

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Jumlah penduduk yang besar merupakan salah satu potensi penting dalam mendukung pembangunan nasional apabila diimbangi dengan tersedianya kesempatan kerja yang memadai. Namun demikian, peningkatan jumlah penduduk usia produktif di Indonesia belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan jumlah lapangan pekerjaan, sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat dalam memperoleh pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian masyarakat usia produktif mengalami kesulitan memasuki pasar kerja, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya angka pengangguran. Tingginya tingkat pengangguran tidak hanya menjadi permasalahan ekonomi, tetapi juga berpotensi meningkatkan angka kemiskinan akibat belum meratanya pembangunan ekonomi, kualitas pendidikan, serta terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia (Wahyu Indah Puspitasari & Kusreni, 2017).

Tingginya angka pengangguran mendorong masyarakat untuk mencari alternatif pekerjaan di luar negeri sebagai upaya memperoleh kehidupan yang lebih baik. Salah satu bentuk mobilitas penduduk yang banyak dilakukan adalah migrasi internasional, yaitu perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain dalam kurun waktu tertentu. Seperti yang dijelaskan oleh Wahyu Indah Puspitasari & Kusreni (2017), migrasi merupakan salah satu komponen kependudukan yang memengaruhi jumlah

maupun komposisi penduduk. Fenomena migrasi tenaga kerja semakin meningkat seiring dengan terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri, tingginya tingkat pengangguran, serta adanya kesenjangan kesejahteraan yang mendorong masyarakat untuk memperoleh peluang kerja yang lebih baik di luar negeri.

Hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan telah dijamin dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2), termasuk kesempatan untuk bekerja di luar negeri. Dalam beberapa tahun terakhir, minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di luar negeri semakin meningkat, yang turut dipengaruhi oleh berkembangnya fenomena sosial "Kabur Aja Dulu" di media digital. Fenomena tersebut banyak diperbincangkan oleh generasi muda sebagai bentuk ekspresi terhadap terbatasnya kesempatan kerja, ketidakpastian ekonomi, serta keinginan memperoleh kualitas hidup yang lebih baik melalui pendidikan maupun pekerjaan di luar negeri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keputusan masyarakat untuk bermigrasi tidak hanya didorong oleh faktor ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh harapan terhadap peluang pengembangan karier, peningkatan kompetensi, dan masa depan yang dinilai lebih menjanjikan.

Fenomena ini terkait dengan *brain drain*, yaitu keluarnya orang-orang yang berbakat dan berpendidikan ke luar negeri karena di sana ada insentif, penghargaan, dan fasilitas pengembangan yang lebih baik dibandingkan di Indonesia (Wahyu Indah Puspitasari & Kusreni, 2017). Rasa kecewa dari generasi muda menunjukkan bahwa banyak orang merasa

pemerintah belum bisa memastikan hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan gaya hidup yang layak. Kondisi ini membuat orang khawatir, karena peningkatan migrasi dan perekrutan tenaga ahli bisa berdampak buruk pada pembangunan sosial dan ekonomi Indonesia dimasa depan. Fenomena ini menunjukkan bahwa migrasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga terkait dengan pandangan generasi muda tentang masa depan, peluang, dan keadilan di negara mereka sendiri.

Indonesia merupakan salah satu negara pengirim Pekerja Migran Indonesia (PMI) terbesar di dunia, dengan Jawa Timur sebagai salah satu provinsi penyumbang tenaga kerja migran yang cukup tinggi. Berdasarkan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI 2025), Kabupaten Ponorogo termasuk dalam daerah penyedia tenaga kerja migran yang cukup banyak di wilayah Jawa Timur. Banyak penyedia jasa yang membantu mengirim tenaga kerja ke luar negeri di Kabupaten Ponorogo, yang menunjukkan bahwa daerah ini menjadi salah satu penghasil pekerja migran Indonesia yang paling banyak. Berikut adalah informasi tentang penempatan tenaga kerja dari Kabupaten Ponorogo ke luar negeri, berdasarkan negara tempat mereka bekerja.

