

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

Berikut adalah teori-teori dan penelitian sebelumnya yang akan menjadi pedoman yang digunakan dan mendukung penelitian ini :

##### **a. Kesiapan kerja**

###### **1. Pengertian kesiapan**

Dalyono (2005) mengartikan bahwa kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik dari segi fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental berarti memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan.

Kamus psikologi caplin (2006) menyatakan kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekan sesuatu.

Menurut Oemar Hamalik (2008) “kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional”.

Slamento (2010) mendefinisikan kesiapan adalah keseluruhan kondisi yang membuatnya siap untuk memberinya respon/jawaban dengan cara tertentu terhadap suatu kecedrungan untuk memberi respon. Kondisi mencakup setidaknya-tidaknya tiga aspek yaitu: (1) kondisi fisik, mental dan emosional, (2) kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, (3) keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.

Slamento (2010) juga mengungkapkan prinsip-prinsip *readness* atau kesiapan yaitu : (1) semua aspek perkembangan berinteraksi (saling pengaruh-mempengaruhi). (2) kematangan jasmani dan rohani adalah perlu untuk memperoleh manfaat dari pengalaman. (3) pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap

kesiapan. (4) kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

Sementara aspek kesiapan menurut Slameto (2010), (1) kematangan/ *maturation* yaitu suatu proses yang mengakibatkan perubahan tingkah laku karena pertumbuhan dan perkembangan. Pertumbuhan mendasari perkembangan, sedangkan perkembangan mencakup fungsi-fungsi (tubuh dan jiwa) sehingga terjadi *differensi*. Memberikan latihan sebelum anak matang tidak akan memberikan hasil. (2) Kecerdasan, J. Piaget dalam Slameto (2010) membagi perkembangan kecerdasan dalam beberapa fase : (a) *Sensori motor period* (0-2 tahun), pada period ini anak banyak bereaksi reflek yang terkoordinasi. Terjadi perkembangan perbuatan sensorik motor dari yang sederhana ke relatif kompleks. (b) *preoperational period* (2-7 tahun), anak akan mulai mempelajari nama-nama dari objek yang sama dengan yang dipelajari orang dewasa.

Menurut S. Nasution (2010), kesiapan adalah kondisi yang mendahului kegiatan itu sendiri, tanpa kesiapan atau kesediaan ini proses mental tidaklah terjadi. Kesiapan tidak dapat dipengaruhi bila saatnya belum tiba, tetapi dengan latihan tingkat kesiapan dapat dicapai.

Menurut Otman, et. Al., (2012)” 4 konsep yang dinilai untuk mengukur sebuah kesiapan menurut sosiologi dan psikologi yaitu: perilaku, nilai, opini, dan kepercayaan.

Dari beberapa definisi kesiapan diatas dapat disimpulkan bahwa kesiapan adalah keadaan seseorang atau organisasi yang secara keseluruhan telah siap baik dari fisik dan mentalnya untuk menghadapi kondisi tertentu agar dapat mencapai tujuannya.

## **2. Pengertian Kerja**

Menurut Dewa Ketut (1994), kerja merupakan suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.

Menurut B. Renita (2006), dilihat dari sudut pandang sosial, kerja merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat untuk mempertahankan dan dan mengembangkan kehidupan. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007), kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tersebut. Kerja merupakan suatu keharusan untuk memperoleh imbalan atau upah untuk memenuhi kebutuhan seseorang atau kelompok.

Menurut Wjs. Poerwadarminta (2007) kerja adalah perbuatan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016), kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu atau dapat diartikan dengan sesuatu yang dapat dilakukan untuk mencari nafkah.

### **3. Pengertian kesiapan Kerja**

Walaupun diatas sudah dijelaskan mengenai teori kesiapan dan kerja, berikut terdapat teori mengenai kesiapan kerja dan penjelasan mengenai ciri-ciri siswa yang memiliki kesiapan kerja dan faktor yang mempengaruhinya.

