

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan pasar kerja modern dipersepsikan sebagai arena yang semakin kompetitif dan menuntut kesiapan individu secara menyeluruh, tidak terbatas pada aspek akademik melainkan juga dalam aspek keterampilan serta kesiapan psikologis. Bagi mahasiswa tingkat akhir khususnya, bayangan tentang dunia kerja sering kali menghadirkan tuntutan untuk mampu beradaptasi dengan cepat, memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan diri, serta kesiapan mental dalam menghadapi ketidakpastian masa depan. Persepsi ini kemudian diperkuat oleh realitas perubahan dunia kerja pada abad ke-21 yang mengalami transformasi signifikan akibat kemajuan teknologi dan digitalisasi, terutama sejak masuknya era Revolusi Industri 4.0.

Perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi struktur dan pola kerja, tetapi juga menuntut lulusan perguruan tinggi untuk memiliki kompetensi yang lebih luas dan adaptif agar mampu bersaing di tingkat global (Telaumbanua & Telaumbanua, 2024). Dengan demikian, prestasi akademik saja tidak lagi memadai, melainkan harus didukung oleh keterampilan relevan, rasa percaya diri dalam memanfaatkan kemampuan yang dimiliki, serta kesiapan mental dalam mengatasi berbagai rintangan dunia kerja. Situasi tersebut menimbulkan tantangan tersendiri bagi mahasiswa, terutama ketika mereka mulai memikirkan masa depan setelah lulus.

Salah satu faktor penting dalam kesiapan memasuki dunia kerja adalah *self-perceived employability* (SPE), yaitu persepsi mahasiswa mengenai sejauh mana mereka merasa layak, mampu, dan siap untuk diterima di dunia kerja (Rothwell & Arnold, 2007). Persepsi ini memengaruhi cara mahasiswa memandang peluang, mengambil keputusan karier, dan melakukan strategi untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam penelitian ini, *self-perceived employability* menjadi indikator psikologis yang penting untuk dipahami. (Rothwell et al., 2008) berpendapat konsep ini menekankan aspek subjektif dari keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan di masa depan. Menurut pendapat (Wijikapindho & Hadi, 2021) mahasiswa dengan SPE yang tinggi umumnya memiliki kepercayaan diri yang lebih baik, proaktif, serta memiliki kemampuan untuk mengelola kecemasan dalam menyikapi dunia kerja yang kompetitif. Karena itu, memperkuat persepsi *employability* menjadi bagian dari strategi penting untuk membentuk lulusan yang siap bersaing.

Seiring dengan kompleksitas dunia kerja yang semakin dinamis dan tidak menentu, kesiapan mahasiswa dalam mengatasi peralihan dari lingkungan akademik menuju dunia kerja menjadi isu yang sangat krusial. Setelah memahami bahwa generasi Z memiliki karakteristik yang unik namun juga menghadapi tantangan psikologis ketika berhadapan dengan tuntutan dunia kerja, maka salah satu konsep penting yang perlu diperkuat adalah *employability*. Istilah ini merujuk pada kemampuan seseorang untuk mendapatkan, mempertahankan, dan berkembang dalam kariernya secara

berkelanjutan. *Employability* tidak hanya terbatas pada penguasaan pengetahuan akademik semata, tetapi mencakup seperangkat keterampilan, pemahaman, dan atribut pribadi yang memungkinkan individu untuk menavigasi lingkungan kerja yang terus berubah dan penuh persaingan. Dimensi-dimensi penting dari *employability* antara lain keterampilan komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, kemampuan adaptasi, dan kecerdasan emosional (Rahmani et al., 2025).

