



Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Self-Esteem Bagi Graduate di Universitas dalam Mencari Pekerjaan

Sabar Analisis Zega ^{1*}, Ati Kusmawati ²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Jl. K.H. Ahamad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Timur,
Kota Tangerang Selatan, Banten 15419

Korespondensi penulis sabarzeqa80@gmail.com

Abstract. *The need for self-efficacy and self-esteem is closely related to achieving success, especially in finding work after graduating from college. Because self-efficacy and self-esteem have an important role in increasing the stability of an individual's mental well-being. The background to the research is the difficult problem of finding work after graduating from college. In addition, undergraduate graduates often experience a decrease in self-esteem, self-confidence and do not fully believe in their abilities. This research aims to determine the level of relationship between self-efficacy and self-esteem for undergraduate graduates at universities in looking for work. This research uses quantitative correlational techniques with non-probability sampling using a purposive method. It is known that the population is 543 with a research sample of 85 respondents with a Slovin calculation precision of 10%. Data collection technique by distributing questionnaires via Google Form to 85 respondents. The results of this research show that there is a positive relationship between self-efficacy and self-esteem for university graduates who are looking for work, based on the Pearson correlation test of 0.231 and the coefficient interval score of 0.200-0.399, which is in the low category*

Keywords: *Self-Efficacy, Self-Esteem, Looking For A Job, University Graduates*

Abstrak. *Kebutuhan efikasi diri dengan harga diri sangat berkaitan dengan pencapaian kesuksesan terutama dalam mencari pekerjaan pasca lulus kuliah. Karena efikasi diri dengan harga diri memiliki peran penting dalam meningkatkan kestabilan kesejahteraan mental seorang individu. Latar belakang pada penelitian adalah persoalan mencari pekerjaan pasca lulus kuliah yang sulit. Selain itu lulusan sarjana sering mengalami penurunan harga diri, percaya diri dan tidak percaya sepenuhnya atas kemampuan yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara efikasi diri dengan harga diri bagi lulusan sarjana di universitas dalam mencari pekerjaan. Penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional dengan teknik non probability sampling melalui metode purposive. Diketahui populasi sebanyak 543 dengan sampel penelitian 85 responden dengan presisi perhitungan Slovin 10%. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner melalui google form kepada 85 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat Hubungan Antara Efikasi diri dengan Harga diri bagi graduate di universitas Dalam Mencari Pekerjaan, adalah positif berdasarkan perolehan uji pearson korelasi sebesar 0,231 dan skor interval koefisien yakni sebesar 0,200-0,399 berkategori rendah.*

Kata Kunci: *Efikasi Diri, Harga Diri, Mencari Pekerjaan, Graduate Universitas*

1. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya kebutuhan efikasi diri dengan harga diri sangat berkaitan dengan kestabilan kesehatan mental diri seseorang dalam mencapai kesuksesan. Sebab efikasi diri dengan harga diri memiliki masing-masing peran penting yang berbeda terhadap kondisi yang lebih baik. Fungsi efikasi diri adalah kepercayaan diri secara penuh terhadap ‘kapasitas keberhasilan’ yang dipunyai guna berhasil pada sebuah tugas tertentu. Sedangkan fungsi dari harga diri adalah penilaian secara sadar pada dirinya sendiri seberapa besar ‘kompetensi serta bermanfaat’ seseorang tersebut di dalam kehidupan

sosial sekitarnya. Hal ini dapat diketahui dalam bentuk ketahanan diri dan harga diri. Menurut Malbi & Reasoner (2000) harga diri atau *self-esteem* adalah keyakinan individu terhadap dirinya sendiri untuk berkompeten dan berguna dalam kehidupan. Penilaian harga diri yang tidak berdasarkan domain fungsi tertentu, melainkan seberapa besar seseorang menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri. Studi pada penelitian yang dilakukan Wahyu Safitri & Indianti (2021) mengatakan bahwa harga diri secara signifikan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir. Selain itu pada penelitian Fatikhah *et.al* (2023) yang menyatakan bahwa harga diri yang tinggi dan dukungan sosial yang secara bersama-sama memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kemampuan *fresh graduate* untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja baru.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri adalah tindakan seseorang atas kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor sumber utama yang mempengaruhi efikasi diri meliputi sifat tugas yang dihadapi, pengalaman sukses, pengalaman orang lain, persuasi sosial, dan keadaan fisiologis dan emosional. Hal ini akan lebih mempertahankan efikasi diri tinggi dalam melaksanakan komitmen dari awal tujuan yang sudah direncanakan. Lebih lanjut Studi penelitian Vira Mulyawati dan Sinta Saraswati (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri pengambilan keputusan karir dan keterlibatan karir pada mahasiswa FIP UNNES. Aspek variabel yang digunakan adalah skala efikasi diri keputusan karier yang terdiri dari lima komponen yaitu penilaian diri yang akurat, informasi pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah. Maka dari itu dapat disimpulkan perbedaan efikasi diri dengan harga diri adalah efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil. Sedangkan harga diri adalah keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri sendiri secara keseluruhan