Herminanto Sofyan (1992) menyatakan bahwa, kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan, hambatan dengan hasil maksimal dengan target yang ditentukan.

Agus Fitri yanto (2006) secara sederhana mendefinisikan kesiapan kerja sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental,

serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan atau kegiatan.

#### **4. Ciri-ciri Kesiapan Kerja**

Menurut Agus Fitriyanto (2006), Ciri-ciri siswa yang memiliki kesiapan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Hal tersebut sangatlah penting karena akan menghasilkan kerja yang maksimal. Kemauan untuk bekerjasama harus disertai dukungan kemampuan bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Memiliki keberanian untuk menerima tanggungjawab. Tanggung jawab haruslah dimiliki oleh setiap mahasiswa karena keberanian untuk menerima tanggungjawab merupakan indikasi bahwa seseorang telah memiliki kesiapan mental untuk bekerja.

- 3) Memiliki sikap kritis. Setiap mahasiswa harus memiliki sikap kritis agar lebih inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja dan juga digunakan untuk mengoreksi kesalahan yang selanjutnya dan dapat dijadikan evaluasi guna mengambil langkah tepat.

- 4) Mempunyai kemampuan adaptasi dengan lingkungan. Mahasiswa harus mampu beradaptasi dengan lingkungan baru di dunia kerja setelah lulus.

- 5) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif.

Dalam dunia kerja, mahasiswa akan dihadapkan pada banyak pilihan dan pertimbangan yang harus dipikirkan secara logis dan objektif yang berdasar pada akal sehat dan rasional.

- 6) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan sesuai bidang keahlian yang dimiliki.

Dengan keinginan untuk maju akan membuat mahasiswa terdorong untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik dari pekerjaannya. Salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan mengikuti perkembangan sesuai keahliannya.

#### **5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja.**

Menurut Suryabrata (1986), Kesiapan kerja dipengaruhi oleh proses belajar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar yaitu :

- 1) Faktor dari luar yang terdiri dari faktor sosial yaitu hubungan dengan sesama manusia baik yang hadir maupun *representative* dan *non socia* yaitu suhu, cuaca, alat-alat, dan waktu.
- 2) Faktor dari dalam yang terdiri dari faktor fisiologis yaitu keadaan jasmani dan faktor psikologi yaitu meliputi rasa ingin tahu, sifat kreatif dan rasa ingin maju.

Menurut Mangunhardjana (1988) menjelaskan bahwa mempersiapkan diri untuk mendapatkan pekerjaan meliputi :

- a) Persiapan profesional atau persiapan dalam bidang pendidikan. Seorang tenaga kerja profesional harus membekali diri mereka dengan pengetahuan, keahlian atau keterampilan tertentu agar dapat bersaing didunia kerja. Calon kerja terdidik seperti mahasiswa Ekonomi dan Bisnis yang mempersiapkan diri dengan menempuh pendidikan diuniversitas atau perguruan tinggi dan mendapat ilmu harus dapat mempraktekannya didunia kerja atau masyarakat nantinya dan mahasiswa ekonmi dan Bisnis harus bayak berlatih mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki.
- b) Kesiapan sikap dan kepribadian atau persiapan bidang psikologi. Agar dapat berhasil, calon tenaga kerja terdidik atau mahasiswa harus dapat mengandalkan sikap batin mereka yang idelanya sikap-sikap itu ditumbuhkan

dan dibina selama pendidikan. Sikap yang dibutuhkan antara lain sikap bertanggung jawab, jujur, dapat diandalkan, mandiri dan berdisiplin diri. Persiapan ini juga mencakup pendewasaan emosi, perasaan, budi dan pikiran, kehendak dan motivasi, arah dan cita-cita serta tindak tanduk perilaku.

