

**PENGARUH *SELF MANAGEMENT*, *SELF ESTEEM*, DAN
BODY IMAGE TERHADAP PENYEDIAAN LAPANGAN
PEKERJAAN BAGI TUNAKARYA DI KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

MUHAMMAD ADEL

NIM : 19510140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH *SELF MANAGEMENT*, *SELF ESTEEM*, DAN
BODY IMAGE TERHADAP PENYEDIAAN LAPANGAN
PEKERJAAN BAGI TUNAKARYA DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

MUHAMMAD ADEL

NIM : 19510140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh *Self Management, Self Esteem, Dan Body Image* Terhadap
Penyediaan Lapangan Pekerjaan Bagi Tunakarya Di Kota Malang

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD ADEL

NIM : 19510140

Telah Disetujui Pada Tanggal 30 November 2023

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh *Self Management*, *Self Esteem*, Dan *Body Image* Terhadap
Penyediaan Lapangan Pekerjaan Bagi Tunakarya Di Kota Malang

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD ADEL

NIM : 19510140

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

2 Anggota Penguji

Nora Ria Retnasih, M.E

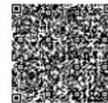
NIP. 199205222020122003

3 Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Adel
NIM : 19510140
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH SELF MANAGEMENT, SELF ESTEEM, DAN BODY IMAGE TERHADAP PENYEDIAAN LAPANGAN PEKERJAAN BAGI TUNAKARYA DI KOTA MALANG adalah karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 30 November 2023



Muhammad Adel
19510140

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kemudahan, kesehatan, dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga besar, khususnya orang tua saya Bapak Imam Safii dan Ibu Sri Widartik, Adik Muhammad Rohail Omar, dan juga untuk diri saya sendiri.

Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, khususnya kepada Dosen pembimbing Bapak Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM yang telah membimbing saya dari awal sampai akhir dengan sabar.

Serta seluruh teman-teman yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada saya. Terkhusus kepada Bryan Reihan dan Tesya Syiar Madani yang telah menemani dalam proses pengerjaan penelitian ini, menjadi segala tempat bercurah hati dan semoga tetap menjadi teman sekaligus keluarga.

HALAMAN MOTTO

“They laugh at me because i'm different; I laugh at them because they're all the same”.

~ Kurt Cobain ~

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas semua karunia nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini untuk memenuhi tugas akhir dengan judul “Pengaruh *Self Management, Self Esteem, Dan Body Image* Terhadap Penyediaan Lapangan Pekerjaan Bagi Tunakarya Di Kota Malang”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini sebagai tugas akhir tidak terlepas dari bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainudin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E, M.Sc selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah dan Ibu serta seluruh keluarga yang sudah mendukung dan mendoakan saya hingga sejauh ini.
7. Semua teman yang sangat memotivasi untuk terus mengerjakan proposal skripsi ini dalam keadaan apapun dan bagaimanapun.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah tulus ikhlas terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan

saran yang membangun untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini. Harapan penulis, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Malang, 30 November 2023

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Penelitian	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Kajian Teoritis	20
2.2.1 Ketersediaan Lapangan Pekerjaan	20

2.2.2	Pengertian Perekrutan	21
2.2.3	Tujuan Perekrutan	23
2.2.4	Instrument Dalam Perekrutan	24
2.2.5	Pengertian <i>Self Management</i>	24
2.2.6	Tujuan <i>Self Management</i>	26
2.2.7	Manfaat <i>Self Management</i>	26
2.2.8	Aspek-Aspek <i>Self Management</i>	27
2.2.9	Pengertian <i>Self Esteem</i>	27
2.2.10	Aspek-Aspek <i>Self Esteem</i>	29
2.2.11	Pengertian <i>Body Image</i>	31
2.2.12	Aspek-Aspek <i>Body Image</i>	32
2.2.13	Pengertian Pengangguran Terbuka/Tunakarya	33
2.3	Hubungan Antar Variabel	34
2.3.1	Hubungan Antara <i>Self Management</i> dengan Penyediaan Lapangan Pekerjaan.....	34
2.3.2	Hubungan Antara <i>Self Esteem</i> dengan Penyediaan Lapangan Pekerjaan.....	35
2.3.3	Hubungan Antara <i>Body Image</i> dengan Penyediaan Lapangan Pekerjaan.....	36
2.4	Kerangka Berfikir	37
BAB III		38
METODE PENELITIAN.....		38
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
3.2	Lokasi Penelitian	39
3.3	Populasi dan Sampel	39
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	40