Saat ini kita tergerak untuk menyesuaikan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta ilmu teknologi yang kerap meningkat sesuai kebutuhan, terutama di dunia kerja yang semakin ketat persaingan antar kandidat. Sehingga semua kalangan individu dituntut memiliki kompetensi atau keahlian di dunia kerja. Hal ini juga tentu tidak mudah bagi lulusan sarjana muda untuk stabil berkompetisi memperoleh pekerjaan yang layak. Fenomena dalam sejumlah pengangguran yang terbanyak di Indonesia malah justru dari kalangan kelompok terdidik, terutama dari lulusan universitas. Proses dalam mencari pekerjaan terbilang sulit karena ketatnya kompetisi antar kandidat pencari kerja, kualifikasi kerja yang terbilang tinggi, dan lapangan kerja yang terbilang terbatas. Sehingga kurang terserapnya lulusan sarjana muda maupun lulusan terdidik lainnya oleh

penyedia lapangan pekerjaan dan pemerintah (<https://journals.kemnaker.go.id/>). Menurut laporan BPS per Agustus (2022), Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia mencapai 5,86% atau 8,42 juta jiwa yang menganggur. Berdasarkan data pengangguran per Agustus (2022) di tingkat pendidikan tercatat SMK (9,42%), SMA (8,57%), SMP (5,95%), dan di tingkat perguruan tinggi Diploma, S1, S2, dan S3 (4,80%). Hambatan terbesar adalah adanya pandemi COVID-19 yang berkontribusi dalam meningkatkan jumlah pengangguran di Indonesia, salah satunya dikarenakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Aeni, 2021).

Studi penelitian Vira Mulyawati dan Sinta Saraswati (2021) menunjukkan mahasiswa memiliki keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya yang mengarahkan dirinya memutuskan karier yang diinginkan. Aspek variabel yang digunakan adalah skala efikasi diri keputusan karier yang terdiri dari lima komponen yaitu penilaian diri yang akurat, informasi pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah. Penelitian dari Sidabalok, Marpaung & Manurung (2019) menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan harga diri mempengaruhi optimisme dan berkorelasi positif antara harga diri dengan optimisme. Aspek yang digunakan pada variabel harga diri terdiri dari lima yaitu konsep diri, kepribadian *hardiness*, regulasi diri, penerimaan diri dan kesiapan.

Berdasarkan studi penelitian yang telah diuraikan terdapat *research gap* dari kesenjangan teoritis dan kesenjangan variabel. Kesenjangan teoritis terhadap studi penelitian teoritis Efikasi Diri yang dimaksudkan adalah aspek yang sudah sering digunakan yakni komponen penilaian diri yang akurat, informasi pekerjaan, pemilihan tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah. Selain itu terdapat kesenjangan hasil temuan secara empiris yang belum menjelaskan dari hasil signifikansi dengan variabel Harga Diri berdasarkan data kategorisasi.

Oleh karena itu diketahui novelty atau temuan baru dalam penelitian ini adalah untuk menguji Hubungan antara variabel efikasi diri dengan harga diri serta menganalisis apakah ada Hubungan Antara Efikasi diri dengan Harga diri Dalam bagi lulusan sarjana dalam Mencari Pekerjaan. Dengan dua komponen variabel antara lain variabel Efikasi Diri yang terkait dengan Penguasaan Pengalaman, Pemodelan Sosial, Persuasi Sosial, Kondisi Fisik dan Emosional. Sedangkan komponen variabel Harga Diri adalah Rasa Aman, Rasa Identitas, Rasa Diterima, Rasa Kompetensi dan Rasa Berharga. Subjek dalam penelitian ini adalah bagi *graduate* di universitas. Alasan penelitian ini dilakukan terhadap subjek bagi *graduate* di universitas adalah untuk mengetahui bagaimana *graduate*

dapat stabil secara mental seperti kecemasan dalam mencari pekerjaan pasca lulus dan kesiapan lulusan sarjana untuk beradaptasi dengan keadaan pada masa covid-19. Sehingga pada kesimpulannya semakin tingginya efikasi diri setiap alumni maka semakin tinggi pula harga diri atau *self-esteem* yang dimiliki. Lalu dalam pengujian terhadap *graduate*, peneliti akan menggunakan sejumlah *graduate* yang akan dijadikan subjek dalam penelitian ini yang disebut sebagai data responden. Sehingga penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis Hubungan dan mengetahui tingkat Hubungan Antara Efikasi diri dengan Harga diri Dalam Mencari Pekerjaan bagi *graduate*.