Dalam kerangka pengembangan *employability* mahasiswa, beberapa model teoritis telah dikembangkan, salah satunya adalah *CareerEDGE Model* yang dikemukakan oleh Dacre Pool dan Sewell. Model ini menekankan lima aspek utama *employability*, yaitu pengembangan karier, pengalaman kerja dan kehidupan, pengetahuan akademik, keterampilan generik, dan kecerdasan emosional (Kadiyono, 2018). Model ini terbukti mampu menggambarkan faktor-faktor utama yang diperlukan agar mahasiswa tidak hanya siap bekerja secara teknis, tetapi juga secara mental dan sosial. Studi lain juga yang dilakukan oleh Tonis (2022) menunjukkan bahwa *employability* sangat berkaitan dengan *self-perceived employability*, yaitu persepsi mahasiswa terhadap kelayakan dirinya untuk diterima dan berhasil di dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki persepsi *employability* yang tinggi cenderung lebih proaktif, percaya diri, dan mampu mengelola kecemasan dalam proses pencarian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *self-perceived employability* bukan hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga mencakup

kepercayaan diri, pengalaman praktis, dan kesiapan psikologis yang perlu dibangun sejak masa kuliah.

Namun, tingkat *employability* seseorang tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan objektif yang dimiliki, melainkan juga oleh aspek psikologis internal khususnya kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya. *Self-efficacy* (rasa percaya diri akan kemampuan diri) merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam memberikan pengaruh terhadap *employability* mahasiswa. Dalam lingkup dunia kerja yang kompetitif, mahasiswa yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan memperlihatkan rasa percaya diri yang lebih baik ketika mengambil peluang karier, menghadapi situasi yang menantang, serta bertahan di tengah tekanan dan ketidakpastian. Bandura (1994) mengemukakan bahwa *self-efficacy* memengaruhi bagaimana cara individu berpikir, merasakan sesuatu, serta merespons kegagalan. Individu yang memiliki keyakinan diri yang tinggi umumnya menunjukkan tingkat optimisme, ketekunan, dan resiliensi yang lebih baik saat menghadapi tantangan. Penelitian yang dilakukan (Wardani & Syah, 2022) mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi umumnya menunjukkan performa akademik yang jauh lebih optimal dalam menyusun strategi, menuntaskan tugas perkuliahan, dan menumbuhkan motivasi internal untuk mencapai tujuan, termasuk dalam proses penyusunan skripsi yang penuh tantangan.

Self-efficacy juga terbukti menjadi pendorong utama dalam kesiapan menghadapi dunia kerja. Mahasiswa dengan keyakinan diri yang kuat tidak

sekadar mampu menuntaskan tugas-tugas akademik, melainkan juga menunjukkan ketangguhan dalam membangun karier. Pengalaman masa lalu, seperti keberhasilan menyelesaikan tugas akhir atau menghadapi tekanan, menjadi faktor penguat terbentuknya *self-efficacy* yang sehat (Wijaya, 2024). Bahkan dalam kondisi terbatas seperti mahasiswa angkatan pertama atau mahasiswa yang menghadapi stres tinggi, *self-efficacy* terbukti membantu mereka tetap fokus, berani mengambil langkah konkret, serta berorientasi pada solusi. Oleh karena itu, untuk membangun *self-perceived employability* secara utuh penguatan *self-efficacy* perlu menjadi perhatian dalam pengembangan potensi mahasiswa.

Generasi Z merupakan kelompok yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012, dikenal sebagai generasi *digital native* yang berkembang seiring pesatnya kemajuan teknologi dan paparan internet sejak usia dini. Mereka dikenal adaptif terhadap teknologi, berpikir kritis, serta memiliki semangat tinggi untuk inovasi dan pembelajaran mandiri (Sakitri, 2021). Karakteristik tersebut menjadikan Gen Z sebagai kelompok potensial dalam dunia kerja masa depan. Namun, di balik kelebihan itu, banyak di antara mereka yang mengalami kebingungan dalam menentukan arah karier serta tekanan dari ekspektasi sosial dan ketatnya persaingan kerja. Studi terdahulu yang dilakukan oleh Nasa et al., (2022) mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa Generasi Z memiliki tingkat *self-perceived employability* yang relatif tinggi. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *self-perceived employability* dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *self-efficacy*. Berdasarkan temuan tersebut,

penelitian ini memfokuskan kajian pada *self-efficacy* sebagai salah satu faktor psikologis yang diduga berkontribusi terhadap *self-perceived employability* mahasiswa Generasi Z, khususnya pada konteks mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin.