Tabel 1. 1 Penempatan PMI berdasarkan Negara

| No | Negara    | Jumlah |
|----|-----------|--------|
| 1  | Malaysia  | 44.178 |
| 2  | Taiwan    | 53.602 |
| 3  | Hong kong | 70.747 |
| 4  | Jepang    | 16.198 |
| 5  | Singapura | 12.465 |

*Sumber : Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), 2025*

Berdasarkan data penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk tahun 2025 pada periode Januari hingga Oktober, Jepang menjadi salah satu negara tujuan utama untuk penempatan PMI dengan total mencapai 16.198 PMI, menempatkannya di urutan keempat setelah Hong Kong, Taiwan, dan Malaysia. Tingginya minat untuk bekerja di Jepang menunjukkan bahwa negara tersebut menjadi pilihan strategis bagi tenaga kerja Indonesia, terutama karena menawarkan gaji yang kompetitif, sistem kerja yang terorganisir, serta perlindungan tenaga kerja yang cukup baik.

Walaupun jumlah penempatan ke Jepang secara kuantitatif berada di bawah beberapa negara tujuan lainnya, proses penempatan PMI ke Jepang dikenal memiliki standar seleksi dan persyaratan yang cukup ketat. Calon pekerja migran diharuskan untuk memiliki keterampilan bahasa Jepang, kesiapan mental, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan budaya kerja yang teratur dan berkualitas tinggi. Hal ini menjadikan proses seleksi untuk bekerja di Jepang tidak hanya mengharuskan kemampuan teknis, tetapi juga

kesiapan psikologis dan pencapaian kerja yang maksimal selama proses pembelajaran serta tahap seleksi.

Tabel 1. 2 penempatan PMI berdasarkan kota

| No | Asal Kota     | Jumlah |
|----|---------------|--------|
| 1  | Lombok Timur  | 15.895 |
| 2  | Indramayu     | 10.862 |
| 3  | Lombok Tengah | 9.752  |
| 4  | Cilacap       | 8.590  |
| 5  | Cirebon       | 7.893  |
| 6  | Ponorogo      | 7.582  |

Sumber : Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), 2025

Sementara itu, Kabupaten Ponorogo tercatat sebagai peringkat keenam pengirim PMI terbanyak di Indonesia dengan total 7.582 PMI, yang menunjukkan besarnya minat masyarakat Ponorogo untuk bekerja ke luar negeri, termasuk menuju Jepang.

Tingginya ketertarikan masyarakat untuk bekerja di Jepang tidak terlepas dari adanya sistem seleksi yang dilakukan melalui jalur resmi. Selain memenuhi persyaratan administratif, calon pekerja migran juga harus melalui berbagai tahapan seleksi yang menuntut penguasaan bahasa Jepang, pemahaman terhadap budaya kerja Jepang, kemampuan beradaptasi, serta kesiapan menghadapi wawancara kerja sesuai standar perusahaan di Jepang. Oleh karena itu, keberhasilan calon pekerja migran dalam memperoleh

pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis maupun kemampuan berbahasa, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan individu dalam menunjukkan kemampuan komunikasi, kedisiplinan, sikap profesional, kemampuan beradaptasi, serta kesiapan menghadapi lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses persiapan sebelum keberangkatan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kesiapan kerja calon pekerja migran sebelum memasuki dunia kerja di Jepang.

Tingginya minat masyarakat Kabupaten Ponorogo untuk bekerja di Jepang mendorong berkembangnya berbagai lembaga pelatihan kerja yang berperan dalam mempersiapkan calon pekerja migran agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan oleh perusahaan di Jepang. Salah satu lembaga pelatihan yang aktif dalam mempersiapkan calon pekerja migran adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo. Lembaga ini tidak hanya memberikan pelatihan bahasa Jepang, tetapi juga membekali peserta dengan pemahaman mengenai budaya kerja Jepang, pembinaan kedisiplinan, pembentukan etika kerja, latihan fisik, serta simulasi wawancara kerja. Dengan demikian, proses pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi bahasa, tetapi juga diarahkan untuk membentuk kesiapan peserta agar mampu memenuhi tuntutan dan standar kerja perusahaan di Jepang.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kesiapan individu sebelum memasuki dunia kerja dikenal dengan konsep *Job*