2. KAJIAN TEORITIS

Self-efficacy

Menurut Bandura (1997) efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kemampuan melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan. Efikasi diri tidak berhubungan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi dengan keyakinan individu tentang apa yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang dimiliki. Selain itu, menurut Lent & Hackett (1987) efikasi diri dalam perkembangan karier dapat dipahami sebagai perilaku masuk karier tertentu, seperti pilihan utama perguruan tinggi dan kinerja akademik, meskipun ada sedikit pekerjaan yang menghubungkan efikasi diri dengan pengembangan karier di luar perguruan tinggi atau mengeksplorasi hubungan sebab akibat antara efikasi diri dan perilaku karier. Sehingga dapat disimpulkan efikasi diri merupakan kemampuan dan keyakinan individu untuk mampu mencapai tujuan dengan mengerjakan tugas yang dihadapi. Oleh karena itu pengaruh efikasi diri melekat terhadap lingkup kehidupan, termasuk keberhasilan individu dalam mencapai tujuannya, sangat signifikan. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada empat aspek Menurut Bandura, (1997) untuk mengevaluasi efikasi diri terdapat empat aspek untuk menilai kemampuan mereka, kekuatan, dan kerentanan mereka terhadap disfungsi yaitu Pengalaman Penguasaan Enaktif (Kinerja Aktual), Pengamatan Terhadap Orang Lain (Pengalaman Perwakilan), Persuasi Verbal dari Orang Lain, serta Kondisi Fisiologis dan Afektif.

Self-esteem

Rosenberg *et.al* (1995) *self-esteem* secara keseluruhan menunjuk kepada evaluasi diri yang positif. Terdiri atas dua dimensi yaitu kompetensi dan keberhargaan. Dimensi kompetensi (bermakna berdasar pada *self-esteem*) menunjuk pada tingkat dimana seseorang melihat dirinya sendiri sebagai seseorang yang memiliki

kemampuan dan bermakna. Dimensi keberhargaan diri (berharga berdasar pada *self-esteem*) menunjuk pada tingkat dimana individu merasa diri mereka sebagai seseorang yang bernilai. Sementara Robert W. Reasoner (1982;1992) memandang harga diri sebagai kontrol yang diterapkan pada siswa yang anti-sosial. Lanjut Robert W. Reasoner (2000) menyatakan harga diri terdiri dari dua dimensi yang berbeda yakni, kompetensi dan nilai. Atas dasar kedua komponen ini, ia mendefinisikan harga diri sebagai “komponen itu adalah pengalaman keberadaan mampu menghadapi tantangan hidup. Sedangkan nilai adalah layak mendapatkan kebahagiaan”. Kemudian Robert W. Reasoner (2010) menyatakan bahwa orang dengan *self-esteem* diukur melalui kecenderungan yang dialami seperti depresi, tidak bahagia, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, memiliki impuls yang lebih keras, cepat marah dan dendam, dan tidak puas dalam kesehariannya atau dalam hidup.

Dalam dimensi harga diri menekankan pada kompetensi dan keberhargaan diri. Hal ini akan berdampak bagi diri sendiri dan orang lain terhadap perkembangan kompetensi. Oleh karena itu harga diri yang sehat akan membantu individu mengatasi tantangan hidup dan merasakan kebahagiaan. Kemudian akan memberikan sumbangan nilai kelangsungan hidup yang berkembang bagi individu itu sendiri, baik positif dan negatif. Harga diri juga memiliki komponen kognitif dan afektif untuk menilai kemandirian harga diri kategori tinggi maupun harga diri rendah. Berdasarkan uraian harga diri diatas, maka dalam penelitian ini, untuk mengukur harga diri menggunakan teori yang dikembangkan Robert W. Reasoner (2010) Menurut Robert W. Reasoner (2010) ada lima aspek yang dapat digunakan untuk menilai harga diri secara psikologi yakni Rasa aman, Perasaan Identitas, Merasa diterima, Rasa kompetensi, Rasa keberhargaan terhadap diri.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasi. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif diartikan sebagai data yang dianalisis menggunakan statistik dan berupa angka-angka. Tujuannya adalah untuk menguji gagasan, membangun fakta, dan menunjukkan hubungan dan pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah lulusan sarjana di universitas yang secara administrasi sudah lulus sebanyak 534 alumni. Maka dari itu populasi penelitian ini terdapat sebanyak 534 alumni. Sampel pada penelitian ini menetapkan *non probability sampling*. Melalui penelitian ini jumlah lulusan sarjana dengan persesi sebesar 10%,

sehingga diperoleh responden sebanyak 85 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan analisis data yang digunakan ialah uji normalitas, uji linieritas, uji deskriptif statistik dan uji t test parsial