3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.6	Skala Pengukuran	41
3.7	Operasional Variabel	42
3.9	Metode Analisis Data	44
3.9.1	Uji Kualitas Data.....	44
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	46
3.9.3	Regresi Linier Berganda	47
3.9.4	Uji Hipotesis	48
BAB IV		50
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		50
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	50
4.2	Hasil Uji Kualitas data	53
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	59
4.4	Regresi Linier Berganda.....	62
4.5	Uji Hipotesis.....	64
BAB V.....		73
KESIMPULAN DAN SARAN.....		73
5.1	Kesimpulan.....	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN.....		86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka Jawa Timur.....	3
Gambar 1. 2 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Malang.....	4
Gambar 2. 1 Gambar Hipotesis.....	37
Gambar 3. 1 Hubungan Antar Variabel	38
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4. 1 Jumlah Perguruan Tinggi Menurut Kecamatan Kota Malang 2021	51
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	52
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	53
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Self Management	54
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Self Esteem	55
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Body Image.....	56
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Ketersediaan Lapangan Pekerjaan	57
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Self Management	58
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Variabel Self Esteem	58
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Variabel Body Image.....	58
Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Variabel Ketersediaan Lapangan Pekerjaan	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4. 15 Hasil Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4. 16 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	65
Tabel 4. 17 Titik Presentasi Distribusi t.....	65
Tabel 4. 18 Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05	68
Tabel 4. 19 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 2. Data Primer Dari Google Form Diolah Dengan Microsoft Excel ...	88
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	98
Lampiran 4. Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%.....	100
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	101
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas	102
Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas.....	102
Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	102
Lampiran 9. Hasil Regresi	103
Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)	103
Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05.....	104
Lampiran 12. Lembar Bebas Plagiarisme	106
Lampiran 13. Biodata Peneliti.....	107
Lampiran 14. Jurnal Bimbingan.....	108

ABSTRAK

Adel, Muhammad. 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Self Management, Self Esteem, Dan Body Image Terhadap Penyediaan Lapangan Pekerjaan Bagi Tunakarya Di Kota Malang”

Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Kata Kunci : Manajemen Diri, Harga Diri, Citra Tubuh, Pengangguran, Lulusan Baru.

Sumber daya manusia merupakan modal fundamental dalam proses pembangunan nasional. Saat ini, persaingan untuk mendapatkan lapangan kerja semakin ketat, dan jumlah lapangan kerja yang tersedia semakin berkurang. Hal ini menyebabkan tingginya angka pengangguran. Kota Malang menduduki peringkat kelima Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) se-Jawa Timur, menyusul Kabupaten Sidoarjo, Kota Batu, Kabupaten Bangkalan, dan Kabupaten Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen diri, harga diri, dan citra tubuh terhadap ketersediaan lapangan kerja di Kota Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif melalui survei dengan menggunakan data primer. Pengumpulan informasi dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 100 mahasiswa *fresh graduate*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. Teknik analisis data meliputi regresi linier berganda, uji T, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen diri, harga diri, dan citra tubuh jika dipertimbangkan bersama-sama, secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap ketersediaan kerja bagi pencari kerja. Namun secara individu, citra tubuh tidak berpengaruh signifikan terhadap ketersediaan lapangan kerja.

ABSTRACT

Adel, Muhammad. 2023, *THESIS*. Title: “*The Effect of Self Management, Self Esteem, and Body Image on Providing Employment for the Unemployed in Malang City*”

Advisor : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Keyword : *Self Management, Self Esteem, Body Image, Unemployment, Fresh Graduate.*

Human resources are the fundamental capital in the national development process. Currently, the competition for job opportunities is becoming increasingly fierce, and the number of available jobs is dwindling. This has led to a high level of unemployment. Malang City is ranked fifth in the Open Unemployment Rate (Tingkat Pengangguran Terbuka, TPT) in East Java, following Sidoarjo Regency, Batu City, Bangkalan Regency, and Gresik Regency. This research aims to examine the influence of self-management, self-esteem, and body image on job availability in Malang City. The research method employed is quantitative through a survey using primary data. Information was collected by distributing questionnaires to a sample of 100 fresh graduate students. The sampling method used was accidental sampling. Data analysis techniques included multiple linear regression, t-test, and F-test. The research results indicate that self-management, self-esteem, and body image, when considered together, collectively have a positive and significant impact on job availability for job seekers. However, individually, body image does not significantly affect job availability.

مستخلص البحث

عادل ، محمد .2023 ، أطروحة .العنوان ""تأثير إدارة الذات واحترام الذات وصورة الجسد على توفير الوظائف لتوناكارييا في مالانج

.بميمبينيغ :د .فوزان المنشور ، ش .م .

.كاتا كونسي :إدارة الذات ، احترام الذات ، صورة الجسم ، بينغانغوران ، خريج جديد

الموارد البشرية هي رأس المال الأساسي في عملية التنمية الوطنية في الوقت الحالي ، أصبحت المنافسة على فرص العمل شرسة بشكل متزايد ، ويتضاءل عدد الوظائف المتاحة .وقد أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى البطالة .تحتل مدينة مالانج المرتبة الخامسة في معدل البطالة المفتوح (تينجكات بينجانجوران تيربوكا ، تي بي تي (في جاوة الشرقية ، بعد سيدوارجو ريجنسي ، مدينة باتو ، بانجكالان ريجنسي ، وغريسيك ريجنسي .يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الإدارة الذاتية واحترام الذات وصورة الجسد على توفر الوظائف في مدينة مالانج .طريقة البحث المستخدمة كمية من خلال مسح باستخدام البيانات الأولية .تم جمع المعلومات من خلال توزيع الاستبيانات على عينة من طلاب الدراسات العليا الجدد 100 .كانت طريقة أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات العرضي .وشملت تقنيات تحليل البيانات الانحدار الخطي متعددة ، تي اختبار ، و و اختبار .تشير نتائج البحث إلى أن الإدارة الذاتية واحترام الذات وصورة الجسد ، عند النظر إليها معا ، يكون لها تأثير إيجابي وكبير على توفر الوظائف للباحثين عن عمل .ومع ذلك ، بشكل فردي ، لا تؤثر صورة الجسم بشكل كبير على توفر الوظائف