- c) Persiapan hubungan dengan orang lain dan kerja sama atau persiapan dalam bidang sosial. Dalam dunia kerja kita tidak bekerja sendiri, pastinya nanti kita akan mempunyai rekan kerja dengan berbagai karakter yang berbeda, untuk itu seorang mahasiswa Ekonomi dan Bisnis dituntut untuk dapat bekerjasama dengan orang lain. Tenaga kerja APITU harus membiasa diri untuk toleransi terhadap sesama, tidak egois, menerima saran dari orang lain dan dapat berkomunikasi dengan baik.

Menurut Kartini (1991) Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (*interen*) yang meliputi : kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja, dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*) yang meliputi : Lingkungan kerja (rumah), Lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan dan gaji.

Menurut Herminanto Sofyan (1992) Faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja antara lain : “(1) Motivasi belajar, (2) Pengalaman praktek luar, (3) bimbingan vokasional, (4) Latar belakang ekonomi orang tua, (5) Prestasi belajar selanjutnya, (6) Informasi pekerjaan, dan (7) Ekspektasi masuk dunia kerja,” Faktor-faktor tersebut bila ditelusuri mencakup aspek internal dan eksternal individu.

Menurut Dewa Ketut (1993) Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain : (1) Kemampuan Intelegensi (2) Bakat (3) Minat (4) Motivasi (5) Sikap (6) Kepribadian (7) Nilai (8) Hobby (9) Prestasi (10) Keterampilan (11) Penggunaan waktu senggang (12) Pengetahuan tentang dunia kerja (13) Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan.

A. Muri Yusuf (2002) Menjelaskan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah “(1) Pengetahuan dan wawasan, (2) Kecerdasan, (3) Kecakapan, (4) Bakat, (5) Minat, (6) Sikap, (7) Nilai-nilai, (8) Sifat-sifat pribadi, (9) lingkungan psikososial kerja, (10) Prospek/pejuang kerja, (11) Jenis-jenis kerja, (12) Karakteristik kerja

Menurut P. Brady (2009) Mengandung enam komponen utama yaitu tanggung jawab (*responsibility*), fleksibilitas (*fleksibility*), keterampilan (*skills*), komunikasi (*communication*), pandangan terhadap diri (*self view*), kesehatan dan keselamatan (*health and savety*).

Kesiapan kerja terdiri dari dua kata yaitu kesiapan dan kerja. Kesimpulan dari definisi-definisi kesiapan kerja diatas adalah kondisi seseorang atau individu dengan persyaratan atau ketentuan (kemampuan dan keterampilan) yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dengan tujuan agar mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuannya. Maka dari itu para Tenaga kerja APITU sebagai tenaga kerja juga harus mempersiapkan diri mereka, mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki agar dapat dikatakan siap untuk masuk ke dunia kerja yang semakin ketat, terlebih kita sudah memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dimana

persaingan yang ketat karena Tenaga kerja APITU akan bersaing dengan tenaga terampil dari luar negeri.

## **b. Pengetahuan**

### **1) Pengertian Pengetahuan**

Menurut Notoatmojo (2007), pengetahuan adalah hasil “tahu” dan hal tersebut terjadi setelah seseorang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui panca indra manusia, yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Menurut Mubarok, dkk, (2007), Pengetahuan adalah hasil dari mengingat kembali kejadian yang pernah dialami baik secara sengaja maupun tidak sengaja dan hal tersebut terjadi setelah orang melakukan kontak atau pengamatan terhadap suatu obyek tertentu.

Dari definisi teori-teori diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengetahuan adalah hasil mengingat suatu objek tertentu dan biasanya dilakukan oleh panca indra penglihatan, pendengaran, penciuman ,rasa dan raba.