Dalam konteks ini, penguatan *self-efficacy* menjadi krusial untuk membantu Gen Z mempersiapkan diri secara mental maupun kompetensi dalam memasuki dunia profesional. *Self-efficacy* yang kuat akan membantu mereka mengatasi tekanan, mengambil keputusan karier dengan percaya diri, dan bertahan dalam dunia kerja yang dinamis. Hasil studi menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa Gen Z di Indonesia memiliki tingkat *self-perceived employability* yang tinggi, terutama mereka yang aktif dalam organisasi, memiliki pengalaman kerja/*freelance*, serta mahir berbahasa asing Wibowo & Ahmadi (2024). Dengan demikian, penting untuk menjadikan mahasiswa Gen Z bukan hanya sebagai objek pendidikan, tetapi juga sebagai subjek aktif dalam pengembangan potensi diri dan kesiapan kerja.

Sebagai perguruan tinggi yang menampung mahasiswa dari berbagai daerah, UIN Antasari Banjarmasin memiliki mahasiswa dengan latar belakang yang beraneka ragam dan memiliki potensi besar dalam menjawab tantangan dunia kerja yang mengedepankan integritas, spiritualitas, dan profesionalisme berbasis nilai-nilai Islam. Konteks ini menjadi relevan untuk diteliti pada mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin, yang memiliki karakteristik yang beragam dan memiliki potensi besar dalam menjawab tantangan dunia kerja modern. Sebagai institusi pendidikan Islam, UIN Antasari berperan penting

dalam mencetak lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki sensitivitas moral dan sosial yang tinggi. Namun demikian, Susanto (2021) berpendapat bahwa kesiapan mahasiswa dalam menghadapi pasar kerja modern masih menjadi persoalan yang nyata. Beberapa di antaranya belum sepenuhnya percaya diri dan merasa belum memiliki *skill* yang relevan untuk bersaing di tengah dinamika kebutuhan industri dan profesi yang terus berubah.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara singkat kepada lima mahasiswa angkatan 2022 UIN Antasari Banjarmasin yang berasal dari beberapa fakultas berbeda dan telah menyelesaikan program magang. Dari hasil wawancara tersebut, dua mahasiswa menyatakan belum sepenuhnya percaya diri dan merasa belum memiliki bekal yang cukup untuk menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya karena keterbatasan waktu penyesuaian saat magang. Sementara itu, tiga mahasiswa lainnya menyatakan semakin percaya diri karena telah mendapatkan gambaran nyata di lapangan, serta menilai bahwa lulusan UIN Antasari memiliki kualitas dan nilai jual yang bagus sehingga mampu bersaing dengan lulusan perguruan tinggi lainnya. Variasi temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan dan dinamika psikologis pada mahasiswa tingkat akhir. Sebagaimana dikemukakan oleh Rothwell dkk. (2008), *self-perceived employability* sangat bersifat subjektif dan evaluatif, di mana penilaian individu terhadap kelayakan dirinya di pasar kerja akan sangat fluktuatif bergantung

pada keyakinan kapasitas internal (*self-efficacy*) yang mereka miliki setelah berhadapan dengan lingkungan baru.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Muthi'ah (2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memegang peranan penting dalam meningkatkan *employability*, khususnya pada mahasiswa perguruan tinggi Islam. Penelitian di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menemukan bahwa kesiapan kerja mahasiswa secara signifikan dipengaruhi oleh *career self-efficacy*, di mana kepercayaan diri terhadap kemampuan diri terbukti mendorong individu lebih siap dalam mengambil keputusan karier dan menghadapi tuntutan profesional. Hal serupa juga ditunjukkan oleh penelitian di Universitas Hasanuddin yang menyatakan bahwa *Employability skills* memiliki kontribusi kuat terhadap *career adaptability*, sebuah indikator penting dari kesiapan kerja (Susanto 2021).