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas *self-efficacy*

No. Item	r hitung	r tabel (Sig 0.05)	Ket	No. Item	r hitung	r tabel (Sig 0.05)	Ket
1.	0.4	0.211	Valid	10.	0.741	0.211	Valid
2.	0.614	0.211	Valid	11.	0.426	0.211	Valid
3.	0.753	0.211	Valid	12.	0.63	0.211	Valid
4.	0.647	0.211	Valid	13.	0.338	0.211	Valid
5.	0.849	0.211	Valid	14.	0.444	0.211	Valid
6.	0.214	0.211	Valid	15.	0.485	0.211	Valid
7.	0.681	0.211	Valid	16.	0.834	0.211	Valid
8.	0.751	0.211	Valid	17.	0.623	0.211	Valid
9.	0.809	0.211	Valid				

Sumber: *Output SPSS Versi 23, Februari Tahun 2024*

Tabel 2. Uji validitas *self-esteem*

No. Item	r hitung	r tabel (Sig 0.05)	Ket	No. Item	r hitung	r tabel (Sig 0.05)	Ket
1.	0.827	0.211	Valid	9.	0.287	0.211	Valid
2.	0.772	0.211	Valid	10.	0.52	0.211	Valid
3.	0.815	0.211	Valid	11.	0.609	0.211	Valid
4.	0.819	0.211	Valid	12.	0.815	0.211	Valid
5.	0.752	0.211	Valid	13.	0.808	0.211	Valid
6.	0.624	0.211	Valid	14.	0.898	0.211	Valid
7.	0.326	0.211	Valid	15.	0.907	0.211	Valid
8	0.377	0.211	Valid	16.	0.883	0.211	Valid

Sumber: *Output SPSS Versi 23, Februari Tahun 2024*

Output data temuan pengujian validitas melalui tabel 4.40 dan pada tabel 4.41 ialah hasil nilai skor dari setiap pernyataan dari variabel X dan variabel Y. Pernyataan bakal dinilai valid jika r hitung pada kolom *pearson correlation* melampaui r tabel. Cara memahami nilai r tabel ialah melalui mengetahui $n = 85$ pada taraf signifikan 5%, maka nilai r tabel ialah $0,211 > (\text{Sig. } 0.05)$. Sehingga dapat dikatakan kedua variabel valid.

Tabel 3. Uji reliabilitas *self-efficacy*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,875	17

Dapat diketahui setelah dilakukan uji coba ulang reliabilitas variabel X yakni 17 item dan uji coba variabel Y yakni 16 item dengan menggunakan 85 responden. Jika nilai koefisien *cronbach alpha* sebesar 0.875 maka dapat diketahui kedua variabel bernilai koefisien *cronbach alpha* > 0.6 , maka mampu disebutkan data tersebut reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas *Self-Esteem*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,817	16

Dapat diketahui setelah dilakukan uji coba ulang reliabilitas variabel Y yakni 16 item dengan menggunakan 85 responden. Jika nilai koefisien *cronbach alpha* sebesar 0.817 maka dapat diketahui kedua variabel bernilai koefisien *cronbach alpha* > 0.6 , maka mampu disebutkan data tersebut reliabel.

Hasil Analisis Data

Uji normalitas

Tabel 5. Uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Unstandardized Residual		
N		85
Normal Parameters A^b	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	7,05537531
Most Extreme Differences	Absolute	0,056
	Positive	0,056
	Negative	-0,037
Test Statistic		0,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai sig. $0,200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal yang telah disyaratkan. Mampu dibagikan simpulan nilai kedua variabel antara variabel X dan variabel Y terdistribusi normal.

Uji linieritas

Tabel 6. Uji Linieritas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Harga Diri *	Between Groups	(Combined)	454,825	15	30,322	0,528 0,916
Efikasi Diri		Linearity	235,021	1	235,021	4,093 0,047
		Deviation from Linearity	219,804	14	15,700	0,273 0,995
	Within Groups		3961,575	69	57,414	
	Total		4416,400	84		

Sumber: *Output SPSS Versi 23, Februari Tahun 2024*

Berlandaskan hasil uji linearitas diperoleh $p = 0.000$ dengan taraf 0.05. Artinya “p” tidak melebihi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan hasil linear terpenuhi sebesar 0.995 (*Deviation From Linearity*).

Uji deskripsi statistik

Tabel 7. Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Efikasi Diri	85	19	62	4215	49,59	7,622
Harga Diri	85	17	61	3621	42,60	7,251
Valid N (listwise)	85					

Sumber: *Output SPSS Versi 23, Februari Tahun 2024*

Diketahui hasil statistik nilai mean, standar deviasi dan sampel (n), efikasi diri memiliki mean 49.59 dengan standar deviasi 7.622 dan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Sedangkan nilai mean *self-esteem* terdapat 42.60 dengan standar deviasi 7.251 dan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Sehingga dapat dikatakan besar sumbangan rata-rata yang dimiliki adalah variabel Efikasi Diri (X) sebesar 49,59 dengan standar deviasi 7.622. Perolehan skor mean pada variabel efikasi diri yaitu sebesar 49,59 yang artinya sumbangan kategori variabel efikasi diri adalah kategori Tinggi dengan perolehan rentang nilai 51-68. Sedangkan hasil perolehan nilai rata-rata pada variabel Harga Diri sebesar 42.60 yang artinya sumbangan kategori harga diri adalah kategori Sedang dengan rentang nilai 30-44.

Uji correlation

Tabel 8. Uji Correlation

		Efikasi diri	Self-esteem
Efikasi diri	Pearson Correlation	1	.231*
	Sig. (2-tailed)	85	.034
	N		85
Self-esteem	Pearson Correlation	.0231*	1
	Sig. (2-tailed)	0.34	
	N	85	85

Sumber: *Output SPSS Versi 23, Februari Tahun 2024*

Diketahui hasil perhitungan korelasi pearson product moment dengan memakai SPSS versi 23 for windows diperoleh pearson korelasi = 0.231. Artinya terdapat tingkat korelasi variabel X dengan Variabel Y kategori rendah pada skor 0.20 – 0.399.

Uji t test

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti diantara variabel tersebut perlu dilakukan dengan pengujian hipotesis dengan uji t, rumusnya sebagai berikut :

$$uji\ t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(n)2}}$$

Keterangan:

t = t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Responde

Maka dengan demikian :

Jika t hitung > t tabel 0,05 maka ada hubungan

Jika t hitung < t tabel 0,05 maka tidak ada hubungan

n= 85

r= 0,231

$$t = \frac{0,231\sqrt{(85-2)}}{\sqrt{(1-0,211^2)}}$$

$$t = \frac{0,231\sqrt{(83)}}{\sqrt{(1-0,053)}}$$

$$t = \frac{0,231 * 9.1}{\sqrt{0,947}}$$

$$t = \frac{0,22}{0,97}$$
$$= 2,28$$

Dari hasil perolehan perhitungan uji t parsial di atas, t hitung = 2.160 melalui nilai t tabel 0.05 = 1.663. Artinya hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternatif (Ha) dengan perolehan t hitung (2.160) > t tabel (1.663). Sehingga disimpulkan Hipotesis nol (H0) dikatakan ditolak sedangkan Hipotesis alternatif (Ha) diterima. Oleh karena itu secara keseluruhan hasil perolehan data diatas menunjukkan semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang, semakin tinggi pula harga diri yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian pada karakteristik responden diketahui mayoritas usia responden 24-25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 35 responden atau 41,2%, subjek pada jenis kelamin mayoritas laki-laki yang berjumlah 52 orang dengan persentase sebesar 61,2%, lalu terdapat pada status kesibukan responden adalah kerja part time sebanyak 29 lulusan sarjana dengan persentase 34,1%.

Bagian pembahasan ini merupakan **Bagaimana Tingkat Hubungan Antara Efikasi diri dengan Harga diri bagi *graduate* di universitas Dalam Mencari Pekerjaan.** Efikasi diri Menurut Bandura (1997) adalah sebagai penilaian individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisir dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. Efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber yakni pengalaman penguasaan, perilaku sosial, persuasi sosial dan keadaan fisik dan emosional. Sedangkan komponen variabel Harga Diri adalah Rasa Aman, Rasa Identitas, Rasa Diterima, Rasa Kompetensi dan Rasa Berharga. Sehingga pada penelitian ini memperoleh hasil berdasarkan kategori dari kedua variabel sebagai berikut:

Self-efficacy (Efikasi Diri)