### **2) Tingkatan Pengetahuan**

Dalam bukunya Notoatmojo (2007) membagi pengetahuan yang dicakup didalam domain kognitif menjadi 6 tingkatan yaitu :

#### **a. Tahu (*Know*)**

Tahu disini mempunyai arti sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya yang termasuk kedalam tingkatan mengingat kembali atau *recall* terhadap situasi spesifik dari keseluruhan bahan yang telah dipelajari atau rangsangan yang diterima. Tingkatan ini masuk pada pengetahuan yang paling rendah.



b. Memahami (*Comperhention*)

Memahami mempunyai arti yaitu suatu kemampuan untuk menjelaskan suatu objek yang diketahui dengan benar dan dapat menginterpretasikan materi tersebut dengan benar. Seseorang yang telah paham harus mampu untuk menjelaskan, menyimpulkan, dan meramalkan objek yang telah dipelajari.

c. Aplikasi

Aplikasi adalah kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi nyata yang dapat diartikan sebagai penggunaan hukum-hukum, rumus-rumus, metode-metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi lain.

d. Analisis (*Analysis*)

Kemampuan untuk menjabarkan materi kedalam komponen-komponen yang masih dalam struktur organisasi tersebut dan masih berkaitan satu sama lain. Kemampuan analisis dapat diteliti dari penggantian kata seperti menggambarkan (menurut bagan), membedakan, memisahkan dan mengelompokan.

e. Sintesis (*Syntesis*)

Kemampuan menunjukan kepada suatu komponen untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian kedalam suatu bentuk keseluruhan yan baru seperti kemampuan menyusun, merencanakan, meringkaskan, menyesuaikan terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang ada.

f. Evaluasi (*Evaluation*)

Kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penelitian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian tersebut berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada. Seperti menanggapi tentang fenomena, musibah atau wabah penyakit yang sedang terjadi.

### 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan

Menurut Notoatmojo (2007), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang, yaitu :

#### a. Pendidikan

Pendidikan telah menjadi satu cara dan bagi seseorang untuk mengembangkan diri mereka. Pendidikan sendiri dapat diperoleh di dalam maupun luar sekolah yang akan berlangsung seumur hidup. Pendidikan akan mempengaruhi.

#### b. Informasi

Informasi bisa didapatkan dari mana saja, baik non-formal seperti media cetak, internet atau sosial media. Seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat akan membantu penyebaran informasi dan memudahkan kita untuk mendapatkan pengetahuan-pengetahuan baru.

#### c. Sosial Budaya dan Ekonomi

Budaya atau tradisi dan kebiasaan suatu negara juga akan mempengaruhi pengetahuan yang didapatkan, tradisi yang dilakukan tanpa melakukan penalaran baik atau buruknya tetap akan memberikan pengetahuan walaupun mereka tidak melakukan atau mengalami. Status ekonomi seseorang juga berpengaruh pada pengetahuan yang didapat karena fasilitas yang mendukung mereka dalam mendapatkan pengetahuan.

#### d. Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di sekitar individu atau kelompok yang dapat memberikan pengaruh terhadap masuknya pengetahuan pada diri seseorang karena adanya hubungan timbal balik atau tidak terhadap pengetahuan yang didapat seseorang.

e. Pengalaman

Pengalaman juga berpengaruh pada pengetahuan seseorang, pengalaman dapat diperoleh baik dari individu itu sendiri atau pengalaman juga digunakan untuk mengetahui kebenaran dari suatu pengetahuan.

f. Usia

Usia seseorang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan serap pengetahuan, semakin bertambah usia seseorang maka akan membuatnya semakin membaik. Pada fase usia <60 tahun seseorang cenderung mempertahankan prestasi yang telah mereka dapat dan pada fase usia >60 tahun seseorang hanya tinggal menikmati apa yang telah mereka peroleh dan usahakan selama ini.

Dengan beberapa teori dan penjelasan mengenai kompetensi pengetahuan di atas, diharapkan Tenaga kerja APITU lebih giat lagi dan bersungguh-sungguh dalam menuntut ilmu guna menambah pengetahuan mereka. Dan anggota APITU masih dalam usia produktif sehingga mempermudah mereka mendapatkan dan menyerap informasi sebagai pengetahuan mereka, terutama pengetahuan tentang ASEAN, MEA, pengetahuan tentang pekerjaan manajerial dan akuntan serta pengetahuan tentang manajemen perubahan.

