

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN *PERCEIVED*
ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN *WORK*
READINESS PADA KARYAWAN
PT. ADI SATRIA ABADI**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Desvita Fitriyani
2000013116

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA
2024**

PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK READINESS* PADA KARYAWAN
PT. ADI SATRIA ABADI**

Yang disusun oleh:

Desvita Fitriyani
2000013116

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dan
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

16 Februari 2024

MENGESAHKAN

Fakultas Psikologi
Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Pada Tanggal

4 Maret 2024

Pembimbing,



Dr. Fatwa Tentama, S.Psi., M.Si

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK READINESS* PADA KARYAWAN PT. ADI SATRIA ABADI

Desvita Fitriyani¹, Fatwa Tentama²
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
Jalan Kapas No. 9 Yogyakarta 551662

¹desvita.fitriyani29@gmail.com

²fatwa.tentama@psy.uad.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk melakukan pengujian hubungan antara efikasi diri dan *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada karyawan PT. Adi Satria Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 256 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan tabel Krejcie dan Morgan yang mendapatkan hasil sebanyak 155 karyawan. Penelitian ini dilaksanakan menggunakan tiga skala, yaitu efikasi diri, *perceived organizational support*, dan *work readiness*. Teknik analisis data yang dilakukan adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 20.0 for windows. Hasil pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang sangat signifikan antara efikasi diri dan *perceived organizational support* dengan *work readiness* yang menunjukkan koefisien R memiliki nilai sebesar 0,743 dengan Sig. (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Koefisien korelasi parsial antara efikasi diri dengan *work readiness* memiliki nilai $r_{x2y} = 0,701$ dengan Sig. (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang mengartikan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *work readiness* pada karyawan. Koefisien korelasi parsial antara *perceived organizational support* dengan *work readiness* memiliki nilai $r_{x2y} = 0,499$ dengan Sig. (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan maka semakin tinggi pula *work readiness* yang dimiliki. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis mayor dan minor diterima. Sumbangan efektif efikasi diri terhadap *work readiness* sebesar 41,85% dan *perceived organizational support* terhadap *work readiness* sebesar 13,273%, sehingga hasil total sumbangan efektif sebesar 55,273%. Hasil sumbangan efektif tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap *work readiness* dibandingkan dengan *perceived organizational support*. Sisa sumbangan lainnya yaitu 44,727% dari faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi *work readiness* tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : efikasi diri, *perceived organizational support*, *work readiness*

**THE CORRELATION OF SELF-EFFICACY AND PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT TO WORK READINESS
AMONG EMPLOYMENT AT PT. ADI SATRIA ABADI**

Desvita Fitriyani¹, Fatwa Tentama²

Universitas Ahmad Dahlan Faculty Faculty of Psychology
Jalan Kapas No. 9 Yogyakarta 551662

¹desvita.fitriyani29@gmail.com

²fatwa.tentama@psy.uad.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationship between self-efficacy and perceived organizational support with work readiness in employees of PT Adi Satria Abadi. The research method used is quantitative method. The population in this study was 256 people. Determination of the number of samples using the Krejcie and Morgan table which resulted in 155 employees. This research was conducted using three scales, namely self-efficacy, perceived organizational support, and work readiness. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS 20.0 for windows application. The result of this study is that there is a very significant relationship between self-efficacy and perceived organizational support with work readiness which shows the R coefficient has a value of 0.743 with Sig. (p) of 0.000 ($p < 0.01$). The partial correlation coefficient between self-efficacy and work readiness has a value of $r_{x2y} = 0.701$ with Sig. (p) of 0.000 ($p < 0.01$) which means that the higher the self-efficacy of employees, the higher the work readiness of employees. The partial correlation coefficient between perceived organizational support and work readiness has a value of $r_{x2y} = 0.499$ with Sig. (p) of 0.000 ($p < 0.01$) which means that the higher the perceived organizational support in employees, the higher the work readiness they have. The results show that the major and minor hypotheses are accepted. The effective contribution of self-efficacy to work readiness is 41.85% and perceived organizational support to work readiness is 13.273%, so that the total effective contribution is 55.273%. The results of the effective contribution indicate that self-efficacy has a greater influence on work readiness than perceived organizational support. The remaining 44.727% contribution from internal and external factors that affect work readiness is not discussed in this study.