*Readiness*. Caballero & Walker (2010), define *job readiness* as "the extent to which graduates are regarded as possessing the attitudes and attributes necessary for success in the workplace". Berdasarkan definisi tersebut, *job readiness* merupakan tingkat kesiapan individu yang ditunjukkan melalui kepemilikan sikap, atribut, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan agar mampu memasuki, beradaptasi, serta mencapai keberhasilan di dunia kerja. Kesiapan tersebut tidak hanya mencerminkan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan mental, kemampuan berinteraksi, kemampuan beradaptasi, dan karakter yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Caballero & Walker (2010), menjelaskan bahwa perubahan kebutuhan dunia kerja menyebabkan organisasi tidak lagi hanya menilai calon pekerja berdasarkan kemampuan akademik maupun keterampilan teknis semata, tetapi juga mempertimbangkan berbagai atribut yang menunjukkan kesiapan individu untuk bekerja, seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja sama, kemampuan beradaptasi, profesionalisme, tanggung jawab, serta kemauan untuk terus belajar. Oleh karena itu, *job readiness* menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam proses rekrutmen karena mencerminkan kesiapan seseorang untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang sesungguhnya.

Sejalan dengan konsep tersebut, hasil observasi awal yang dilakukan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo menunjukkan bahwa proses pembelajaran tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan bahasa Jepang, tetapi juga

diarahkan untuk membentuk kesiapan peserta sebelum memasuki dunia kerja di Jepang. Selama mengikuti pelatihan, peserta dibekali berbagai kompetensi yang meliputi penguasaan bahasa Jepang, pemahaman budaya kerja, kedisiplinan, etika kerja, latihan fisik, serta simulasi wawancara kerja. Meskipun demikian, berdasarkan hasil observasi masih ditemukan adanya perbedaan tingkat kesiapan kerja antar peserta. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya peserta yang kurang percaya diri ketika mengikuti simulasi wawancara, mengalami kesulitan dalam menyampaikan jawaban secara sistematis, kurang aktif dalam proses pembelajaran, serta menunjukkan kemampuan komunikasi, kedisiplinan, dan kesiapan mental yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat *Job Readiness* peserta belum sepenuhnya sama, sehingga menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Fenomena tersebut sejalan dengan konsep *Job Readiness* yang dikemukakan oleh Caballero & Walker (2010), yang menjelaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya mencerminkan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja melalui kemampuan beradaptasi, komunikasi, profesionalisme, tanggung jawab, serta karakter personal yang mendukung keberhasilan kerja. Dengan demikian, peserta yang memiliki kemampuan bahasa Jepang yang baik belum tentu memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi apabila belum didukung oleh aspek-aspek nonteknis tersebut. Dalam Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)*, pembentukan *Job Readiness* menjadi tujuan penting karena peserta dipersiapkan untuk

memasuki lingkungan kerja internasional yang memiliki standar disiplin, etika, dan budaya kerja yang berbeda dengan lingkungan kerja di Indonesia.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job readiness* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan tempat individu memperoleh pembinaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Prisrilia dan Widawati), menunjukkan bahwa individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Kalelo (2024), yang menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, keyakinan diri, dan pengalaman pembelajaran yang diperoleh selama proses pendidikan maupun pelatihan. Selanjutnya, penelitian Sihombing dan Syahril (2025), juga menunjukkan bahwa pembentukan kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis maupun lingkungan yang saling berinteraksi dalam mempersiapkan individu memasuki dunia kerja. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job readiness* merupakan konsep yang kompleks sehingga diperlukan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya.

Salah satu faktor internal yang diduga memengaruhi *job readiness* adalah *self-efficacy*. Menurut Albert Bandura dalam (Lestari dan Kunci 2020), *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi serta melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi cenderung lebih yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya, mampu

menghadapi tantangan, tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan, serta memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai keberhasilan. Dalam konteks pelatihan kerja di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)*, keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi modal penting bagi peserta dalam mengikuti proses pembelajaran, menguasai bahasa jepang, memahami budaya kerja, serta mempersiapkan diri menghadapi proses seleksi kerja di perusahaan jepang. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki peserta, semakin tinggi pula kecenderungan peserta memiliki *job readiness* yang baik sebelum memasuki dunia kerja.