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap aktivitas perusahaan. Jika suatu perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka akan diperoleh tenaga kerja yang benar-benar handal untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketidakefektifan dalam pengelolaan sumber daya manusia akan menghambat tujuan perusahaan, karena manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Secara umum, pemimpin perusahaan mengharapkan semua karyawan berkinerja baik dalam pekerjaan perusahaan. Perusahaan mengetahui bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya perusahaan dan bahkan negara dalam proses pembangunan, sehingga pengoperasian sumber daya manusia yang efektif harus menjanjikan dan memandu pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi (Potale et al., 2016). Proses perekrutan dan seleksi untuk masuk perusahaan semakin sulit dan persaingan semakin ketat. Dapat dikatakan bahwa tujuan untuk memperoleh suatu jabatan pekerjaan tidaklah mudah, sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik, efisien, kreatif dan bertahan lama di perusahaan. Meskipun tujuannya sederhana, proses perekrutan sangatlah rumit, memakan waktu, mahal, dan rawan kesalahan dalam memilih orang yang tepat. Ujian masuk perusahaan adalah alat bantu yang dapat digunakan untuk menilai kemampuan, pengalaman dan

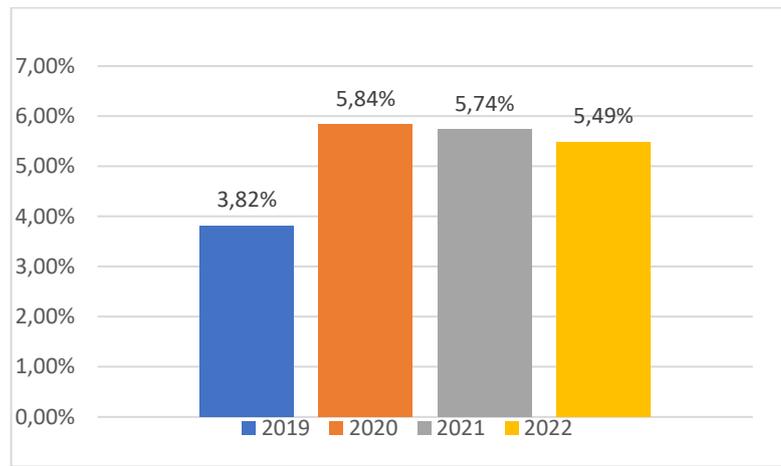
kepribadian pelamar. Agar mendapat seorang pelamar yang sesuai, maka tes harus valid, yang mana skor-skor tes harus memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja, prestasi, dan kriteria lainnya. Salah satu cara tes masuk perusahaan adalah tes psikologi. Di dalam tes psikologi tersebut terdapat tes kepribadian untuk mengukur kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, dan unsur kepribadian lainnya (Ongkowijoyo & Setiawan, 2014). Memasukkan tes kepribadian ke dalam proses perekrutan akan membantu memberikan wawasan atau gambaran tentang kecenderungan sikap pelamar, serta kemampuan pelamar untuk beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan perusahaan. Semakin cocok kepribadian pelamar maka, semakin cepat pula cara beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Pengangguran adalah masalah yang cukup serius karena dipengaruhi oleh banyak faktor dengan berbagai pola yang beragam. Jika pengangguran tidak segera diatasi, maka akan menimbulkan ketimpangan sosial dan berpotensi menimbulkan kemiskinan. Pengangguran di suatu negara dapat diakibatkan oleh tidak cukupnya lapangan kerja di suatu daerah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja atau kurangnya minat bekerja karena terlalu banyak permintaan akan pekerjaan. Hal ini menyebabkan peningkatan jumlah pekerjaan dan peningkatan jumlah karyawan daripada jumlah pekerjaan (Muslim, 2014). Pengangguran adalah ketidakmampuan seorang pekerja berusia 15-65 tahun untuk melakukan atau mencari pekerjaan. Sedangkan pengangguran terbuka merujuk pada orang yang tidak memiliki pekerjaan, yang sedang melamar atau mencari pekerjaan dan orang yang memiliki pekerjaan tetapi tidak dibayar. Pengangguran terbuka sering disebabkan oleh terlalu banyak pelamar kerja dan terlalu sedikit lapangan pekerjaan yang tersedia (Mifrahi & Darmawan, 2022).

