adaptabilitas karier dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja, sementara kajian yang secara khusus menguji hubungan tersebut pada mahasiswa semester VIII yang akan menjadi *fresh graduate* di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian empiris yang lebih relevan dengan kondisi mahasiswa menjelang kelulusan.

1.3 Pembatasan Masalah

Luasnya permasalahan yang melingkupi isu kesiapan kerja mahasiswa menjelang kelulusan, penelitian ini perlu dibatasi agar kajian dapat dilakukan secara lebih terfokus, mendalam, dan terukur. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh adaptabilitas karier dan *self-efficacy* sebagai variabel bebas terhadap

kesiapan kerja sebagai variabel terikat, tanpa mengikutsertakan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, seperti kematangan karier, pengalaman magang, motivasi berprestasi, dukungan keluarga, maupun kondisi pasar kerja. Dari sisi subjek, penelitian ini dibatasi pada mahasiswa aktif Program Studi S1 Manajemen angkatan 2022 Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha yang sedang menempuh semester VIII dan diproyeksikan menjadi *fresh graduate* pada 2026.

Selain itu, penelitian ini dilaksanakan dalam konteks Universitas Pendidikan Ganesha dengan karakteristik akademik, sosial, dan lingkungan yang spesifik, sehingga hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara langsung pada mahasiswa dari program studi, fakultas, maupun perguruan tinggi lain. Penelitian ini juga dilakukan pada periode ketika mahasiswa berada dalam fase transisi menuju dunia kerja, sehingga temuan yang diperoleh menggambarkan kondisi kesiapan kerja pada tahap pra-kelulusan. Oleh karena itu, interpretasi hasil penelitian perlu mempertimbangkan karakteristik responden dan konteks penelitian agar penerapannya pada kondisi yang berbeda dapat dilakukan lebih hati-hati.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah adaptabilitas karier dan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2022?

2. Apakah adaptabilitas karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2022?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan kesiapan kerja mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2022.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh adaptabilitas karier dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2022.
2. Menganalisis pengaruh adaptabilitas karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2022.
3. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2022.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan psikologi karier, khususnya dalam memperkaya kajian mengenai kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan ilmiah yang membantu menjelaskan inkonsistensi temuan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai

pengaruh adaptabilitas karier dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja, terutama dalam konteks mahasiswa tingkat akhir perguruan tinggi di Indonesia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan dasar pengambilan kebijakan dalam merancang program pengembangan karier, pelatihan *soft skills*, serta penguatan mental dan psikologis mahasiswa guna meningkatkan kesiapan kerja lulusan secara lebih terarah dan berdampak nyata. Bagi mahasiswa dan *fresh graduate*, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya mengembangkan kemampuan adaptasi karier dan *self-efficacy* sebagai bekal dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dan penuh ketidakpastian. Sementara bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi dan titik tolak bagi kajian-kajian berikutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, baik dengan menambahkan variabel baru maupun memperluas cakupan populasi penelitian.