Penelitian lain bahkan menekankan bahwa kombinasi antara *self-efficacy* dan *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang kuat terhadap terbentuknya *Employability skills* mahasiswa (Permadi 2024). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti *self-efficacy* tidak hanya membentuk keterampilan kerja aktual, tetapi juga berperan besar dalam membentuk persepsi individu terhadap kesiapan dan kelayakan dirinya dalam dunia kerja, yang dikenal sebagai *self-perceived employability*. Berdasarkan hal tersebut, sangat penting dilakukan penelitian yang lebih terfokus di UIN Antasari Banjarmasin sejauh mana kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-*

perceived employability pada mahasiswa Gen Z sebagai dasar penguatan strategi kesiapan karier yang lebih kontekstual.

Penelitian mengenai *self-efficacy* dan *employability* telah banyak dilakukan sebelumnya, namun sebagian besar penelitian lebih berfokus pada *employability skills*, kesiapan kerja, atau *career adaptability* pada siswa maupun mahasiswa di perguruan tinggi umum. Sementara itu, kajian yang secara khusus membahas besarnya kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Generasi Z di lingkungan perguruan tinggi Islam masih relatif terbatas. Padahal, mahasiswa Generasi Z memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis. Penelitian ini menjadi menarik karena tidak hanya melihat kemampuan akademik mahasiswa, tetapi juga menyoroti keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan dirinya serta persepsinya mengenai kelayakan diri untuk bersaing di dunia kerja.

Selain itu, fenomena yang ditemukan pada mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin menunjukkan adanya dinamika psikologis berupa perbedaan tingkat rasa percaya diri dan kesiapan mental dalam menghadapi persaingan kerja. Kondisi tersebut menumbuhkan ketertarikan peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai seberapa besar kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Generasi Z, khususnya di UIN Antasari Banjarmasin. Penelitian ini menjadi krusial guna memahami sejauh mana keyakinan terhadap kapasitas internal diri mampu memberikan

sumbangsih nyata bagi pembentukan persepsi kelayakan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti *self-efficacy* dan persepsi terhadap kesiapan kerja yang dikenal sebagai *self-perceived employability*. Generasi Z sebagai angkatan muda yang kini mendominasi bangku kuliah, termasuk di UIN Antasari Banjarmasin, memiliki potensi besar untuk berkembang secara profesional apabila dibekali dengan kepercayaan diri serta pemahaman yang positif terhadap kelayakan dirinya di pasar kerja. Namun demikian, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji besarnya kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability* dalam konteks mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi Islam yang telah menempuh program magang, khususnya di UIN Antasari Banjarmasin.

Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengidentifikasi kontribusi nyata *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability* dengan memfokuskan subjek pada mahasiswa angkatan 2022 UIN Antasari Banjarmasin yang telah menyelesaikan program magang. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul *Kontribusi Self-Efficacy Terhadap Self-Perceived Employability Mahasiswa Generasi Z UIN Antasari Banjarmasin*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat *self-efficacy* pada mahasiswa Gen Z UIN Antasari Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat *self-perceived employability* pada mahasiswa Gen Z UIN Antasari Banjarmasin?
3. Seberapa besar kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Gen Z UIN Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *self-efficacy* pada mahasiswa Gen Z UIN Antasari Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tingkat *self-perceived employability* pada mahasiswa Gen Z UIN Antasari Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui besarnya kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Gen Z UIN Antasari Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan signifikansi atau manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan sumbangsih pada pengembangan teori dan studi lebih lanjut di ranah psikologi pendidikan serta psikologi industri dan organisasi, terutama terkait dengan peran *self-efficacy* terhadap pembentukan *self-perceived employability* mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menjadi landasan atau acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang membahas isu yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya *self-efficacy* dalam membangun kesiapan diri memasuki dunia kerja serta mendorong mahasiswa meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan yang relevan.
- b. Bagi Institusi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak kampus dalam merancang program pengembangan karier dan pelatihan *soft skills*, sehingga lulusan lebih siap bersaing di dunia kerja.
- c. Bagi Peneliti, penelitian ini menjadi bagian dari pemenuhan salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
- d. Bagi Penelitian Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian serupa dengan variabel, metode, atau subjek yang berbeda.