Jawa Timur merupakan salah satu provinsi terpadat di Indonesia. Banyak penduduk yang telah mencapai usia produktif dengan rentang usia 19-25 tahun (Putri, 2018). Dalam hal ini, pemerintah harus mampu menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat. Jika tidak seimbang, maka angka pengangguran akan terus meningkat setiap tahunnya. Angka pengangguran dan angkatan

kerja merupakan bagian dari jumlah penduduk yang dapat menggerakkan proses perekonomian. Hal ini menunjukkan bahwa penggerak proses pembangunan harus melibatkan seluruh angkatan kerja, karena jumlah angkatan kerja yang besar akan menjadi beban pembangunan ekonomi (Muslim, 2014).

Gambar 1. 1 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka Jawa Timur

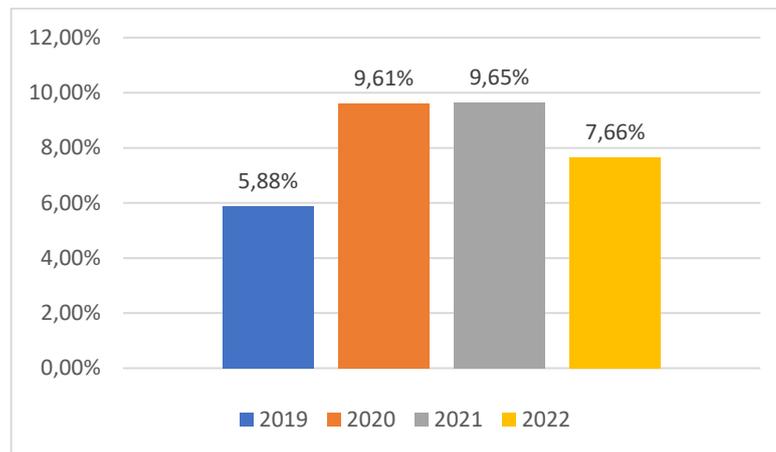


Sumber: BPS, 2022

Menurut grafik diatas, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) cenderung meningkat. Pada tahun 2019, TPT mengalami penurunan dari tahun 2018 sebesar 0,09%. Sebaliknya, pada tahun 2020 TPT mengalami lonjakan yang signifikan sebesar 2,02% menjadi 5,84%. Menurut (BPS Jawa Timur, 2020) hal ini disebabkan oleh terjadinya pandemi COVID-19 yang mana hal tersebut berdampak terhadap meningkatnya jumlah pengangguran. Isu-isu yang ada tersebut melahirkan berbagai kebijakan yang dianggap penting oleh pemerintah untuk mengatasi situasi penyebaran COVID-19, salah satunya dengan penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Namun, adanya kebijakan ini menimbulkan masalah baru, salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Syahputra & Nurfahmiyati, 2022). Pada tahun 2021 sampai 2022 TPT Jawa Timur mengalami penurunan. Tahun 2021 TPT mengalami penurunan sebesar 0,1% menjadi 5,74%. Menurut (BPS Jawa Timur, 2021) tingkat penduduk yang bekerja meningkat sebesar 74,78 ribu orang dari tahun 2020. Di tahun 2022 TPT Jawa Timur mengalami penurunan

sebesar 0,25% menjadi 5,49%. Menurut (BPS, 2022) penduduk yang bekerja bertambah sebesar 575,54 ribu orang dibanding tahun 2021.

Gambar 1. 2 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Malang



Sumber: BPS, 2022

Kota Malang masuk dalam urutan ke-5 dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Timur setelah Kabupaten Sidoarjo, Kota Batu, Kabupaten Bangkalan, dan Kabupaten Gresik. Dari grafik diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 Kota Malang mengalami penurunan (TPT) menjadi 5,88% dari tahun sebelumnya sebesar 6,65%. Walaupun terjadi lonjakan jumlah angkatan kerja, penyerapan tenaga kerja menunjukkan hasil yang positif, dilihat dari penambahan jumlah penduduk hampir 13 ribu orang (BPS Kota Malang, 2019). Pada tahun 2020 terjadi kenaikan TPT yang signifikan sebesar 3,73%. Hal ini disebabkan oleh pandemi COVID-19, dimana terdapat 141.122 orang yang terdampak COVID-19 (BPS Kota Malang, 2020). Pada tahun selanjutnya mengalami kenaikan sejumlah 0,04% menjadi 9,65%. Selama tahun 2020 sampai 2021 pengangguran bertambah (BPS Kota Malang, 2021). Pada tahun 2022, TPT Kota Malang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 1,99% menjadi 7,66%. Hal ini dikarenakan turunnya angka angkatan kerja yang beriringan dengan turunnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dibanding tahun 2021 (BPS Kota Malang, 2022). Menurut Wali Kota Malang, Sutiaji dalam sebuah wawancara (Egaty, 2023) menyebutkan salah satu faktor banyaknya angka pengangguran terbuka adalah

mahasiswa yang setelah lulus tidak langsung pulang ke daerah asal. Mereka memilih bertahan di Kota Malang dengan status pengangguran karena belum memiliki pekerjaan.