Keywords: *perceived organizational support, self-efficacy, work readiness*

PENDAHULUAN

Menurut Daulay *et al.* (2019) berjalannya organisasi tidak terlepas dari para karyawan, karena karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai unsur dari sumber daya manusia, hasil kinerja dari karyawan berkontribusi cukup besar terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan, apabila sumber daya manusia yang baik didalam perusahaan maka pastinya akan semakin meningkat pula kinerja yang dicapai perusahaan. Menurut Dipang (2013) kualitas kinerja yang diberikan oleh karyawan sangat berpengaruh dan berkontribusi untuk instansi atau organisasi. Perusahaan harus mempunyai mutu yang membedakan dengan perusahaan lain, yang berasal dari karyawan yang inovatif, produktif, kreatif, mempunyai semangat serta konsisten untuk dapat bersaing dengan kompetitor. Faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja dari karyawan adalah kemampuan dari seorang individu (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dikeluarkan, serta organisasi yang mendukung (Dipang, 2013).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Japan External Trade Organizational* yaitu sebuah organisasi yang mempromosikan hubungan jual beli serta investasi antara Jepang dengan negara-negara lain. Hasil survey Jetro yang diterbitkan pada tahun 2020 terhadap 13.458 perusahaan ASEAN (termasuk 614 perusahaan Indonesia) mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan di Indonesia masih tergolong tidak seimbang dibandingkan negara lain. Indonesia berada pada posisi ke-7 di bawah

Filipina, Laos dan Malaysia (Malimin, 2023). Hal tersebut dapat dikatakan bahwa dibanding tenaga kerja di negara lain, kinerja karyawan di Indonesia masih rendah karena dipicu dari ketidaksiapan karyawan ketika bekerja (Tukunang *et al.*, 2021). Ketidaksiapan tersebut dapat disebabkan karena kurangnya keterampilan, pengalaman dan pengetahuan ketika menghadapi berbagai kondisi pekerjaan (Afni & Rahmawati, 2018)

Brady (2009) menyatakan *work readiness* berfokus pada ciri-ciri pribadi seperti kesiapan bekerja dan metode pertahanan yang diperlukan sebagai cara untuk mempertahankan pekerjaan setelah diperoleh bukan hanya sebagai cara memperoleh pekerjaan saja. Menurut Brady (2009) aspek *work readiness* terdiri dari enam aspek yaitu.

- a. Tanggung Jawab yaitu individu bertanggung jawab terhadap waktu kerja mulai dari tepat waktu saat datang hingga waktu kerja selesai. Bertanggung jawab atas alat-alat serta perlengkapan, pemenuhan standar kualitas kerja, memiliki kendali yang baik terhadap waktu dan menjaga kerahasiaan aturan organisasi.
- b. Keluwesan yaitu individu Adaptif terhadap transformasi serta aturan di tempat kerja. Mampu menerima terhadap transformasi di lingkungan kerja yang dapat ditebak maupun tidak. Individu juga perlu lebih proaktif dalam beradaptasi terhadap peralihan agenda kerja, tugas, serta jam kerja.
- c. Ketrampilan yaitu kesadaran individu terhadap kompetensi serta keterampilan yang akan digunakan di lingkungan kerja yang baru. Individu sadar akan kemampuannya dan merasa diberdayakan agar

menyelesaikan pekerjaan. individu juga bersedia mempelajari keahlian baru yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan bersedia mengikuti pelatihan karyawan serta program pendidikan berkelanjutan.

d. Komunikasi yaitu seseorang yang berada di tempat kerja dengan keterampilan komunikasi secara interpersonal akan mampu menjalani perintah, dapat meminta pertolongan, serta menerima pujian dan kritik. Individu mampu memberi penghormatan terhadap rekan-rekannya dan berbaur dengan baik.

e. Pandangan diri yang berhubungan dengan proses batin dari keyakinan seseorang terkait dirinya dan pekerjaannya. Individu yang telah siap dalam bekerja sadar akan kecakapan, penerimaan, serta keyakinan pada dirinya.

f. Kesehatan dan keselamatan kerja yaitu seseorang dengan kesiapan kerja mampu memelihara kebersihan diri dan menjaganya. Mampu bertindak dengan cepat dan mengikuti langkah-langkah keselamatan ketika menggunakan peralatan dan menggunakan mesin, memakai peralatan dan pakaian keselamatan bila diperlukan. Individu juga harus menaati peraturan kerja dan tidak merokok atau menggunakan narkoba.