E. Definisi Operasional

Agar diperoleh pemahaman yang jelas mengenai judul penelitian dan menghindari terjadinya kesalahpahaman, maka penulis menjelaskan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengelola dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (Bandura 1994). Berdasarkan acuan teoretis tersebut, *self-efficacy* dalam penelitian ini secara operasional diartikan sebagai tingkat keyakinan, keteguhan hati, dan penilaian mandiri yang dimiliki oleh mahasiswa aktif angkatan 2022 Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin yang telah menyelesaikan program magang atau praktik lapangan mengenai kapasitas dirinya. Keyakinan tersebut mencakup kemampuan mahasiswa dalam merespons, mengendalikan, hingga menuntaskan segala tuntutan yang berkaitan dengan fase persiapan karier serta kesiapan mental dalam menghadapi hambatan di dunia profesi pasca-kelulusan. Pengukuran variabel ini diterapkan lewat instrumen skala yang mengacu pada tiga dimensi dari Bandura, meliputi *magnitude* (derajat kesulitan tugas), *strength* (intensitas keyakinan diri), serta *generality* (keluasan cakupan situasi).

2. *Self-perceived employability*

Self-perceived employability merupakan persepsi individu terhadap kemampuannya sendiri dalam mendapatkan pekerjaan, mempertahankan

posisi kerja saat ini, maupun memperoleh pekerjaan lain yang diinginkan di masa depan Rothwell et al. (2008). Dalam pengembangannya pada konteks mahasiswa perguruan tinggi, teori ini menguraikan lima dimensi pendukung yang mengukur aspek *internal* dan *eksternal*, meliputi *my university* (persepsi terhadap reputasi kampus), *my field of study* (pandangan atas relevansi program studi), *the state of the external labour market* (persepsi terhadap kondisi dan persaingan pasar kerja), *self-belief* (keyakinan atas nilai akademik dan keterampilan diri), serta *my ambition* (dorongan dan kejelasan target karier jangka panjang). Berdasarkan acuan teoretis tersebut, *self-perceived employability* dalam penelitian ini secara operasional diartikan sebagai evaluasi subjektif dan penilaian mandiri yang dimiliki oleh mahasiswa aktif angkatan 2022 Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin yang telah menyelesaikan program magang atau praktik lapangan mengenai tingkat kelayakan, kesiapan, serta peluang dirinya untuk dapat diserap, dipertahankan, dan berkembang di dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan tinggi.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran melalui jurnal daring dan sumber pustaka lainnya, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan topik ini. Adapun penelitian-penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Baits et al. (2024) yang berjudul “*Hubungan Self Efficacy terhadap Employability skills pada Siswa Kelas XII Culinary di SMKN 8 Surabaya*” pada tahun 2024. Pendekatan kuantitatif asosiatif