Berdasarkan hasil penelitian ini, pada variabel Efikasi Diri memiliki rata-rata 2,90. studi penelitian ini sejalan dengan penelitian Adriani et al., (2019) bahwa pembangunan yang baik tidak hanya fokus pada peningkatan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga pembangunan dari segi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pembangunan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan sebagai aspek penting untuk mewujudkan kualitas manusia melalui karakteristik maupun kepribadian. Jenis pekerjaan yang ada di Indonesia terus berkembang dan membutuhkan lulusan dari pendidikan tinggi, seperti tingkat diploma atau universitas. Berdasarkan pandangan Feist dan Feist (2013) bahwa efikasi diri merupakan pendapat individu mengenai kemampuan dalam menampilkan

suatu bentuk perilaku yang berhubungan dengan situasi yang akan dihadapi. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi percaya bahwa bisa melakukan sesuatu untuk mengubah peristiwa atau kejadian dalam tingkah laku sekitarnya.

Hal ini juga berhubungan erat dengan aspek perasaan identitas pada variabel (Y) yang dapat dijelaskan bahwa lulusan sarjana di universitas memiliki kemampuan untuk stabil dari pasca lulus sarjana, awal dampak covid-19 dan pasca covid-19. Artinya dalam mencari pekerjaan hingga tahap diterima kerja membutuhkan proses pengalaman yang terus-menerus ditingkatkan. Temuan pada penelitian ini diketahui subjek penelitian terhadap perempuan sebanyak 33 responden. Sedangkan subjek terhadap laki-laki diperoleh sebanyak 52 responden. Hasil ini selaras dengan studi penelitian Ritonga, (2019) bahwa jenis kelamin menjadi salah satu penentu di pasar tenaga kerja karena masih terdapat stereotip bahwa laki-laki memiliki fisik lebih kuat dan aman untuk bekerja di bawah tekanan.

Self-esteem (Harga Diri)

Kemudian berdasarkan hasil penelitian ini, pada variabel Harga Diri (Y) memiliki rata-rata 2,68. Penelitian ini akan diuraikan berdasarkan aspek yang dikategorikan tinggi dan kategori terendah yang terdiri dari aspek rasa aman, perasaan identitas, rasa diterima, rasa kompetensi dan rasa berharga. Sebagaimana pandangan Reasoner (2010) menyatakan bahwa orang dengan self-esteem rendah lebih cenderung mengalami depresi dan tidak bahagia, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, memiliki impuls yang lebih keras, cepat marah dan dendam, dan tidak puas dalam kesehariannya atau dalam hidup. Dengan demikian temuan pada penelitian ini selaras dengan studi penelitian yang dilakukan Saprudin et al., (2021) menyatakan mereka yang memiliki harga diri tinggi mampu melihat kemampuan, pengaruh, dan harga diri mereka, sedangkan mereka yang memiliki harga diri rendah cenderung meragukan kemampuan mereka. Selain itu penelitian Fatikhah et.al (2023) yang menyatakan bahwa harga diri yang tinggi dan dukungan sosial yang secara bersama-sama memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kemampuan *graduate* untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja baru. Hal tersebut didukung Menurut Frey dan Carlock (1984), harga diri dipengaruhi oleh penilaian positif terhadap diri sendiri, di mana individu menerima diri atau mendapatkan penghargaan yang baik terhadap diri sendiri.

Sementara itu, dari hasil perolehan pengelompokan status kesibukan berdasarkan lulusan sarjana di universitas terhadap variabel Efikasi diri (X) dengan variabel Harga Diri (Y), diketahui hasil pengelompokan responden lulusan tahun 2018 terdapat 2 orang