Menurut Sari *et al.* (2018) dampak rendahnya *work readiness* pada karyawan akan mengurangi kontribusi yang baik untuk perusahaan. Hal ini disebabkan jika *work readiness* yang rendah akan mengakibatkan karyawan kurang mampu dalam melakukan perubahan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Pentingnya *work readiness* pada karyawan, maka memerlukan pengkajian terkait

faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *work readiness*, *work readiness* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut Kartono (1991) Faktor-faktor yang mempengaruhi *work readiness* terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. meliputi kepintaran, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Faktor internal ini merupakan segala hal yang memberikan dukungan terhadap kesiapan karyawan dari dalam diri sehingga tugas pekerjaannya dapat terlaksana secara baik dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan diharuskan mampu melaksanakan segala tugas dengan tepat dan benar, oleh karena itu efikasi diri yang dimiliki karyawan juga sangatlah penting.

Faktor eksternal yang mempengaruhi *work* mencakup lingkungan dunia kerja, lingkungan keluarga (rumah), rasa aman ketika sedang bekerja, peluang untuk mendapatkan kemajuan, teman sekerja yang mendukung, relasi dengan pemimpin serta pendapatan yang memadai. Faktor *ekstern* ini sendiri yaitu faktor pendukung yang berasal dari luar yang mana sama pentingnya dengan faktor *intern* Faktor ini bisa didapatkan melalui hubungan keterikatan karyawan dengan lingkungannya seperti contohnya, karyawan yang memiliki motivasi yang memiliki motivasi yang rendah, dengan dukungan dari organisasi kesiapan karyawan dalam bekerja juga akan meningkat. Penjelasan tersebut mengartikan bahwa pentingnya *perceived organizational support* pada individu.

Teori Bandura (1997) menjelaskan efikasi diri merupakan rasa percaya dari individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas atau pekerjaan agar sesuai dengan hasil dan tujuan tertentu. Dimensi-dimensi efikasi diri menurut Bandura (1997) meliputi a) *Magnitude* yang ditandai dengan individu yakin dapat menyelesaikan serta mengatasi tugas meskipun tugas tersebut terbilang sulit, b) *strength* yang ditandai dengan stabilnya individu terhadap keyakinan di dalam dirinya dengan mempertahankan usaha dan ketekunannya, c) *generality* ditandai dengan individu tidak merasa terbatas pada situasi tertentu. Hasil penelitian dari Sariroh dan Yulianto (2019) mengungkapkan bahwa apabila efikasi diri pada seseorang semakin tinggi maka *work readiness* akan semakin tinggi pula. Dalam penelitian tersebut juga mengungkapkan Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung melibatkan diri dalam sebuah tugas. Efikasi diri membuat individu berkomitmen kepada tujuan yang telah ditetapkan dan mencoba berbagai cara dalam menyelesaikan sebuah tuntutan dan tugas. Efikasi diri juga meningkatkan performa individu dalam menyelesaikan tugas dan tuntutan kerja.