melalui desain *ex post facto* diterapkan dalam penelitian ini. Fokus utamanya adalah menguji keterkaitan antara dua variabel, yakni *self-efficacy* sebagai variabel bebas (X) dan *employability skills* sebagai variabel terikat (Y). Untuk menguji hubungan tersebut, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan *employability skills*. Artinya, setiap peningkatan tingkat *self-efficacy* siswa akan diikuti oleh peningkatan kemampuan *employability* mereka. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi sebesar 41,2% terhadap *Employability skills* siswa. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama mengangkat variabel *self-efficacy* dan *employability* serta bertujuan untuk melihat hubungan keduanya. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek penelitian, yaitu penelitian terdahulu menggunakan subjek siswa SMK jurusan tata boga, sedangkan dalam penelitian ini subjeknya adalah mahasiswa Gen Z di UIN Antasari Banjarmasin. Selain itu, pada penelitian terdahulu tidak menggunakan pendekatan berbasis nilai keislaman, sementara dalam penelitian ini konteks kampus Islam menjadi salah satu pertimbangan penting.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Permadi (2024) yang berjudul “*Pengaruh Self-efficacy dan Emotional Intelligence terhadap Employability Skill Mahasiswa*” yang diterbitkan dalam *Prosiding International Seminar on Islamic Education and Peace*, Volume 4 Tahun 2024, bertujuan untuk

menganalisis sejauh mana pengaruh *self-efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap *Employability skills* pada mahasiswa program studi S1 Pendidikan Agama Islam dan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*, dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada 125 mahasiswa yang telah mengikuti kegiatan praktik lapangan (KPL). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, serta melalui uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik *self-efficacy* maupun emotional intelligence memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun bersama-sama, terhadap kemampuan *employability* mahasiswa. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri dan kecerdasan emosional mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Temuan ini menegaskan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor psikologis utama yang mendukung kesiapan karier, khususnya bagi calon pendidik di lingkungan madrasah. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama menelusuri hubungan antara *self-efficacy* dan *employability* dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Adapun perbedaannya terletak pada subjek, di mana penelitian Sutrisno dan Permadi berfokus pada mahasiswa pendidikan berbasis keagamaan, sedangkan penelitian ini diarahkan pada

mahasiswa Gen Z UIN Antasari Banjarmasin dari berbagai program studi, serta tidak memasukkan *emotional intelligence* sebagai variabel tambahan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Eva (2024) berjudul “*Hubungan Antara Self Efficacy dan Career Calling dengan Perceived Employability pada Karyawan Generasi Z*”, merupakan skripsi yang disusun di UIN Raden Intan Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *career calling* terhadap *perceived employability* pada karyawan dari kalangan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda, serta teknik pengambilan sampel secara purposive sampling. Sampel penelitian berjumlah 287 responden yang merupakan karyawan Generasi Z berusia 19–27 tahun dengan minimal masa kerja satu tahun. Instrumen penelitian terdiri dari tiga skala psikologis, yaitu skala *perceived employability*, *self-efficacy*, dan *career calling*. Analisis data dilakukan dengan bantuan software JASP versi 0.18.2.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *career calling* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *perceived employability*, namun dengan arah negatif-signifikan. Nilai R-square sebesar 0,233 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut menyumbang 23% terhadap *perceived employability*, sementara 77% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti hubungan antara *self-efficacy* dan *employability* pada kelompok usia Generasi Z, dengan pendekatan kuantitatif korelasional.

Namun, terdapat perbedaan pada fokus subjek dan konteks penelitian; penelitian Eva Fitriyani memfokuskan pada karyawan aktif di dunia kerja, sedangkan penelitian ini ditujukan pada mahasiswa Gen Z di UIN Antasari Banjarmasin yang sedang mempersiapkan diri memasuki pasar kerja. Selain itu, penelitian Eva juga melibatkan variabel *career calling*, sedangkan dalam penelitian ini variabel tersebut tidak digunakan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Wijikapindho & Hadi (2021) berjudul “*Hubungan antara Self-efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir*” yang diterbitkan dalam Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), Volume 1 Nomor 2, Tahun 2021, bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara *self-efficacy* dan kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di Universitas Airlangga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis data berupa regresi linier sederhana menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 22. Sampel penelitian ini berjumlah 111 partisipan yang merupakan mahasiswa semester akhir dari berbagai program studi, yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan secara signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,041 menunjukkan bahwa *self-efficacy* mampu memprediksi kesiapan kerja sebesar 4,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mereka. Penelitian ini

menyimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Adapun persamaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penggunaan variabel *self-efficacy* dan *employability* (dalam bentuk kesiapan kerja) serta penggunaan pendekatan kuantitatif korelasional. Sementara itu, perbedaannya terletak pada populasi, di mana penelitian Wijikapindho & Hadi berfokus pada mahasiswa semester akhir di Universitas Airlangga, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada mahasiswa Gen Z di UIN Antasari Banjarmasin dengan rentang usia dan latar yang lebih beragam.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fitrah & Widhiastuti (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh personal branding dan *self-efficacy* terhadap kepuasan karier melalui *perceived employability* pada kalangan *professional coach*. Dengan melibatkan 60 responden yang memiliki sertifikasi coaching dari ICF, hasil penelitian menunjukkan bahwa personal branding berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived employability*, sedangkan *self-efficacy* justru menunjukkan pengaruh negatif namun signifikan terhadap *perceived employability*. Temuan ini cukup menarik karena bertolak belakang dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara *self-efficacy* dan *employability*. Hal ini dijelaskan melalui karakteristik responden, di mana sebagian besar *professional coach* dalam studi ini telah memiliki karier utama yang mapan, sehingga kepercayaan diri mereka tidak sepenuhnya

berorientasi pada peran baru sebagai coach. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *perceived employability* tidak secara signifikan memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan kepuasan karier, tetapi tetap memediasi hubungan antara personal branding dan kepuasan karier. Dengan demikian, hasil studi ini menegaskan bahwa dalam konteks profesional yang sudah stabil, *perceived employability* dapat dipengaruhi oleh strategi pencitraan diri (personal branding) lebih kuat dibanding oleh efikasi diri, serta memiliki kontribusi yang terbatas terhadap kepuasan karier ketika peran profesional tersebut bukan merupakan peran utama dalam karier seseorang.

G. Hipotesis Penelitian

Untuk menguji besarnya kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Gen Z di UIN Antasari Banjarmasin, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Gen Z UIN Antasari Banjarmasin.

2. Hipotesis Nol (H₀)

Tidak terdapat kontribusi *self-efficacy* terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa Gen Z UIN Antasari Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Sebagai upaya memberikan pemahaman yang lebih sistematis mengenai penelitian ini, peneliti menyusun sistematika penulisan yaitu bagian pendahuluan disajikan dalam Bab I, yang diawali dengan paparan latar belakang masalah, perumusan masalah, hingga urgensi berupa tujuan serta manfaat dari penelitian ini. Selain itu, bab ini juga menguraikan batasan definisi operasional variabel, tinjauan terhadap hasil telaah studi terdahulu, dan diakhiri dengan penjelasan mengenai struktur sistematika penyusunan skripsi.

Bab II membahas kajian teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Bab ini mencakup penjelasan mengenai variabel-variabel yang diteliti seperti *self-efficacy* dan *self-perceived employability*, termasuk definisi serta teori yang melandasi. Selain itu, dijelaskan pula dimensi-dimensi dari masing-masing variabel serta kerangka berpikir yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian.

Pada Bab III dijelaskan berbagai aspek metodologis yang mendasari penelitian ini. Uraian tersebut meliputi desain penelitian, tempat penelitian dilaksanakan, karakteristik subjek dan objek penelitian, penentuan populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, alat ukur yang digunakan, serta metode analisis data yang dipakai untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Bab IV menyajikan hasil temuan penelitian. Bab ini meliputi deskripsi umum mengenai lokasi penelitian, hasil pengujian instrumen, serta hasil analisis data yang dilengkapi dengan pembahasan atas temuan tersebut.

Sebagai bagian akhir, Bab V bagian penutup yang menyajikan inferensi akhir berupa kesimpulan guna menjawab seluruh rumusan tujuan penelitian.

Bagian ini juga merumuskan kontribusi aplikatif berupa saran-saran strategis, yang dipetakan secara objektif berdasarkan temuan analisis data serta ulasan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya.