

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan menjadi hal penting untuk dimiliki oleh tiap individu dimana di dalamnya terdapat ilmu pengetahuan yang memiliki manfaat untuk membantu individu tersebut. Ilmu pengetahuan mampu menuntun individu agar dirinya memiliki pemahaman yang baik tentang bagaimana individu menghadapi, menjalankan, hingga melakukan penyelesaian atas segala situasi yang dihadapinya. Pendidikan di Indonesia memiliki suatu tingkatan dan pemerintahan terus dilakukan perombakan dengan tujuan memperbaiki sistem dan kualitas pendidikan di tiap tingkatan tersebut sebagai tugas yang sangat besar bagi mereka (Wahyudi, Mulyana, Dhiaz, Ghandari, Dinata, Fitoriq, & Hasyim, 2022).

Tingkatan atau jenjang yang dimaksud dalam pendidikan meliputi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Perkuliahan yang terdiri dari Sarjana 1 (S1), Sarjana 2 (S2), hingga Sarjana 3 (S3). Individu yang telah menyelesaikan tingkatan akhir dari pendidikannya, khususnya jenjang perkuliahan disebut sebagai sarjana ataupun diploma. Istilah yang digunakan oleh masyarakat bagi seorang sarjana ataupun diploma yang baru saja menyelesaikan perkuliahannya adalah *fresh graduate*. *Fresh graduate* merupakan individu yang baru saja lulus dari universitas tempatnya berkuliah dan belum pernah memiliki

pengalaman kerja sebelumnya (Rachmady & Aprilia, 2018). Menurut Nurhayati, *fresh graduate* di Indonesia merupakan individu yang telah lulus dan mendapatkan gelar dalam jangka waktu mulai dari penerimaan ijazah hingga 6 bulan setelah wisuda (Firmansyah, Dwi, & Saifudin, 2022). Umumnya, batas waktu seorang *fresh graduate* sekitar 1 – 3 tahun setelah mereka menyelesaikan perkuliahannya dan tidak lagi disebut *fresh graduate* ketika mereka sudah memiliki pengalaman kerja dimana kondisi ini disesuaikan dengan berbagai perusahaan (Hanna, 2024).

Pada umumnya, *fresh graduate* merupakan individu yang berada pada tahap perkembangan masa dewasa awal dimana bekerja merupakan salah satu tugas perkembangannya (Kirani, Prakasa, Vivany, Arsi, & Humairo, 2021). Menurut Hurlock, individu yang baru mulai memasuki dunia kerja berada pada rentang usia 22 – 25 tahun dan baru saja lulus dari perguruan tinggi dimana menurut Santrock, pada rentang usia ini individu akan mulai berpikir terkait kemandirian ekonomi dan pengambilan keputusan (Kamisa & Mirza, 2021). Melihat bahwa seorang *fresh graduate* bukanlah lagi seorang remaja dan mulai memasuki ke dalam tahap perkembangan baru yaitu masa dewasa awal, tentunya banyak sekali tugas-tugas perkembangan baru yang harus dijalani dan diselesaikan oleh *fresh graduate*.

Menurut Havigurts, tugas perkembangan masa dewasa awal meliputi pemilihan teman, memulai kehidupan berumah tangga, mempelajari cara hidup berdua dengan pasangan, memulai karir,

bertanggung jawab menjadi warga masyarakat yang baik serta tinggal di kelompok masyarakat dengan nilai-nilai pribadi yang sejalan (Dwilianto, Matondang, & Yarni, 2024). Arnett dalam Santrock menyatakan bahwa umumnya, *fresh graduate* adalah individu yang sedang mengalami masa perkembangan dewasa awal dan bekerja merupakan tugas perkembangan masa dewasa awal (Kirani & Chusairi, 2022). Seorang *fresh graduate* memiliki tanggung jawab baru untuk merealisasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat, salah satunya dengan terjun ke dalam dunia kerja.

Mulai memasuki dunia kerja dan bertahan dalam dunia kerja merupakan suatu tantangan sekaligus pengalaman baru yang harus dihadapi oleh *fresh graduate* (Tanty, Hartono, Caitlin, & Wijaya, 2022). Bagi seorang *fresh graduate* yang akan memasuki dunia kerja tentunya diperlukan kesiapan kerja dalam dirinya guna mendukung bagaimana ia berproses dalam dunia kerja. Maka dari itu, penting bagi seorang *fresh graduate* yang mulai mencari kerja untuk memiliki kesiapan kerja sehingga dapat memaksimalkan dirinya untuk bekerja dengan baik. Dalam kata lain, tenaga kerja yang memaksimalkan dirinya untuk bekerja dengan baik juga akan membawa perusahaan menjadi lebih baik (Bantam, Ardin, Shafira, & Janah, 2024).

Kesiapan kerja menurut Makki merupakan suatu keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang dimiliki oleh pada *fresh graduate* dan mendukung mereka untuk dapat memberikan kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja

(Mustari, 2021). Selama *fresh graduate* menduduki bangku perkuliahan, di dalamnya terdapat proses yang membawa mereka memiliki suatu keterampilan serta pengetahuan untuk direalisasikan di dunia kerja nyata. Menurut Fitriyanto, kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang di dalamnya terdapat kematangan raga, psikis, serta keahlian yang selaras sehingga individu yang memiliki kondisi tersebut berkemampuan untuk melakukan aktivitas terkait pekerjaan tertentu (Limpele, Dotulong, & Mintardjo, 2024). Kesiapan kerja memberikan bantuan bagi individu terutama *fresh graduate* yang memandang dunia kerja sebagai hal baru untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diembannya dengan baik. Ward dan Riddle menyatakan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan pada diri seseorang yang hadir dengan atau tanpa bantuan orang lain, sehingga kemampuan tersebut membantu dirinya dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi keinginannya dan mampu dalam melakukan penyesuaian terhadap pekerjaan tersebut (Mamentu, Nelwan, & Sendow, 2023).

Kesiapan kerja pada individu dapat dilihat dari keterampilan kerja atau *soft skill* yang dimilikinya dimana menurut Bernthall, *soft skill* adalah tindakan personal dan interpersonal yang membantu individu untuk dapat mengembangkan serta memaksimalkan kinerjanya (Zunita, Yusmansyah, & Widiastuti, 2019). Kesiapan kerja merupakan kondisi yang memberikan keuntungan berupa bantuan bagi individu sehingga individu tersebut dapat memanfaatkan kompetensi serta keterampilannya guna menyelesaikan

suatu pekerjaan. Kesiapan kerja perlu dipersiapkan dengan baik bahkan sebelum individu benar-benar memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja menuntun individu untuk memaksimalkan potensi serta keterampilan yang dimilikinya untuk dimanfaatkan pada saat individu tersebut mulai memasuki dunia kerja seperti pada tahap rekrutmen dan seleksi. Individu dengan kesiapan kerja yang baik memiliki kesadaran serta kemampuan yang mumpuni untuk dapat mengerjakan segala aktivitas yang berhubungan dengan tugasnya ketika ia menduduki suatu posisi di perusahaan atau organisasi.

Tidak adanya kesiapan kerja dalam diri individu yang mulai memasuki dunia kerja dapat mendorong munculnya situasi negatif yang merugikan bagi individu tersebut seperti stres kerja. Stres kerja menurut Robbins merupakan besarnya tuntutan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan serta melebihi kemampuan individu untuk menyelesaikan tanggung jawab tersebut dan menimbulkan 3 (tiga) gejala yakni gejala fisiologis, gejala psikis, dan gejala perilaku dimana stres kerja membuat individu memunculkan perilaku menurunnya produktivitas, rasa malas untuk bekerja, keinginan besar untuk keluar dari tempatnya bekerja, kehilangan nafsu makan maupun sebaliknya, bertingkah laku seperti individu yang gelisah dan mengalami kesulitan tidur (Pusvitasari, Wahyuningsih, & Astuti, 2016).

Kesiapan kerja sangat dibutuhkan bagi individu yang ingin memperoleh pekerjaan khususnya bagi *fresh graduate* yang telah

menerima berbagai ilmu pengetahuan serta praktik yang didapatkan dari perguruan tinggi tempatnya berkuliah. Kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang melihat dunia kerja sebagai hal baru tentunya akan membantu bagi *fresh graduate* tersebut guna memperoleh suatu pekerjaan. Kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang telah memiliki berbagai pengetahuan dari perguruan tinggi akan membantu mereka untuk memaksimalkan keseluruhan potensi yang dimiliki guna memunculkan kematangan fisik serta mentalnya.

Di samping itu, fakta di lapangan berbanding terbalik dengan pemaparan di atas dimana perguruan tinggi menjadi penyumbang pengangguran tinggi mencapai 10,26% yang merupakan gabungan dari Diploma I/II/III dan Sarjana (Gohae, 2020). Berdasarkan beberapa survei dan hasil penelitian, pengangguran di Indonesia yang didominasi oleh *fresh graduate* disebabkan karena kurangnya kesiapan kerja (Wardahni & Dwityanto, 2024). Menjadi seorang *fresh graduate* yang memiliki keterampilan akademik tidak cukup untuk membawa dirinya memasuki dunia kerja. Seringkali ditemukan para *fresh graduate* belum memiliki *softskill* dan *hardskill* yang dikuasai sehingga pada akhirnya membuat mereka tidak siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja (Vitalia, 2024). Berdasarkan hal tersebut, menjadi seorang sarjana atau lulusan suatu perguruan tinggi tidak menjamin bahwa lulusannya akan segera menduduki suatu jabatan di suatu organisasi atau instansi.

Sebelum seorang *fresh graduate* menduduki suatu posisi dalam perusahaan atau organisasi, terdapat rangkaian proses rekrutmen dan seleksi yang merupakan tahapan awal dan harus dilalui. Pada tahapan rekrutmen dan seleksi tidak sedikit dari para *fresh graduate* yang terhambat karena tidak adanya kesiapan dan berbagai faktor lain salah satunya adalah kecemasan. Menurut Nastiti (2024), terdapat beberapa *fresh graduate* yang merasa bahwa dirinya belum memiliki kesiapan ataupun kemampuan untuk melangkah masuk ke dalam dunia kerja dimana kecemasan akan muncul dalam diri mereka ketika mereka mencari dan melamar pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada *fresh graduate* yang belum siap untuk mulai memasuki dunia kerja khususnya kecemasan yang pada akhirnya membawa diri *fresh graduate* ke dalam kondisi munculnya rasa takut akan kegagalan atas seluruh usaha ataupun cara yang telah diupayakan khususnya ketika mereka memasuki dunia kerja.

Menurut Conroy dalam penelitian Al Farisi, Arpandy, dan Fitriah (2024), menyatakan bahwa ketakutan akan kegagalan atau *fear of failure* merupakan sebuah reaksi emosional yang timbul ketika terdapat pikiran pada diri individu yang berkaitan dengan situasi mengancam bagi dirinya, baik terhadap tujuan akhir yang ingin dicapai ataupun harga dirinya. Rasa takut akan kegagalan para *fresh graduate* saat akan memasuki dunia kerja tentunya diikuti oleh situasi-situasi yang berkaitan dengan dunia kerja di Indonesia. Setiap tahunnya, banyak sekali universitas yang meluluskan

mahasiswanya dimana hal tersebut memunculkan fenomena bertambahnya saingan bagi para *fresh graduate* untuk masuk ke dalam perusahaan atau organisasi dan mulai bekerja. Terkadang, tersedianya lowongan pekerjaan di lapangan tidak berbanding sesuai dengan jumlah lulusan universitas yang mulai memasuki dunia kerja. Fenomena tersebut menjadi salah satu pemicu timbulnya rasa takut akan gagal bagi para *fresh graduate* sesuai dengan hasil wawancara kepada AF (22) yang merupakan *fresh graduate* dan sedang memposisikan dirinya untuk mencari kerja.

Di samping itu, menurut hasil wawancara pendahuluan yang telah dilakukan kepada PN (22) yang juga merupakan seorang *fresh graduate* dan memposisikan dirinya untuk mencari kerja juga menyatakan bahwa banyak faktor-faktor yang membuat dirinya merasa takut tidak mendapatkan pekerjaan. Bagi PN (22), ketakutan tersebut juga diikuti dengan ketakutan terkait bagaimana jika ia tidak mampu menyelesaikan berbagai tugas kerja yang diterimanya nanti saat ia sudah mulai bekerja. Dari kedua wawancara pendahuluan yang telah dilakukan, kedua responden bersama-sama memiliki ketakutan untuk memasuki dunia kerja karena berbagai faktor khususnya terkait dunia kerja merupakan situasi dan hal baru bagi mereka. Terdapat rasa ketidakpercayaan mereka terhadap diri sendiri juga muncul dimana situasi tersebut mendorong semakin kuatnya rasa takut dalam diri mereka. Dampak dari berbagai ketakutan yang dirasakan oleh AF (22) dan PN (22) berupa tidak ada kesiapan dalam diri mereka untuk memasuki dunia kerja.

Di sisi lain, mereka mengetahui bahwa mereka harus menghadapi dunia kerja. Tidak adanya kesiapan kerja membuat mereka sadar bahwa hal tersebut menghambat sekalipun dalam proses dimana mereka melamar pekerjaan. Kedua responden merasa tidak bisa memaksimalkan potensi dalam dirinya seperti pada saat proses wawancara kerja ataupun tes tertulis yang merupakan bagian dari rangkaian melamar pekerjaan. Ditemukan bahwa *fresh graduate* lebih merasakan cemas untuk melamar pekerjaan dibanding menganggur dan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yaitu kurangnya informasi yang memiliki kaitan dengan pekerjaan, *soft skill* yang minim sekali dimiliki oleh *fresh graduate* setelah ia lulus, dan kurangnya rasa percaya terhadap dirinya sendiri bahwa ia mampu (Nurjanah, 2018). Ketidakpercayaan diri membuat munculnya sikap pesimis dimana hal tersebut tentunya mengganggu pikiran kedua responden dan menghambat kedua responden untuk benar-benar memaksimalkan dirinya dalam memperoleh suatu pekerjaan.

Kedua responden merupakan *fresh graduate* yang berdomisili di Yogyakarta serta belum memiliki pengalaman bekerja dan sedang memosisikan dirinya untuk memasuki dunia kerja. Di Yogyakarta sendiri, kelompok pengangguran yang menyumbang angka pengangguran tertinggi merupakan kelompok sarjana atau *fresh graduate*. Menurut Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta (BPS DIY), angka pengangguran di Yogyakarta per Februari 2023 mencapai 79,91 ribu jiwa dengan penyumbang tertinggi kelompok lulusan perguruan tinggi

mencapai 4,91% atau 3.992 jiwa (Jogja, 2023). Data tersebut menyatakan bahwa lulusan perguruan tinggi yang berdomisili di Yogyakarta banyak yang menjadi pengangguran setelah mereka menyelesaikan seluruh rangkaian perkuliahannya dan menerima ijazah.

*Fresh graduate* yang diharapkan mampu membangun dirinya untuk mulai bekerja berbanding terbalik dengan apa yang didapatkan di lapangan dimana banyak *fresh graduate* tidak memiliki kesiapan diri untuk bekerja. Terdapat kesesuaian dengan penelitian terdahulu yang mencantumkan bahwa terdapat mahasiswa lulusan perguruan tinggi tidak merasakan bahwa dirinya siap dan memiliki kemampuan untuk memasuki dunia kerja khususnya bagi *fresh graduate* (Parerungan, 2018). Tidak adanya kesiapan kerja dalam diri *fresh graduate* banyak dipengaruhi oleh beberapa hal seperti situasi di lapangan yang menimbulkan rasa cemas hingga takut akan gagal bagi *fresh graduate* tersebut saat melamar pekerjaan. Seperti yang dicantumkan pada penelitian sebelumnya bahwa persaingan dengan para pencari kerja lain yang memiliki kesamaan bidang dan bukan hanya dari lulusan dengan tahun yang sama namun juga angkatan kerja sebelumnya pada akhirnya akan membawa *fresh graduate* mengalami kecemasan bahkan merasa takut gagal (Putri & NRH, 2015).

Berdasarkan penjabaran sebelumnya terkait latar belakang, maka muncul rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “apakah terdapat hubungan antara *fear of failure* dengan kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang belum bekerja?”. *Fear of failure* perlu dihindari oleh para *fresh*

*graduate* yang sedang mempersiapkan dirinya untuk memperoleh suatu pekerjaan di suatu organisasi atau instansi sesuai bidangnya. Berdasarkan pemaparan sebelumnya, peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti dengan mengangkat topik yang berkaitan dengan *fear of failure* dan kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan yaitu guna mengetahui hubungan antara *fear of failure* dengan kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang belum bekerja.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menghasilkan data ataupun informasi berupa hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Berhubungan dengan hal tersebut, penelitian ini dapat memberikan manfaat yakni dapat memberikan kontribusinya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang memiliki kaitan dengan topik yang berkaitan dengan topik *fear of failure* dan kesiapan kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi *Fresh Graduate***

Peneliti memiliki harapan pada penelitian ini untuk dapat membawa manfaat khususnya bagi para *fresh graduate* yang belum

mendapatkan kerja dimana penelitian ini membawa edukasi dan kesadaran bahwa adanya perasaan *fear of failure* dalam diri merupakan suatu hal yang dapat menghambat bagaimana mereka mempersiapkan diri mereka untuk bekerja. Sehingga, berkaitan dengan hal tersebut diharapkan *fresh graduate* yang sedang memposisikan dirinya untuk mendapatkan suatu posisi atau jabatan di perusahaan maupun instansi dapat lebih memberikan kendali untuk meminimalisir adanya perasaan *fear of failure* dalam diri dan mengatasinya demi mencapai kesiapan kerja yang lebih baik dan efisien.

b. Bagi Peneliti

Peneliti mendapatkan manfaat serta wawasan baru dari penelitian ini khususnya terkait bagaimana peneliti berkemampuan untuk melakukan serta menyelesaikan keseluruhan rangkaian proses penelitian ini. Penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti khususnya dalam hal membantu serta membuat peneliti untuk dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dan meraih gelar sarjana psikologi.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya untuk menjadi sebuah referensi khususnya dalam topik terkait *fear of failure* yang memiliki hubungan dengan bagaimana kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang belum memiliki pekerjaan dan

sedang mencari kerja sehingga diharapkan dapat membawa perkembangan bagi penelitian selanjutnya.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Banyak ditemukan kajian terdahulu oleh peneliti yang membahas variabel pada penelitian ini khususnya variabel kesiapan kerja. Variabel *fear of failure* dan kesiapan kerja beberapa kali diangkat dalam sebuah penelitian terdahulu namun dikaitkan dengan variabel berbeda begitu pula dengan subjek penelitiannya. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh peneliti, tidak terdapat penelitian terdahulu yang membahas mengenai *fear of failure* memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang belum bekerja.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan Muhid dan Mukarromah (2018) terkait bagaimana harapan orang tua serta *self efficacy* akademik memberikan pengaruh terhadap siswa yang memiliki kecenderungan takut akan gagal. Penelitian ini dilakukan dengan sasaran siswa 4 (empat) Sekolah Menengah Atas yang berjumlah 271 di Kabupaten Bojonegoro dimana metode *purposive sampling* dilakukan peneliti untuk pengambilan sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah harapan orang tua dan *self efficacy* dan variabel tergantungnya adalah *fear of failure*.

Penelitian yang dilakukan oleh Erfelina dan Ediati (2017) merupakan penelitian yang menguji hubungan antara variabel kesiapan kerja dan ketakutan akan kegagalan pada Siswa SMK Negeri 1 Blora. Penelitian ini dilakukan dengan populasi 509 siswa SMK Negeri 1 Blora.

Teknik *cluster random sampling* digunakan peneliti untuk memilih sampel penelitian. Berdasarkan uji korelasi menggunakan *product moment* pada penelitian ini, didapatkan kesimpulan bahwa terdapat korelasi negatif antara kesiapan kerja terhadap ketakutan menghadapi kegagalan pada siswa SMK Negeri 1 Blora. Penelitian ini menyimpulkan bahwa apabila kesiapan kerja pada siswa tinggi maka ketakutan siswa menghadapi kegagalan akan rendah begitu pula sebaliknya.

Firdaus dan Cahyanti (2022) melakukan penelitian dengan variabel *Grit* dan Kesiapan Kerja yang diuji pada *fresh graduate*. Menguji bagaimana hubungan *grit* dan kesiapan kerja pada *fresh graduate* merupakan tujuan dari dilakukannya penelitian ini. Subjek pada penelitian ini merupakan mahasiswa yang baru lulus pada tahun 2020 – 2021. *Google form* digunakan pada penelitian ini untuk menyebarkan kuesioner guna mengumpulkan data dan mendapatkan partisipan sebanyak 183 responden. Dilakukan uji statistik dengan menggunakan metode survei guna memperoleh gambaran terkait bagaimana partisipan berpikir dan perilaku sesuai dengan kuesioner yang disebar. Ada hubungan yang cukup positif antara *grit* dan kesiapan kerja dimana semakin tinggi *grit* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja merupakan kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini.