Kota Malang dikenal sebagai kota pendidikan. Menurut data BPS Kota Malang tahun 2021 terdapat 33 perguruan tinggi negeri dan swasta. Hal ini menyebabkan Kota Malang menjadi salah satu opsi dalam melanjutkan pendidikan. Menurut (BPS Kota Malang, 2022) peningkatan jumlah penduduk yang sudah menamatkan atau menyelesaikan pendidikan jenjang S1/D4/Profesi di Kota Malang, menunjukkan peningkatan dari tahun 2019 ke 2020 sebesar 1,68%, di tahun selanjutnya juga mengalami peningkatan sebesar 1,46%, dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 3,26%. Dari jumlah yang selalu meningkat dapat disimpulkan bahwa Kota Malang menjadi salah satu tujuan untuk melanjutkan pendidikan perguruan tinggi. Hal ini juga menyebabkan angkatan kerja di Kota Malang meningkat. Menurut BPS angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun atau lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Angkatan kerja ini tidak semua mendapat pekerjaan. Hal itu dinyatakan dalam gambar 1.2 dimana tingkat pengangguran terbuka Kota Malang menduduki peringkat ke-5 Jawa Timur.

Pengangguran terbuka atau tunakarya adalah angkatan kerja yang benar-benar menganggur. Banyak dari pengangguran ini adalah karena mereka tidak dapat menemukan pekerjaan meskipun sudah berusaha sebaik mungkin (Yulistiyono et al., 2021). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja (BPS Kota Malang, 2022a). Ada pun faktor yang mempengaruhi besarnya pengangguran ini, menurut Arya dalam (Maulina, 2022) salah satu faktornya adalah faktor individu. Faktor individu adalah faktor yang disebabkan oleh diri sendiri antara lain kemalasan, cacat/uzur, rendahnya pendidikan dan keterampilan. Menurut penelitian Clarke dalam (Jasak et al., 2020) menunjukkan bahwa kesiapan kerja mencakup keterampilan manajemen

diri dan kejuruan, identitas pekerjaan, karir sosial serta pengaruh eksternal lainnya seperti kondisi ekonomi dan kondisi pasar tenaga kerja.

Tantangan yang dihadapi tunakarya adalah diri sendiri, yang akan berkaitan erat dengan perilaku individu seperti *self management*, *self esteem*, dan *body image*. Menurut Komalasari dalam (Imran, 2020) Pengelolaan diri (*self management*) adalah prosedur dimana individu mengatur perilakunya sendiri. Pada teknik ini individu terlibat pada beberapa atau keseluruhan komponen dasar yaitu: menentukan perilaku sasaran, memonitor perilaku tersebut, memilih prosedur yang akan diharapkan, melaksanakan prosedur tersebut, dan mengevaluasi efektivitas prosedur tersebut. Sejak tahun 1990-an, *self management* sebagai suatu bentuk telah menjadi bagian penting dari organisasi baru. Praktik *self management* merupakan pusat paradigma ekonomi baru di era informasi dan merupakan penentu penting keberhasilan organisasi (Castaneda et al., 1999). Keterampilan *self management* sangat penting untuk keberhasilan karir karyawan dalam suatu organisasi dan untuk menyelaraskan komitmen organisasi dan budaya organisasi di masa depan (King, 2004).

Faktor lainnya yaitu *self esteem*, Salah satu kondisi internal yang mempengaruhi kesiapan kerja individu adalah *self esteem*. Agar siap memasuki dunia kerja diperlukan *self esteem* yang baik dalam diri individu. *Self esteem* merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Melalui citra diri, proses belajar, pengalaman serta interaksi dengan lingkungan, individu dapat membentuk kesiapan kerja terhadap dirinya sendiri (Elfranata et al., 2022). *Self esteem* menurut Rosenberg dalam (Damayanti, 2020) mendefinisikan harga diri sebagai evaluasi positif dan negatif seseorang terhadap objek tertentu yaitu diri. Coopersmith dalam (Damayanti, 2020) juga mengungkapkan *self esteem* merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya terutama mengenai sikap menerima dan menolak, juga indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuannya, keberartian, kesuksesan, dan keberhargaan.

Menurut Manullang dalam (Hasibuan, 2007) salah satu cara seleksi karyawan yaitu dengan seleksi non ilmiah. Seleksi non ilmiah adalah seleksi yang dilakukan tidak didasarkan pada pedoman, standar atau norma kebutuhan sebenarnya dari pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya berdasarkan perkiraan dan pengalaman. Seleksi non ilmiah umumnya banyak digunakan di negara berkembang. Salah satu bahan pertimbangan yang digunakan adalah penampilan dan keadaan fisik (cantik atau tampan) seorang pelamar. Dalam penelitian (Lestari, 2021) disebutkan bahwa kriteria pelamar diperbankan untuk mengisi posisi *teller* dan *customer service* antara lain wanita usia maksimal 28 tahun, berpenampilan menarik, tinggi badan 158 cm. Dari penelitian di atas, terdapat satu faktor yang menjadi bahan pertimbangan dalam perekrutan karyawan yaitu penampilan atau *body image*. Menurut Samosir dan Sawitri (Hanifah & Zuraida, 2020) *body image* adalah bagaimana sikap individu terhadap bentuk tubuhnya, secara sadar atau tidak sadar.

Hasil penelitian dari (Prameswari & Soerjoatmodjo, 2022) menyatakan bahwa, regulasi diri memiliki pengaruh sebesar 23% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian dari (Tarmidi & Alamsyah, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *self management practice* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Sukabumi. Pengaruh motivasi kerja dan *self management practice* terhadap kinerja karyawan sebesar 56,4%. Penelitian dari (Aminah, 2015) membuktikan bahwa manajemen diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan manajemen diri mengakibatkan pada peningkatan motivasi berprestasi pegawai. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawannya berkinerja baik, karena hanya karyawan yang baik yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik, suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya (Pristiyanti, 2016).

Faktor selanjutnya adalah *self esteem*, Pada penelitian (Elfranata et al., 2022) menunjukkan bahwa harga diri berdampak pada kesiapan kerja siswa SMKN di Kabupaten Pontianak Utara. Menurut penelitian dari (Haris & Irma

Suryani, 2021) menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir. Penelitian dari (Widyawati & Karwini, 2018) menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari (Hidayat & Setiawan, 2016) menyatakan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Turrahmah, 2019) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen PT. Bank Syariah Mandiri KC. Payakumbuh. Faktor yang mempengaruhi seleksi antara lain umur, jenis kelamin, kondisi fisik, penampilan, kemampuan, dan komunikasi yang baik. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi rekrutmen dan seleksi karyawan, yang mana menjadi penilaian diterima atau tidaknya calon karyawan. Sedangkan penelitian dari (Hapsari, 2022) menunjukkan tidak ada hubungan antara citra diri dan kecemasan tentang dunia kerja di kalangan mahasiswa tingkat akhir.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat ketidakkonsistenan pada variabel *self esteem* dan *body image*. Penelitian terdahulu juga menyarankan untuk mengembangkan penelitian. Dalam penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan variabel penyediaan lapangan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti membuat judul tentang **“Pengaruh *Self Management*, *Self Esteem*, Dan *Body Image* Terhadap Penyediaan Lapangan Pekerjaan Bagi Tunakarya Di Kota Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah *self management* berpengaruh terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya di Kota Malang?
2. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya di Kota Malang?
3. Apakah *body image* berpengaruh terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya di Kota Malang?

4. Apakah *self management*, *self esteem*, dan *body image* berpengaruh terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya di Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *self management* berpengaruh terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya di Kota Malang.
2. Untuk mengetahui apakah *self esteem* berpengaruh terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya di Kota Malang.
3. Untuk mengetahui apakah *body image* berpengaruh terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya di Kota Malang.
4. Untuk mengetahui apakah *self management*, *self esteem*, dan *body image* berpengaruh terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya di Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Teoritis : Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Praktis : Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca bahwa *self management*, *self esteem*, dan *body image* memiliki keterikatan dengan penyediaan lapangan pekerjaan. Agar individu yang merasa kesulitan untuk mendapatkan kerja dapat mengevaluasi pribadinya.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan kriteria rekrutmen perbankan mengacu dari (Lestari, 2021) yang membahas tentang rekrutmen dan seleksi karyawan. Dalam penelitian ini hanya sebatas dari indikator-indikator *self management* (pendorongan diri, penyusunan diri, dan pengendalian diri) (Burnama, 2021),

self esteem (keberartian, kekuatan, dan kemampuan) (Lubis, 2011), dan *body image* (evaluasi penampilan, orientasi penampilan, dan kepuasan terhadap bagian tubuh) (Hanifah & Zuraida, 2020) yang berpengaruh terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya. Karena peneliti belum mampu untuk mencakup seluruh Kota Malang, maka penelitian ini dilakukan di salah satu kecamatan di Kota Malang yaitu Kecamatan Lowokwaru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi terkait penulisan penelitian yang dilakukan oleh penulis, penulis membandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang lain baik berupa jurnal ilmiah, skripsi, maupun artikel-artikel yang berkaitan dengan topik yang ditulis oleh peneliti. Hasil penelitian sebelumnya disajikan untuk menjadi dasar pertimbangan mengenai hasil metode penelitian. Pembahasan hasil penelitian sebelumnya menjadi dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penjelasan dari penelitian sebelumnya antara lain:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)/ Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Aminah (2015) / Pengaruh Daya Juang, Manajemen Diri, Dan Motivasi Berprestasi, Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur	1. Daya Juang 2. Manajemen Diri 3. Motivasi Berprestasi 4. Kinerja Pegawai	Hasil penelitian membuktikan bahwa daya juang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Manajemen diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Daya juang berpengaruh positif

			terhadap motivasi berprestasi pegawai. Manajemen diri berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi pegawai, artinya peningkatan manajemen diri mengakibatkan pada peningkatan motivasi berprestasi pegawai.
2.	Hanifatur Rosyidah (2015) / Self Esteem Anak Jalanan Perempuan Usia Remaja Yang Tinggal Di Lingkungan Lokalisasi Balong Cangkring Mojokerto	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Esteem</i> 2. Anak jalanan 3. Lokalisasi 	Temuan menunjukkan bahwa pembentukan harga diri dimulai dengan proses belajar, interaksi sosial, dan pengalaman, dan kemudian diproses melalui evaluasi diri dan harga diri, sehingga menghasilkan harga diri. Pembentukan <i>self esteem</i> tidak terlepas dari faktor pembentuk <i>self esteem</i> seperti perempuan, tingkat akademik yang rendah, lingkungan keluarga yang otoriter, dan lingkungan sosial yang

			menghasilkan <i>stereotype</i> dan prasangka negatif.
3.	Herman Hidayat, dan Ivan Aries Setiawan (2016) / Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self esteem</i> 2. <i>Self efficacy</i> 3. <i>Employee performance</i> 4. <i>Descriptive analysis</i> 5. <i>Regression analysis</i> 	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hanya <i>self efficacy</i> yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>self esteem</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Insan Suwanto (2016) / <i>Konseling Behavioral Dengan Teknik Self Management Untuk Membantu Kematangan Karir Siswa SMK</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Konseling Behavioral</i> 2. <i>Self Management</i> 3. <i>Kematangan Karir</i> 	Siswa SMK dituntut untuk mampu menentukan pilihan karir yang tepat dalam proses pemilihan jurusan dan pilihan karir tertentu. Salah satu upaya untuk membantu siswa SMK menghadapi masalah kematangan karir adalah melalui layanan konseling perilaku dengan menggunakan teknik manajemen diri. Artikel ini mengadopsi

			metode <i>literature review</i> , tujuannya adalah untuk mengeksplorasi bagaimana <i>behavioral coaching</i> dan <i>self-management skill</i> dapat membantu siswa SMK mengembangkan kematangan karir.
5.	Sapta Rini Widyawati, Ni Ketut Karwini (2018) / Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self esteem</i> 2. <i>Self efficacy</i> 3. <i>Job involvement</i> 4. <i>Employee performance</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan <i>job involvement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
6.	Winda Putri Anggraini (2019) / Konsep Diri Pemuda Pengangguran Di Desa Pematang Balam Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengangguran 2. Pemuda 3. Konsep Diri 	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) konsep diri, anak muda menganut konsep eksklusivitas dan stabilitas kerja. (2) Faktor penyebab, disebabkan oleh 3 faktor. Pertama, faktor

			keluarga, antara lain persyaratan orang tua dan larangan orang tua mencari pekerjaan jauh dari orang tua. Dua faktor sosial yaitu harga diri, semakin lama remaja tidak bekerja, menanamkan rasa rendah diri pada remaja. Ketiga adalah diri mereka sendiri, kaum muda belum memahami arti kerja yang sebenarnya, kurang wawasan tentang kerja, dan kurang kesadaran akan tanggung jawabnya sendiri.
7.	Nur Hanifah dan Zuraida (2020) / Hubungan <i>Body Image</i> Dengan Kecemasan Pada Karyawan Pengguna Media Sosial Di Pt. Sea Asih Lines.	1. Kecemasan 2. <i>Body Image</i>	Hasil dari penelitian ini adalah tingkat <i>body image</i> mempengaruhi pada kecemasan, jika karyawan merasa <i>body image</i> sudah baik, maka kecemasan semakin rendah.
8.	Faizal Haris dan Ade Irma Suryani (2021) / Pengaruh	1. <i>Self-esteem</i> 2. <i>Career</i>	Hasil dari penelitian ini adalah <i>self-esteem</i>

	<i>Self-Esteem</i> Terhadap Adaptabilitas Karir Yang Dimediasi Oleh <i>Perceived Social Support</i> Pada Karyawan Di Salah Satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh	<ul style="list-style-type: none"> 3. <i>Perceived social support</i> 	berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir, <i>self esteem</i> berpengaruh positif terhadap <i>perceived social support</i> berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir dan <i>perceived social support</i> memediasi secara parsial hubungan <i>self-esteem</i> terhadap adaptabilitas karir.
9.	Widasuari Della dan Ananta Yudiarso (2021) / Studi <i>Meta-Analysis: Body Image Dan Self-Esteem (Body Image And Self-Esteem: Meta-Analysis Study)</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1. <i>Body Image</i> 2. <i>Self-Esteem</i> 3. <i>Meta-Analysis</i> 	Hasil meta-analysis ini konsisten dengan penelitian-penelitian yang sudah ada, bahwa adanya hubungan positif antara <i>body image</i> dan <i>self-esteem</i> secara tidak langsung, walaupun terdapat kontribusi yang relatif kecil <i>body image</i> pada <i>self-esteem</i> individu.
10.	Ilham Fajar Rahmadi (2021) / Hubungan Perencanaan Karir Dengan Konsep Diri Siswa Kelas XII Di SMAN	<ul style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Karir 3. Konsep Diri 	Dari hasil penelitian diperoleh koefisien sebesar 36,7% yaitu kontribusi konsep diri