**c. Kemampuan**

**1. Pengertian kemampuan**

Menurut Gibson (1994), kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dapat dimanfaatkan atau tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan fisik atau mental yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan dan bukan sesuatu yang ingin dilakukan.

P. Robbins (2009) mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan fisik :

- a) Kemampuan Intelektual (*intellectual ability*) : Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b) Kemampuan fisik (*physical ability*) : Kemampuan melakukan tugas-tugas menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

## 2. Jenis Kemampuan

Menurut Robert R.Katz, dalam Moenir (2008) Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki agar dapat mendukung seseorang untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal. Berikut :

### a) Kemampuan teknis (*Technical skill*)

Merupakan pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Seseorang harus mampu menguasai metode kerja dan alat-alat yang digunakan dalam pekerjaan.

### b) Kemampuan Bersifat (*Human Skill*)

Merupakan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok dengan suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Dalam organisasi atau kelompok, seseorang dituntut agar dapat bekerja sama dalam timnya.

### c) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Merupakan kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur-unsur itu. Seseorang harus mampu untuk menganalisa keadaan sekitar dan masalah yang sedang dihadapi sehingga dapat mengambil langkah yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut.

#### **d. Self Efficacy**

##### **1. Pengertian *Self-Efficacy***

Teori efikasi diri (*self-efficacy theory*) juga dikenal sebagai *teori kognitif sosial*, atau *teori pembelajaran sosial*, mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan demikian, dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan (Robbins dan Judge, 2015).

Menurut Locke dkk. (dalam Dimiyati, 1984); dikutip oleh Suseno (2012) mengatakan bahwa efikasi diri yang tinggi akan menumbuhkan rasa percaya diri akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas. Efikasi diri menurut Bandura (1997) dalam Suseno (2012) adalah keyakinan diri seseorang akan kemampuan-kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu hal.

Efikasi diri dapat mendorong kinerja seseorang dalam berbagai bidang termasuk minat berwirausaha (Luthans,2008:205). Oleh karena itu, dalam membuka suatu usaha diperlukan keyakinan diri (*selfefficacy*) terhadap kemampuannya agar usahanya dapat berhasil. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Robbins (2007:180). Efikasi diri

juga dikenal dengan teori kognitif sosial atau penalaran sosial yang merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas

Bandura (1997) dalam Suseno (2012) mengatakan bahwa keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh dengan tekanan. Efikasi diri dapat mendorong kinerja seseorang dalam berbagai bidang termasuk minat berwirausaha (Luthans (2008), dalam Wulandari, 2013). Sedangkan menurut Robbins (2007) dalam Wulandari (2013) dalam membuka suatu usaha diperlukan keyakinan diri (*self-efficacy*) terhadap kemampuannya agar usahanya dapat berhasil.

Menurut Bandura (1997) dalam Suseno (2012), jika seseorang percaya bahwa tidak memiliki kekuatan untuk memproduksi suatu hasil, maka orang tersebut tidak akan berusaha untuk membuat sesuatu terjadi. Sebaliknya orang yang memiliki efikasi diri tinggi diyakini sebagai orang yang mampu berperilaku tertentu untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan, selain itu mereka lebih giat dan lebih tekun dalam berusaha.

## **2. Dimensi Efikasi Diri**

Bandura (1977) dalam Suseno (2012) menjelaskan bahwa efikasi diri terdiri dari beberapa dimensi. Masing-masing mempunyai implikasi penting dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

### **a. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)**

Yaitu berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Individu akan mencoba perilaku yang dia merasa mampu melakukannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang diluar batas kemampuan yang dirasakan. Jika seseorang dihadapkan pada tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan, maka efikasi diri akan diarahkan pada tugas yang mudah, sedang atau sulit sesuai dengan batas

kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan masing-masing tingkatan kesulitan.

b. **Kemantapan Keyakinan (*Strength*)**

Adalah derajat kemampuan individu terhadap keyakinan atau pengharapannya. Seseorang dengan efikasi diri yang lemah akan mudah menyerah pada pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Sedangkan seseorang dengan efikasi diri tinggi akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya walaupun ditemukan pengalaman yang tidak menunjang atau menghambat.

c. **Luas Bidang Perilaku (*Generality*)**

*Generality* adalah sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas atau situasi tertentu hingga dalam serangkaian tugas atau situasi yang bervariasi.