Hal tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Aulia (2024) terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan *work readiness*, semakin tinggi efikasi diri yang ada pada individu maka semakin tinggi pula *work readiness* yang dimiliki. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kemampuan efikasi diri juga mendorong seseorang untuk berpikir jernih dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Efikasi diri juga dapat meningkatkan keterampilan individu yang akan memunculkan rasa yakin dengan kemampuannya sehingga akan mudah untuk menyelesaikan persoalan di tempat kerja. Menurut Lussier (2008) seseorang yang efikasi diri yang tinggi memperlihatkan bahwa keyakinan yang dimiliki akan cenderung mempengaruhi individu untuk memperoleh tingkatan yang lebih tinggi. Seseorang yang berkinerja pada suatu level yang lebih tinggi akan memiliki *work readiness* yang maksimal. Dalam sebuah perusahaan, dimana tingginya efikasi diri pada karyawan akan memudahkan karyawan untuk menerima perubahan yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi *work readiness* adalah *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi). Eisenberger *et al.* (1986) menjelaskan *perceived organizational support* merupakan sudut pandang karyawan terkait sejauh mana sumbangsih mereka dihargai oleh perusahaan serta bagaimana kesejahteraan mereka dipedulikan. Dukungan organisasi berdampak penting pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Adapun dimensi *perceived organizational support* menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) meliputi a) keadilan yang ditandai dengan karyawan yang diperlakukan dengan hormat dan bermartabat serta informasi terkait *output* disediakan, b) dukungan atasan ditandai dengan karyawan dengan pandangan umum yang mulai berkembang tentang sejauh mana sumbangsih mereka dinilai oleh atasan dan kesejahteraan karyawan pedulikan, c) Penghargaan dan kondisi kerja

ditandai dengan penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan yang diatur dalam suatu kebijakan, memberikan pengakuan atas sumbangsih dari karyawan. kebijakan, memberikan pengakuan atas sumbangsih dari karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandhika dan Saraswati (2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) signifikan berkontribusi terhadap kesiapan kerja atau *work readiness*. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa *perceived organizational support* turut meningkatkan komitmen karyawan dalam organisasi yaitu karyawan berharap bahwa hasil kerjanya akan dihargai oleh perusahaan. Dukungan Organisasi dirasakan oleh karyawan melalui atasan mereka. Penghargaan materiil seperti gaji, peringkat, dan pengayaan jabatan juga merupakan beberapa bentuk dukungan yang dirasakan oleh karyawan. arah tujuan yang positif diperoleh dari keharusan, rasa percaya serta harapan organisasi yang meningkat terhadap karyawan. Karyawan akan merasa pendapat dan usaha kerasnya dihargai oleh perusahaan, sehingga muncul komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Pada akhirnya pengalaman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan minat karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. *Perceived organizational support* akan meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan. *Perceived organizational support* akan memunculkan norma timbal balik di mana karyawan berkewajiban untuk meningkatkan performa kerja sesuai dengan arahan organisasi dan memperoleh penghargaan atas

usaha keras mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada karyawan PT. Adi Satria Abadi. Berdasarkan tujuan tersebut maka hipotesis mayor yang peneliti ajukan yaitu ada hubungan antara efikasi diri dan *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada karyawan. Terdapat pula hipotesis minor yang peneliti ajukan yang pertama adalah ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan *work readiness* pada karyawan PT. Adi Satria Abadi. Semakin tinggi efikasi diri maka *work readiness* pada karyawan semakin tinggi. Hipotesis minor yang kedua yaitu ada hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada karyawan. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka *work readiness* pada karyawan PT. Adi Satria Abadi semakin tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan tiga skala. Skala *work readiness* 36 aitem, skala efikasi diri 24 aitem dan skala *perceived organizational support* 24 aitem. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adi satria Abadi sebanyak 256 dengan subjek penelitian berjumlah 155 orag yang ditentukan dengan tabel Krejcie dan Morgan. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data terhadap hipotesis penelitian ini, maka diperoleh.

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Hipotesis Mayor

Variabel	R	Signifikansi	Keterangan
Efikasi diri dan <i>perceived organizational support</i> dengan <i>work readiness</i>	0,743	0,000	Sangat signifikan

Mengacu pada hasil uji hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa koefisien R memiliki nilai sebesar 0,743 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor yang diajukan dapat diterima. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara efikasi diri dan *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada karyawan di PT. Adi Satria Abadi.

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Hipotesis Minor

Variabel	r	Signifikansi	Keterangan
Efikasi diri dengan <i>work readiness</i>	0,701	0,000	Positif dan sangat signifikan
<i>Perceived organizational support</i> dengan <i>work readiness</i>	0,499	0,000	Positif dan sangat signifikan

Hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara efikasi diri dengan *work readiness* memiliki nilai $r_{x1y} = 0,701$, dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hasil ini

menunjukkan bahwa hipotesis minor satu yang diajukan dapat diterima. Terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara efikasi diri dengan *work readiness* pada karyawan di PT. Adi Satria Abadi.

Berdasarkan penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syandianingrum dan Wahjudi (2021) tiga dimensi yang dimiliki efikasi diri yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality* dapat mencerminkan individu yang memiliki tingkat optimisme tinggi adalah individu yang percaya dengan kompeten pada dirinya mampu menjalani berbagai rintangan, pantang menyerah, serta mampu untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi mampu menjadi faktor yang penting sebagai pendorong seseorang untuk meningkatkan *work readiness* (Syandianingrum & Wahjudi, 2021). Efikasi diri berpengaruh sangat signifikan terhadap *work readiness*, semakin semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki dan sebaliknya apabila semakin rendah peran efikasi diri maka semakin rendah tingkat kesiapan kerja yang dimiliki (Andina, *et al.*, 2023).

Hasil uji hipotesis minor kedua yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara *perceived organizational support* dengan *work readiness* memiliki nilai $r_{xy} = 0,499$, dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis minor dua yang diajukan dapat diterima. Terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work readiness*

pada karyawan di PT. Adi Satria Abadi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandhika dan Saraswati (2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) signifikan berkontribusi terhadap kesiapan kerja atau *work readiness*. Kurniawan et al. (2022) mengatakan didalam penelitiannya bahwa *perceived organizational support* dapat menimbulkan rasa tanggung jawab seseorang di dunia kerja sehingga karyawan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dukungan Organisasi yang positif dari perusahaan membuat pegawai mempunyai pandangan diri yang baik dan bertanggung jawab untuk membalas perusahaan dengan hal positif (Syarifudin et al., 2022).

Sumbangan efektif merupakan sumbangan yang berasal dari kedua variabel bebas efikasi diri dan *perceived organizational support* secara masing-masing dengan variabel tergantung *work readiness*. Sumbangan efektif total (SEX1 dan SEX2) terhadap *work readiness* dapat dilihat dari nilai determinan atau koefisien regresi yang dikuadratkan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa sumbangan efektif total dari efikasi diri dan *perceived organizational support* terhadap *work readiness* sebesar 55,273 persen. Sumbangan efektif ini dapat dihitung menggunakan rumus berikut.

$SE = Beta \times r(\text{zero order}) \times 100\%$	$SE = Beta \times r(\text{zero order}) \times$
$100\% \text{ Sex1} = 0,597 \times 0,701 \times 100\%$	$\text{Sex2} = 0,266 \times 0,499 \times$
$100\% \text{ Sex1} = 41,85 \%$	$\text{SEx2} = 13,273\%$

Mengacu pada perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 41,85 persen terhadap *work readiness*. Sementara itu, *perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif sebesar 13,273 persen terhadap *work readiness*. Penjelasan tersebut mengartikan bahwa sumbangan efektif pada efikasi diri lebih besar daripada *perceived organizational support*. Sisa sumbangan lainnya yaitu 44,727% dari faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi *work readiness* tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor internal yang tidak dibahas terdiri dari kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Faktor eksternal yang tidak dibahas terdiri dari lingkungan keluarga, kesempatan dalam mendapatkan kemajuan, rekan sekerja atau teman sebaya.

Penjelasan tersebut mengartikan bahwa sumbangan efektif pada efikasi diri lebih besar daripada *perceived organizational support*. Efikasi diri sebagai faktor internal yang berpengaruh penting terhadap *work readiness* karena dengan adanya keyakinan pada diri seseorang terhadap kemampuannya saat melakukan pekerjaan maka akan berdampak pada kesuksesan. Efikasi diri mengartikan berfungsi sebagai prediktor yang kuat dalam perilaku manusia dalam mencapai tujuan, bahkan seseorang dengan efikasi diri tinggi akan membuat seseorang percaya diri dengan kemampuan lainnya seperti memotivasi diri sendiri, mengembangkan