Faktor internal lain yang diduga memengaruhi *job readiness* adalah *interview anxiety*. Wawancara kerja merupakan salah satu tahapan penting yang harus dilalui peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* sebelum direkomendasikan kepada perusahaan di jepang. Pada tahap ini, peserta tidak hanya dituntut memiliki kemampuan berbahasa jepang, tetapi juga mampu menyampaikan informasi secara jelas, sistematis, serta menunjukkan sikap percaya diri selama proses wawancara berlangsung. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat peserta yang mengalami kecemasan ketika mengikuti simulasi wawancara, seperti merasa gugup, kesulitan menyampaikan jawaban secara runtut, serta kurang mampu menunjukkan potensi yang dimiliki. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kecemasan saat wawancara dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan peserta dalam menghadapi proses seleksi kerja.

Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui *attentional control theory* yang dikemukakan oleh Michael W. Eysenck dalam (Powell et al., 2023). Teori ini menjelaskan bahwa kecemasan dapat mengganggu kemampuan individu dalam mengendalikan perhatian sehingga fokus terhadap tugas utama menjadi berkurang. Ketika individu mengalami kecemasan, sebagian sumber daya kognitif akan teralihkan pada pikiran-pikiran negatif, kekhawatiran terhadap kegagalan, maupun ancaman yang dirasakan. Akibatnya, individu menjadi lebih sulit berkonsentrasi, mengolah informasi, serta memberikan respons secara optimal. Dalam konteks wawancara kerja, kondisi tersebut dapat menyebabkan peserta mengalami kesulitan memahami pertanyaan, menyusun jawaban secara sistematis, maupun menampilkan kemampuan yang sebenarnya dimiliki. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *interview anxiety* yang dialami peserta, semakin besar kemungkinan tingkat *job readiness* yang dimiliki menjadi kurang optimal karena peserta belum mampu menunjukkan kompetensi yang dimiliki secara maksimal dalam proses seleksi kerja.

*Job readiness* juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, salah satunya adalah *perceived organizational support*. Dalam proses pelatihan, dukungan yang diberikan oleh lembaga memiliki peran penting dalam membantu peserta mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian dari instruktur, penyediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, pemberian umpan balik terhadap hasil belajar, kesempatan mengikuti simulasi wawancara, serta lingkungan belajar yang kondusif. Melalui berbagai bentuk dukungan tersebut, peserta diharapkan

mampu meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri dan kesiapan mereka dalam menghadapi proses seleksi kerja di perusahaan Jepang.

Konsep *perceived organizational support* dikembangkan Oleh Robert Eisenberger melalui *organizational support theory*. Teori ini menjelaskan bahwa individu akan membentuk persepsi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi tersebut terbentuk melalui pengalaman individu dalam menerima perhatian, penghargaan, fasilitas, maupun dukungan selama berinteraksi dengan organisasi. Individu yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar, merasa dihargai, serta terdorong untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Dalam konteks Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)*, dukungan yang diberikan lembaga selama proses pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan peserta, semakin tinggi pula kecenderungan peserta memiliki *job readiness* yang baik sebelum memasuki dunia kerja di Jepang.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job readiness* dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh (Prisrilia dan Widawati, n.d.), menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik karena lebih percaya terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh

penelitian Kalelo (2024), yang menjelaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja individu melalui peningkatan motivasi, ketekunan, dan kemampuan menghadapi tantangan. Selanjutnya, penelitian Sihombing and Syahrial (2025), juga menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis, pengalaman belajar, serta lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi individu. Hasil-hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan *job readiness* seseorang.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa *interview anxiety* memiliki hubungan dengan kesiapan individu dalam menghadapi proses seleksi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh boyer et al. (2017), menunjukkan bahwa tingkat kecemasan yang tinggi saat wawancara dapat mengurangi kemampuan pelamar dalam menunjukkan kompetensi yang dimiliki sehingga memengaruhi kesiapan mereka dalam menghadapi proses rekrutmen. Temuan tersebut diperkuat oleh Zhang, Powell, and Bonaccio (2022), yang menjelaskan bahwa kecemasan saat wawancara berkaitan dengan rasa takut terhadap penilaian negatif (*fear of negative evaluation*), yang pada akhirnya dapat menghambat kemampuan individu dalam menampilkan potensi terbaiknya selama proses seleksi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *interview anxiety* menjadi salah satu faktor psikologis yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan *job readiness* calon tenaga kerja.