yang aktif mencari pekerjaan, sebanyak 8 orang yang aktif full time, lulusan tahun 2019 sebanyak 4 orang yang sedang mencari pekerjaan, full time sebanyak 3 orang, lulusan tahun 2020 terdapat 4 orang yang sedang mencari pekerjaan, part time terdapat 4 orang, lulusan tahun 2021 terdapat 8 orang yang sedang mencari pekerjaan, part time sebanyak 20 orang, full time sebanyak 7 orang lulusan tahun 2022 terdapat yang sedang mencari pekerjaan 9 orang, sebanyak 5 orang aktif part time, sebanyak 7 orang full time dan status kontrak/magang terdapat 4 orang. Dalam pembahasan kategori terendah pada variabel efikasi diri (X) dengan variabel Harga diri (Y). Dari perolehan pernyataan diatas dapat disimpulkan dalam mencari pekerjaan, *gradute* harus memiliki kemampuan seperti kompetensi komunikasi yang baik. Kemudian lulusan sarjana harus memiliki kemampuan beradaptasi atau membuka diri terhadap perubahan secara terus menerus dengan mengikuti perkembangan yang pesat. Lalu keinginan yang kuat dan jelas dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan minat. Hal tersebut dapat ditingkatkan nilai keberhargaan diri sebagai individu yang sukses dan akan lebih memperoleh kesempatan peluang pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan sebanyak 35 mayoritas lulusan tahun 2021 yang terdiri dari sebanyak 8 orang aktif mencari pekerjaan, sebanyak 20 orang aktif kerja part time, sebanyak 7 orang aktif kerja full time, dan sebanyak 0 tidak aktif kontrak/magang. Selain itu, mayoritas lulusan tahun diketahui lulusan tahun 2022 sebanyak 25 orang, terdapat 9 orang aktif mencari pekerjaan, sebanyak 5 orang aktif kerja part time, sebanyak 7 orang aktif kerja full time, dan sebanyak 4 orang aktif kontrak/magang. Maka hasil temuan ini selaras dengan penelitian Axelliana Muara Setyanti & Firdaus Finuliyah (2020) menyatakan bahwa peningkatan pengangguran selama pandemi COVID-19 lebih banyak disebabkan oleh tingginya jumlah orang yang kehilangan pekerjaan dibandingkan pengangguran baru.

Analisis Apakah ada Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Harga Diri bagi *gradute* Di Universitas Dalam Mencari Pekerjaan. Proses analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas efikasi diri (x) dan uji validitas harga diri (y) dalam output data temuan pengujian validitas diperoleh hasil nilai skor dari setiap pernyataan dari variabel X dan variabel Y. Terbukti valid dinilai valid jika r hitung pada kolom pearson correlation melampaui r tabel. Perolehan data nilai r tabel ialah $0,211 > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel X valid. Kemudian diketahui uji reliabilitas variabel X yakni 17 item dan uji coba variabel Y yakni 16 item dengan menggunakan 85 responden. Dengan syarat jika nilai koefisien cronbach alpha sebesar $0.875 > \text{cronbach alpha } 0.06$ maka mampu

disebutkan data tersebut reliabel. Sedangkan hasil data pada variabel Y diketahui yakni 16 item dengan menggunakan 85 responden. Hasil perolehan koefisien cronbach alpha sebesar $0.817 > \text{cronbach alpha}, 0.6$ maka mampu disebutkan data tersebut reliabel.

Hasil uji normalitas diketahui nilai sig. $0,200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal yang telah disyaratkan. Sehingga mampu disimpulkan nilai kedua variabel antara variabel X dan variabel Y terdistribusi normal. Kemudian hasil uji linearitas diperoleh $p = 0.000$ dengan taraf 0.05 . Artinya “p” tidak melebihi 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan hasil linear terpenuhi sebesar 0.995 (Deviation From Linearity).

Berikutnya uji Hubungan Antara Efikasi diri dengan Harga diri Dalam Mencari Pekerjaan bagi lulusan sarjana di universitas. Diketahui hasil uji hipotesis pada hasil descriptive statistik nilai mean, standar deviasi dan sampel (n), efikasi diri memiliki mean 49.59 dengan standar deviasi 7.622 dan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Sedangkan nilai mean self-esteem terdapat 42.60 dengan standar deviasi 7.251 dan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Sehingga dapat dikatakan besar sumbangan rata-rata yang dimiliki adalah variabel Efikasi Diri (X) sebesar $49,59$ dengan standar deviasi 7.622 . Lebih lanjut perolehan interval variabel efikasi diri (X) dengan variabel harga diri (Y). Dari perolehan skor mean pada variabel efikasi diri yaitu sebesar $49,59$ yang artinya sumbangan kategori variabel efikasi diri adalah kategori Tinggi dengan perolehan rentang nilai $51-68$. Sedangkan hasil perolehan nilai rata-rata pada variabel Harga Diri sebesar 42.60 yang artinya sumbangan kategori harga diri adalah kategori Sedang dengan rentang nilai $30-44$. Selanjutnya hasil perolehan correlation antara variabel efikasi diri dengan variabel harga diri diketahui hasil perhitungan korelasi pearson product moment dengan memakai SPSS versi 23 for windows diperoleh pearson korelasi $= 0.231$. Artinya terdapat tingkat korelasi variabel X dengan Variabel Y kategori rendah pada skor $0.20 - 0.399$. lebih lanjut untuk pengujian terhadap koefisien korelasi dengan pengujian t-test, diperoleh hasil perhitungan uji t parsial di atas, t hitung $= 2.160$ melalui nilai t tabel $0.05 = 1.663$. Artinya hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a) dengan perolehan t hitung $(2.160) > t \text{ tabel } (1.663)$. Sehingga disimpulkan Hipotesis nol (H_0) dikatakan ditolak sedangkan Hipotesis alternatif (H_a). Oleh karena itu secara keseluruhan hasil perolehan data diatas menunjukkan semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang, semakin tinggi pula harga diri yang dimiliki.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan hasil penelitian dan pembahasan, sehingga mampu ditarik beberapa kesimpulan yakni:

- 1) Perolehan rata-rata pada variabel Efikasi Diri (X) memiliki mean 49.59 dengan kategori tinggi. Sedangkan perolehan rata-rata pada variabel Harga Diri (Y) memiliki mean sebesar 42.60 dengan kategori sedang. Sehingga dapat disimpulkan seseorang dapat memiliki efikasi diri yang tinggi tanpa harus memiliki harga diri yang tinggi pula.
- 2) Sebagai Ikatan Alumni di Universitas dapat ambil andil dalam memberikan pembinaan dan pelatihan yang bersertifikat kompetensi lembaga, kepada mahasiswa/I baru, lulusan sarjana di universitas.
- 3) Mahasiswa/i baru agar dapat memperluas pengalaman di organisasi, himpunan, magang dan kegiatan lainnya. Dengan harapannya meningkatnya rasa percaya diri, rasa harga diri dan kemampuan beradaptasi dilingkungan baru. Selain itu bagi penyelenggara kegiatan praktikum I dan praktikum II tingkat universitas maupun fakultas agar memperbanyak praktik lapangan dilevel mezzo dan makro. Di samping itu, diharapkan dapat membangun kerjasama dengan pihak lain ditingkat lintas universitas tingkat nasional dan internasional yang berkelanjutan dan jangka panjang.

6. DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, S., Tiwa, T. M., & Hartati, M. E. (2021). Hubungan antara self-esteem dengan workplace bullying pada karyawan PT Bintang Citra Utama Kota Gorontalo. *Psikopedia*, 2(1).
- Aeni, N. (2021). Pandemi COVID-19: Dampak kesehatan, ekonomi, & sosial. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK*, 17(1), 17–34.
- Al-Khawaldeh, O. A., Al-Hassan, M. A., & Froelicher, E. S. (2012). Self-efficacy, self-management, and glycemic control in adults with type 2 diabetes mellitus. *Journal of Diabetes and Its Complications*, 26(1).
- Anisya, D., Muttaqien, Z., & Dewi, A. S. (2022). Kualitas kehidupan kerja dan harga diri terhadap kinerja karyawan. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(2).
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022, November 7). Agustus 2022: Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,86 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,07 juta rupiah per bulan. Diakses pada 20 Mei 2024, dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>

- Baldwin, K. I. M. M., Baldwin, J. R., Ewald, T., & Div, M. (2006). The relationship among shame, guilt, and self-efficacy. *American Journal of Psychotherapy*, 60(1).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Branden, N. (1992). *The power of self-esteem*. Health Communications, Inc.
- Lunenburg, F. C. (2011). Efikasi diri di tempat kerja: Implikasi terhadap motivasi dan kinerja. *Jurnal Internasional Manajemen, Bisnis, dan Administrasi*, 14(1).
- Marpaung, D. N., & Yulandari, N. (2016). Kematangan karir siswa SMU Banda Aceh ditinjau dari jenis kelamin dan jenis sekolah. *Jurnal Psikoislamedia*, 1(2).
- Reasoner, R. (2010). The true meaning of self-esteem. *NA for Self-Esteem*. <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>
- Reasoner, R. W., & Lane, M. (2006). Apakah penggunaan program harga diri di sekolah benar-benar mengurangi perilaku bermasalah dan menciptakan iklim sekolah yang lebih positif. *Dewan Internasional untuk Harga Diri*.
- Saprudin, S., Indrati, B., Muladriyani, S., Supriyatna, A., & Wahyudi, W. (2021). Pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Kota Bogor. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2).
- Setyanti, A. M., & Finuliyah, F. (2022). Pengangguran terdidik pada masa pandemi COVID-19: Analisis pada data sakernas 2020. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1).
- Sidabalok, R. N., Marpaung, W., & Manurung, Y. S. (2019). Optimisme dan self-esteem pada pelajar sekolah menengah atas. *Philanthropy Journal of Psychology*, 3(1).
- Suciningrum, F., Paramita, W., & Warna, C. W. (2023). Pengaruh harga diri dan dukungan sosial terhadap penyesuaian karier pada fresh graduate yang bekerja di Jakarta. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(3).
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.