### **3. Komponen yang Memberikan Dorongan Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1997), dalam Suseno (2012), terdapat tiga komponen yang memberikan dorongan bagi terbentuknya efikasi diri, yaitu:

a. *Outcome Expectancy* (Pengharapan Hasil), yaitu adanya harapan terhadap kemungkinan hasil dari perilaku. Harapan ini dalam bentuk prakiraan kognitif tentang kemungkinan hasil yang akan diperoleh dan kemungkinan tercapainya tujuan.

b. *Efficacy Expectancy* (Pengharapan Efikasi), yaitu harapan atas munculnya perilaku yang dipengaruhi oleh persepsi seseorang pada kemampuan kinerjanya yang berkaitan dengan hasil. Jika seseorang sering mengalami kegagalan pada suatu tugas tertentu maka ia cenderung memiliki efikasi yang rendah pada tugas tersebut dan sebaliknya jika menemukan keberhasilan

dalam melakukan tugas tertentu maka ia akan mempunyai efikasi diri yang tinggi pada tugas tersebut.

- c. *Outcome Value* (Nilai Hasil), yaitu nilai kebermaknaan atas hasil yang diperoleh seseorang. Nilai hasil yang sangat berarti akan memberikan pengaruh yang kuat pada motivasi seseorang untuk mendapatkannya kembali.

#### 4. Faktor Efikasi Diri

Bandura (1986), dalam Suseno (2012), mengemukakan bahwa perbedaan tingkat efikasi diri dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- a. Sifat tugas yang dihadapi, semakin kompleks dan sulit suatu tugas bagi seseorang maka semakin besar keraguan terhadap kemampuannya, sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang sederhana dan mudah maka dirinya sangat yakin pada kemampuannya untuk berhasil.
- b. Intensif eksternal, yaitu adanya insentif berupa hadiah (*reward*) dari orang lain untuk merefleksikan keberhasilan individu dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi dirinya. Dalam hal ini *reward* yang tepat atau yang menarik akan meningkatkan motivasi seseorang.
- c. Status seseorang dalam lingkungan. Seseorang yang memiliki status sosial lebih tinggi akan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi pula dibandingkan seseorang yang berstatus sosial lebih rendah. Status sosial tinggi membuat seseorang memperoleh penghargaan lebih dari orang lain sehingga memberikan pengaruh pula terhadap efikasi dirinya.

Informasi tentang kemampuan diri. Efikasi diri akan meningkat jika seseorang mendapatkan informasi yang positif tentang dirinya, demikian sebaliknya



efikasi diri akan menurun jika seseorang mendapatkan informasi negatif mengenai kemampuannya.

## B. Penurunan Hipotesis

Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, yang akan mendukung peneliti dalam penyusunan hipotesis.