keterampilan bahkan mendapatkan dukungan-dukungan yang bersifat eksternal dari sosial (Khadifa *et al.*, 2018). Efikasi diri membantu menguatkan motivasi dan harapan positif pada lingkungan kerja sehingga mampu mempersepsikan dukungan perusahaan sebagai salah satu faktor intrinsik yang membuatnya bertahan dan beradaptasi dengan masalah di perusahaan (Arman *et al.*, 2023). Hal tersebut juga sama dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Syarif *et al.* (2018) faktor internal yang ada pada diri sendiri lebih besar pengaruhnya terhadap *work readiness* dibandingkan faktor eksternal yg didapatkan dari sekitar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara efikasi diri dan *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada karyawan di PT. Adi Satria Abadi. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan *work readiness* pada karyawan PT. Adi Satria Abadi. Semakin tinggi efikasi diri, maka *work readiness* pada karyawan semakin tinggi. Sebaliknya, jika efikasi diri rendah, maka *work readiness* pada karyawan juga akan rendah. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada karyawan PT. Adi Satria Abadi. Semakin tinggi *perceived organizational support*, maka *work readiness* pada karyawan semakin tinggi. Sebaliknya, jika *perceived organizational support* rendah, maka *work readiness* pada karyawan juga akan rendah. Sumbangan efektif efikasi diri terhadap *work readiness* sebesar 41,85 persen dan sumbangan efektif

perceived organizational support terhadap *work readiness* sebesar 13,273 persen, sehingga total sumbangan efektif yang diberikan adalah 55,273 persen.

Saran yang diberikan peneliti kepada PT. Adi Satria Abadi untuk memperhatikan efikasi diri pada karyawan karena sumbangan efektif pada efikasi diri lebih dominan pengaruhnya, namun perlu juga meningkatkan *perceived organizational support* pada karyawan karena tetap dapat mempengaruhi *work readiness* yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan agar memberikan kontribusi pada perusahaan dengan ilmu pengetahuan, kemampuan keterampilan yang selalu mengalami peningkatan. Saran bagi karyawan yaitu temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi karyawan secara pribadi untuk meningkatkan efikasi diri pada dirinya agar selalu termotivasi dapat melakukan tugas apapun di dalam pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Karyawan juga perlu memperhatikan fasilitas-fasilitas yang telah diberikan oleh atasan sehingga terbentuknya *perceived organizational support* yang bertujuan untuk mempererat hubungan kerja. Hal tersebut dapat menekan keinginannya untuk meninggalkan perusahaan dengan adanya hubungan baik dan kecocokan terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, N., & Rahmawati, R. (2018). Kesiapan tenaga kerja Indonesia yang tidak memiliki keterampilan (unskill) dalam menghadapi asean community 2015. *Global Insight Journal*, 3(2), 18–34.
- Azlina, A. (2012). *Psikologi industri dan pengurusan sumber daya manusia* (edisi ke-1). UMT.
- Arifah, C., Subowo, S., & Santoso, J. T. B. (2021). Peran efikasi diri dalam memediasi kesiapan menjadi guru. *Business and Accounting Education Journal*, 2(3), 268–288. <https://doi.org/10.15294/baej.v2i3.55831>.
- Brady, R. P. (2009). *Work readiness inventory administrator's guide*. JIST Publishing, Inc.
- Bandura. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 19-33. <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.2318>.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Khadifa, A., & Indriayu, M. (2018). Pengaruh praktik kerja industri dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas xi SMK Negeri 1 Banyudono 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 453-472.
- Kurniawan, S., Praningrum., & Dharmayana, I. W. (2022). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *The Manager Review*, 4(1), 354-386.

- Sari, D. P., Febriani, O. M., & Putra, A. S. (2018). *Perancangan Sistem Informasi SDM Berprestasi pada SD Global Surya*, 7(1), 289–294.
- Sariroh, M. K., & Yulianto, J. E. (2019). Hubungan efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada Universitas X Surabaya. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 41–51. <https://doi.org/10.37715/psy.v2i1.866>.
- Syandianingrum, A., & Wahjudi, E. (2021). Pengaruh mata diklat produktif akuntansi dan pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja dengan variabel moderasi efikasi diri. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 9(1), 32-45.
- Syarifuddin, A., Sudarmadji, S., & Suherman, S. (2022). Pengaruh perceived organizational support dan psychological empowerment terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior di KPP perusahaan masuk Bursa. *Labs: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 27(1), 1-10.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 13-17. 698. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>.