Adenia, Mustami'ah, dan Arya (2021) telah melakukan penelitian yang mengangkat variabel *task aversiveness*, *fear of failure* untuk diuji pengaruhnya terhadap variabel prokstinasi akademik pada mahasiswa.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana survei dan studi korelasional dilakukan sebagai metode guna mengetahui pengaruh antar variabel yang diangkat serta koefisien korelasinya. Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling kuota* untuk mencari sampel yang memenuhi kriteria tertentu hingga sampel tersebut mencapai jumlah yang diinginkan. Mahasiswa psikologi Universitas Hang Tuah angkatan 2017 – 2019 yang berjumlah 202 orang adalah sampel yang diambil sebagai sumber informasi dari penelitian ini. Penelitian ini memiliki nilai reliabilitas 0,898 untuk 31 aitem pada variabel prokastinasi akademik, 0,893 untuk 30 aitem pada variabel *task aversiveness*, dan 0,931 untuk 39 aitem pada variabel *fear of failure*. Dilakukan analisis data dibantu dengan *software SPSS* dan mendapatkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan yang diberikan *task aversiveness* dan *fear of failure* secara bersama-sama kepada prokastinasi akademik sampel penelitian sebesar 14,8%. Dengan rincian *task aversiveness* berpengaruh pada prokastinasi akademik sebesar 11,1% dan *fear of failure* terhadap prokastinasi akademik berpengaruh sebesar 13,6%.

Studi Korelasi terkait bagaimana hubungan antara variabel Psikologi dengan variabel Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir di Universitas Wijaya Putra Surabaya dilakukan oleh Sela, Grahani, dan Mardiyanti (2022) menggunakan variabel bebas modal psikologi dan variabel tergantung kesiapan kerja. Populasi penelitian ini berjumlah 4096 dan merupakan seluruh mahasiswa di Universitas Wijaya Putra Surabaya

untuk kemudian dilakukan pemilihan sampel penelitian yaitu 143 mahasiswa aktif yang sedang menempuh semester akhir. Informasi dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan skala dimana informasi berupa data yang diperoleh kemudian dilakukan analisis menggunakan metode statistika yaitu uji korelasi *pearson product moment*. Menurut penelitian ini, modal psikologi mahasiswa di Universitas Wijaya Putra Surabaya yang sedang mempersiapkan dirinya untuk memiliki kesiapan kerja relatif sedang.

Cacciotti, Hayton, Mitchell, dan Giazitzoglu (2016) melakukan rekonseptualisasi terkait ketakutan akan kegagalan pada wirausaha dengan tujuan memberikan gambaran lebih tepat terkait sifat *fear of failure* dalam lingkup kewirausahaan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif eksploratif dan induktif dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dua tahap kepada 65 sampel penelitian. Untuk menjamin validitas hasil penelitian, dilakukan pengkodean data wawancara dengan triangulasi seluruh data dan analisis fase kedua diikuti dengan penalaran induktif. Hasil dari penelitian ini berupa rumusan 23 unsur dasar yang menggambarkan keadaan *fear of failure* pada individu.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Khoiroh dan Prajanti (2018) untuk menguji bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja, variabel praktik kerja industri, variabel penguasaan *soft skill*, serta variabel informasi dunia kerja terhadap variabel kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan menggunakan seluruh siswa tingkat 3 jurusan

pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun ajaran 2017/2018 yang berjumlah 83 siswa sebagai populasi penelitiannya. Hasil dari uji data dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja sebesar 8%, praktik kerja industri sebesar 22,2%, penguasaan *soft skill* sebesar 6,2%, dan informasi dunia kerja sebesar 5,9% dimana secara simultan sebesar 59,3% memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung secara parsial.

Penelitian Parastiara dan Yoenanto (2022) terkait variabel *fear of failure*, motivasi berprestasi, dan prokstinasi akademik pada mahasiswa yang sedang menyusun skripsi dimana variabel *fear of failure* dan motivasi berprestasi sebagai variabel bebas dan variabel prokstinasi akademik sebagai variabel tergantungnya. Penelitian kuantitatif eksplanasi dengan jenis survey *cross-sectional* merupakan jenis penelitian ini. Subjek dalam penelitian merupakan mahasiswa dalam proses penyusunan skripsi dari berbagai universitas negeri dan swasta angkatan 2017 atau setara dengan semester 10. Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yang mendapatkan hasil sebanyak 101 sampel penelitian. Skala alat ukur PFAI teori Conroy digunakan sebagai alat ukur untuk variabel ketakutan akan gagal pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji analisis, didapatkan kesimpulan penelitian bahwa *fear of failure* dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prokstinasi akademik

mahasiswa akhir yang sedang menyusun skripsi baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan penjabaran terkait penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tidak melihat adanya kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti. Karena hal tersebut, peneliti menjabarkan beberapa perbedaan penelitian:

### **1. Keaslian Topik**

Penelitian ini mengangkat topik “Hubungan antara *Fear of Failure* dengan Kesiapan Kerja pada *Fresh Graduate* yang Belum Mendapatkan Pekerjaan” dengan *Fear of Failure* sebagai variabel bebas dan Kesiapan Kerja sebagai variabel tergantungnya. Hal tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhid dan Mukarromah (2018) dimana *fear of failure* menjadi variabel tergantung. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Erfelina dan Ediati (2017) variabel kesiapan kerja sebagai variabel bebas yang memberikan pengaruh terhadap variabel *fear of failure* sebagai variabel tergantung dalam penelitian ini.

### **2. Keaslian Teori**

Teori yang digunakan dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan teori sebelumnya yang diaplikasikan untuk kedua variabel pada penelitian terdahulu. Pada penelitian ini, teori yang digunakan untuk variabel kesiapan kerja menggunakan teori Caballero, Walker, dan Fuller (2011) dimana hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firdaus dan Cahyanti (2022). Penelitian yang dilakukan

oleh Firdaus dan Cahyanti (2022) menggunakan teori yang dicetuskan oleh Pool dan Sewell untuk variabel kesiapan kerjanya. Selain itu, teori yang digunakan untuk variabel *fear of failure* pada penelitian ini diambil berdasarkan teori Conroy (2001). Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Adenia dkk. (2021) dimana variabel *fear of failure* diuji berdasarkan teori menurut Rothblum.

### **3. Keaslian Alat Ukur**

Peneliti melakukan modifikasi pada alat ukur yang digunakan untuk melakukan pengukuran pada variabel *fear of failure* yang diangkat dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, variabel kesiapan kerja diukur dengan melakukan modifikasi pada skala yang disusun oleh penelitian Sagita, Hami, dan Hinduan (2020) berdasarkan aspek menurut Caballero dkk. (2011). Berbeda dengan penelitian ini, alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kesiapan kerja pada penelitian sebelumnya merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Robert P. Brady dan dinamakan *work readiness inventory* yang kemudian diadaptasi oleh Sela dkk. (2022). Selain itu, untuk variabel *fear of failure* pada penelitian ini diukur dengan melakukan modifikasi skala *fear of failure* yang telah disusun oleh penelitian Wiyoanti, Astari, Patria, Handayanik, dan Hriday (2024) berdasarkan aspek *fear of failure* menurut Conroy (2001). Berbeda dengan penelitian Cacciotti dkk. (2016), dimana penelitian tersebut membuat alat ukur tersendiri sebagai acuan pengukuran skala *fear of failure* dalam penelitiannya yang dikenal dengan skala 18 aitem.

#### 4. Keaslian Subjek

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khoiroh dan Prajanti (2018), subjek penelitian yang digunakan sebagai sumber informasi pada penelitian tersebut merupakan siswa kelas akhir jurusan pemasaran SMK Swadaya Temanggung tahun ajaran 2017/2018. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Parastiara dan Yoenanto (2022) menggunakan mahasiswa semester akhir serta sedang dalam proses penyusunan skripsi sebagai subjek penelitian tersebut. Berbeda dengan kedua penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan *fresh graduate* yang belum bekerja sebagai subjek penelitian yang dapat memberikan informasi berupa data untuk penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan di atas, didapatkan kesimpulan bahwa penelitian ini memiliki suatu kebaruan dan tidak memiliki kesamaan spesifik dengan penelitian-penelitian terdahulu terkait keaslian topik penelitian serta keaslian subjek penelitian. Kebaruan dari penelitian ini adalah subjek penelitian yaitu *fresh graduate* yang belum pernah dikaitkan dengan kedua variabel yang diangkat yakni *fear of failure* dan kesiapan kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian dengan judul “Hubungan antara *Fear of Failure* dengan Kesiapan Kerja pada *Fresh Graduate* yang Belum Bekerja” merupakan murni dari ide peneliti.