### 1. Pengetahuan Berpengaruh Positif Pada Kesiapan Kerja Anggota APITU Menghadapi MEA.

Table 2.1  
Penelitian Terdahulu tentang Variabel Pengetahuan

1	Fernandes Jose Abilio P.S E, 2012, persepsi mahasiswa terhadap pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN.	Ada hubungan positif antara pengetahuan dengan kesiapan menghadapi MEA. Kesiapan diri mahasiswa dalam menghadapi MEA dapat diukur dengan pengetahuannya mengenai MEA/AEC
2	Suttiapun, Muttachai. (2014) "The Readiness of Thai Accounting Students for the ASEAN Economic Community: An Exploratory Study." <i>Asian Journal of Business and Accounting</i> , 7(2). Hlm. 139-157)	Adanya pengaruh positif antara kompetensi pengetahuan terhadap kesiapan mahasiswa akuntansi Thailand menghadapi MEA.
3	Tri Hanani (2016), "Evaluasi kesiapan kerja mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015"	Adanya pengaruh positif antara kompetensi pengetahuan terhadap kesiapan mahasiswa akuntansi UNY menghadapi MEA.
4	Embracing ASEAN Economic Community : Are Thai Students Ready For Transation?(Ryan R.F. Barbin, Philips H. Nicholls)	Ada hubungan positif antara pengetahuan dengan kesiapan menghadapi MEA. Pengetahuan sangat penting terutama pengetahuan seputar ASEAN, MEA dan IFRS.
5	Preparing Indonesia skilled labor in the field of Accounting, Finance and Capital Market for ASEAN Economic Community 2015 (Evi Steelyana, 2012)	adanya pengaruh positif antara pengetahuan terhadap kesiapan menghadapi MEA, seperti pengetahuan tentang pasar modal tunggal ASEAN, pengetahuan pasar bebas dan teori informasi.
6	Kesiapan kerja mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menghadapi MEA 2016 (Putri sari, 2016).	Adanya pengaruh positif antara kompetensi pengetahuan terhadap kesiapan mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menghadapi MEA 2016.

Pengetahuan sangat penting dimiliki oleh anggota APITU karena pengetahuan merupakan ilmu dasar yang dapat digunakan agar ia dapat mengetahui cara yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Contoh saja pengetahuan tentang MEA, SKKNI, dan tentang Kode etik profesi yang akan membantu agar mampu

bersaing di MEA 2017. Jadi, semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki para anggota APITU maka akan semakin berpengaruh terhadap kesiapan menghadapi MEA. Pernyataan peneliti tersebut didukung oleh teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung, sehingga peneliti dapat menyusun hipotesis pertama yaitu :

**H1 : Pengetahuan Berpengaruh Positif Pada Kesiapan Kerja Anggota APITU Menghadapi MEA 2017.**

2. Kemampuan berpengaruh positif pada kesiapan kerja anggota APITU menghadapi MEA 2017.

Table 2.2  
 Penelitian Terdahulu tentang Variabel Kemampuan

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Preparing Indonesia skilled labor in the field of Accounting, finance and capital market for ASEAN Economic Community 2015 (Evi Steelyana, 2012)	Adanya pengaruh positif antara kemampuan terhadap kesiapan menghadapi MEA, seperti kemampuan menganalisis dan mengaudit informasi sesuai standar IFRS.
2	ASEAN Federation of Accountants (AFA). (2013). Research Project Commissioned by the ASEAN Federation of Accountants. London: The Association of Chartered certified Accountants.	Adanya pengaruh positif antara kemampuan terhadap kesiapan menghadapi MEA, diantara kemampuan sesuai ukuran IES dan IFRS yaitu persepsi kemampuan bernegosiasi, persepsi issue politik di ASEAN, persepsi standar akuntansi di ASEAN dan persepsi tentang profesi akuntansi.
3	Suttipun, Muttachai. (2014) "The Readiness of Thai Accounting Students for the ASEAN Economic Community: An Exploratory Study." Asian Journal of Business and Accounting. 7(2). Hlm. 139-157)	Adanya pengaruh positif antara kemampuan terhadap kesiapan menghadapi MEA, diantara kemampuan sesuai ukuran IES dan IFRS yaitu persepsi kemampuan bernegosiasi, persepsi issue politik di ASEAN, persepsi standar akuntansi di ASEAN dan persepsi tentang profesi akuntansi.
4	Tri Hanani (2016), "Evaluasi kesiapan kerja mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015"	Adanya pengaruh positif antara kemampuan terhadap kesiapan menghadapi MEA, diantara kemampuan sesuai ukuran IES dan IFRS yaitu persepsi kemampuan bernegosiasi, persepsi issue politik di ASEAN, persepsi standar akuntansi di ASEAN dan persepsi tentang profesi akuntansi.
	Kesiapan kerja mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menghadapi MEA 2016 (Putri sari, 2016).	Adanya pengaruh positif antara kompetensi kemampuan terhadap kesiapan mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menghadapi MEA 2016.