Faktor eksternal yang juga berkontribusi terhadap *job readiness* adalah *perceived organizational support (POS)*. Penelitian guilbert et al. (2018), menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja melalui peningkatan rasa percaya diri, motivasi, serta kemampuan beradaptasi. Temuan tersebut diperkuat oleh Presti and Rosa (2025), yang menjelaskan bahwa lingkungan organisasi yang memberikan dukungan, bimbingan, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mampu meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, dukungan yang diberikan lembaga pelatihan menjadi salah satu faktor yang berpotensi meningkatkan *job readiness* peserta sebelum memasuki dunia kerja.

Meskipun penelitian mengenai *self-efficacy*, *interview anxiety*, *perceived organizational support*, dan *job readiness* telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada mahasiswa, lulusan perguruan tinggi, maupun karyawan yang telah bekerja di organisasi. Penelitian yang secara khusus mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada peserta lembaga pelatihan kerja (lpk) yang dipersiapkan menjadi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Jepang masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik peserta lpk berbeda dengan mahasiswa maupun karyawan karena mereka berada pada fase transisi dari proses pelatihan menuju dunia kerja yang menuntut kesiapan kompetensi, kesiapan mental, kemampuan beradaptasi, serta kesiapan menghadapi proses seleksi kerja sesuai standar perusahaan di Jepang. Perbedaan karakteristik tersebut

menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *job readiness* pada peserta lpk perlu dikaji secara lebih mendalam.

Berdasarkan uraian fenomena, landasan teori, hasil observasi awal, serta kesenjangan penelitian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa *job readiness* merupakan aspek yang sangat penting bagi peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja di Jepang. Tingkat kesiapan kerja peserta diduga dipengaruhi oleh faktor internal berupa *self efficacy* dan *interview anxiety*, serta faktor eksternal berupa *perceived organizational support* yang diberikan oleh lembaga pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy*, *interview anxiety*, dan *perceived organizational support* terhadap *job readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan di atas, maka disusunlah rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *job readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo?

2. Apakah *interview anxiety* berpengaruh terhadap *job readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *job readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah *self efficacy*, *interview anxiety* dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh terhadap *job readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari pertanyaan dalam penelitian, maka dapat memperoleh kesimpulan bahwa terdapat tujuan dan manfaat dari penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self effiaccy* terhadap *job readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *interview anxiety* terhadap *job readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *perceived organizational support (POS)* terhadap *job readiness* pada

peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo.

- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy*, *interview anxiety*, dan *perceived organizational support (POS)* secara bersama-sama terhadap *job readiness* pada peserta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi Peneliti

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai pengaruh *self efficacy*, *interview anxiety* dan *perceived organizational support* terhadap *job readiness*.
- b) Sebagai bentuk pembelajaran bagi peneliti dalam menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja kedalam penelitian ilmiah secara sistematis dan empiris.

### b. Bagi Universitas (Lembaga)

- a) Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, terkhusus dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan faktor psikologis dan dukungan organisasi terhadap kinerja individu.
- b) Dapat digunakan sebagai referensi atau bahan rujukan bagi

mahasiswa dan civitas akademika Universitas Muhammadiyah Ponorogo dalam melakukan penelitian sejenis dimasa mendatang.

c. Bagi pihak Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* Kabupaten Ponorogo.

a) Memberikan informasi dan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job readiness* peserta pelatihan, khususnya terkait *self efficacy*, *interview anxiety* dan *perceived organizational support*.

b) Menjadi bahan evaluasi bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Yokosuka Training Center (YTC)* dalam meningkatkan kualitas program pelatihan, metode pembelajaran, serta sistem pendampingan peserta guna meningkatkan kesiapan kerja.

c) Memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga dalam merancang strategi pelatihan yang tidak hanya berfokus pada kemampuan bahasa, tetapi juga pada penguatan mental, kepercayaan diri dan dukungan organisasi bagi peserta.

d. Bagi peneliti selanjutnya

a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *job readiness*, khususnya terkait *self-efficacy*, *interview anxiety* dan

*perceived organizational support* pada peserta pelatihan kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti berikutnya untuk mengembangkan variabel, metode, maupun konteks penelitian yang lebih luas, sehingga memperkaya kajian ilmiah di bidang pengembangan sumber daya manusia dan kesiapan kerja tenaga kerja migran.