Kemampuan juga harus dimiliki anggota APITU karena dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki akan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Setidaknya harus memiliki kemampuan intelektual untuk membantunya menalar dan berfikir agar dapat bersaing di era MEA seperti persepsi tentang persaingan kerja Praktisi pedingin dan tata udara, juga persepsi tentang isu

politik negara anggota ASEAN. Dengan kemampuan tersebut, pastinya akan menunjang performa anggota APITU dalam menghadapi MEA 2017. Jadi, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki Tenaga kerja APITU maka akan semakin berpengaruh terhadap kesiapan menghadapi MEA. Pernyataan peneliti tersebut didukung oleh teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung, sehingga peneliti dapat menyusun hipotesis kedua yaitu :

**H2 : Kemampuan Berpengaruh Positif Pada Kesiapan Kerja Anggota APITU Menghadapi MEA.**

3. *Self Efficacy* memoderasi pengetahuan Anggota APITU pada kesiapan kerja menghadapi MEA 2017.

Peneliti mencoba menelaah bagaimana peran *Self Efficacy* dalam memoderasi pengaruh variabel pengetahuan terhadap kesiapan kerja anggota APITU menghadapi MEA 2017. Dalam hubungannya peneliti menyatakan bahwa ada efek moderasi antara *Self Efficacy* memoderasi Pengetahuan dalam hubungannya yaitu ketika seorang anggota APITU memiliki tingkat efikasi diri dapat bersaing yang tinggi maka ia akan meningkatkan pengetahuan apapun yang dapat meningkatkan kualitas dirinya, sebaliknya jika seorang anggota APITU dengan tingkat efikasi diri dapat bersaing yang rendah maka ia akan cenderung tidak berusaha meningkatkan pengetahuannya apapun yang dapat meningkatkan kualitas diri atau cenderung menghindari diri dalam persaingan tenaga kerja. *Self Efficacy* sebagai variabel yang memoderasi pengetahuan memiliki pengaruh positif atau menguatkan dan bisa saja mempunyai pengaruh negatif atau memperlemah dan atau bahkan tidak berpengaruh sama sekali terhadap kesiapan kerja anggota APITU dalam menghadapi MEA 2017.

**H3 : Self Efficacy memoderasi pengetahuan Pada Kesiapan Kerja anggota APITU Menghadapi MEA 2017.**

4. *Self Efficacy* memoderasi Kemampuan Anggota APITU pada kesiapan kerja menghadapi MEA 2017.

Peneliti mencoba menelaah bagaimana peran *Self Efficacy* dalam memoderasi pengaruh variabel Kemampuan terhadap kesiapan kerja anggota APITU menghadapi MEA 2017. Dalam hubungannya peneliti menyatakan bahwa ada efek moderasi antara *Self Efficacy* memoderasi kemampuan dalam hubungannya yaitu ketika seorang anggota APITU memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi maka ia akan meningkatkan kemampuan apapun yang dapat meningkatkan kualitas dirinya, sebaliknya jika seorang anggota APITU dengan tingkat efikasi diri yang rendah maka ia akan cenderung tidak berusaha meningkatkan kemampuan apapun yang dapat meningkatkan kualitas diri atau cenderung menghindari diri dalam persaingan tenaga kerja. *Self Efficacy* sebagai variabel yang memoderasi kemampuan memiliki pengaruh positif atau menguatkan dan bisa saja mempunyai pengaruh negatif atau memperlemah dan atau bahkan tidak berpengaruh sama sekali terhadap kesiapan kerja anggota APITU dalam menghadapi MEA 2017.

**H4 : *Self Efficacy* memoderasi kemampuan Pada Kesiapan Kerja anggota APITU Menghadapi MEA 2017.**

C. **Gambar Penelitian**