	1 Ciledug		terhadap perencanaan karir sebesar 36,7%. Konsep diri memiliki hubungan yang kuat dengan perencanaan karir. Siswa dapat mempertimbangkan keputusan karir untuk masa depan mereka setelah lulus karena mereka dapat merencanakan karir mereka dengan baik.
11.	Samuel Elfranata, dkk (2022)/ Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara	1. <i>Self Esteem</i> 2. <i>Self Efficacy</i> 3. <i>Job Rediness</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh <i>self esteem</i> terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara, (2) Terdapat pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara, (3) Terdapat pengaruh <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara

			bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara.
12.	Didi Tarmidi dan Shandy Anugrah Alamsyah (2022) / Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Self Management Practice</i> terhadap <i>Employee Performance</i> PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Sukabumi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja; 2. <i>Self-Management Practice</i> 3. <i>Employee Performance</i> 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan <i>self-management practice</i> berpengaruh pada <i>employee performance</i> karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Sukabumi. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan <i>self-management practice</i> terhadap <i>employee performance</i> karyawan sebesar 56.4%.
13.	Mitra Turrahmah, 2019 / Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Payakumbuh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutmen 2. Seleksi karyawan 	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi rekrutmen di PT. Bank Syariah Mandiri

			KC. Payakumbuh dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya yaitu untuk mengisi kekosongan jabatan yang harus segera diisi dan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sedangkan faktor yang mempengaruhi seleksi di antaranya umur, gender, kondisi tubuh, penampilan, memiliki kemampuan dan komunikasi yang baik.
14.	Raihana dan Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo (2022) / Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Persepsi Mampu Memperoleh Pekerjaan Pada Mahasiswa	1. Pengangguran 2. <i>Self-regulation</i> 3. <i>Perceived employability</i>	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara <i>self regulation</i> dengan <i>perceived employability</i> .
15.	Siti Dwi Yana S, Aniq Hudiyah Bil Haq dan Muslimin Nulipata (2022) / Hubungan Harga Diri dengan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Akhir	1. Harga Diri 2. Kematangan Karier 3. Mahasiswa Akhir	Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian disimpulkan bahwa ada hubungan antara harga diri dengan kematangan

	Program Studi Psikologi		karir.
--	-------------------------	--	--------

Adanya penelitian ini merupakan keberadaan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan terdahulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian di Kota Malang, Jawa Timur. Pengembangan variabel dependent seperti penyediaan lapangan pekerjaan. Pada unit penelitian yang digunakan dalam periode 2019-2022. Kemudian mengkaji kembali tentang pengangguran.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Ketersediaan Lapangan Pekerjaan

Menurut BPS lapangan usaha/lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan/kantor tempat seseorang bekerja. Lapangan pekerjaan pada publikasi ini didasarkan pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2009.

Menurut (Ningsih & Abdullah, 2021) kesempatan kerja adalah jumlah orang yang dapat ditampung untuk bekerja di perusahaan atau lembaga. Jika lapangan kerja yang tersedia cukup atau seimbang dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, maka kesempatan kerja tersebut akan menampung seluruh tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan negara dalam perluasan lapangan kerja antara lain mendorong pengembangan dan perluasan kesempatan kerja di berbagai daerah, meningkatkan kuantitas dan kualitas angkatan kerja, serta memberikan peran yang seluas-luasnya bagi pengembangan potensi daerah.

Menurut Zamrowi dalam (Maryanti & Thamrin, 2015) penyerapan tenaga kerja adalah sejumlah tenaga kerja yang terserap oleh suatu unit usaha tertentu, atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya tenaga kerja yang bekerja pada suatu unit usaha. Penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor, eksternal dan internal. Faktor eksternal ini meliputi tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat

inflasi, tingkat pengangguran, dan tingkat suku bunga. Dalam dunia bisnis, tidak mungkin untuk mempengaruhi kondisi tersebut, sehingga hanya pemerintah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal. Dari perspektif ini, sektor industri kecil dapat dikembangkan dengan menggunakan faktor-faktor internal di dalam industri, antara lain tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal dan pengeluaran tenaga kerja bukan upah.

Dalam Al-Qur'an memberikan landasan yang kokoh untuk berbisnis. Manusia diciptakan di muka bumi ini untuk berusaha/bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Dasar usaha ini tertuang dalam surat Al-Balad (90): 4 yang di dalamnya Allah SWT. Menjelaskan:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ

Artinya: Sungguh, Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.

Kata “susah payah” dalam bahasa Arab disebut kabad, yang berarti bahwa manusia diciptakan Allah dalam keadaan tidak pernah lepas dari kesulitan (la yanfak min al-masyaq). Oleh karena itu, bekerja atau berusaha di bidang ekonomi merupakan syarat mutlak bagi manusia untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup ekonominya (Linge & Ahmad, 2016).

2.2.2 Pengertian Perekrutan

Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam (Ongkowijoyo & Setiawan, 2014), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk menjadi karyawan pada suatu perusahaan, atau serangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik pelamar yang mempunyai motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kekurangan sumber daya manusia.

Menurut Halim dalam (Cupian et al., 2020), rekrutmen merupakan langkah awal suatu perusahaan untuk menarik dan mencari sumber

daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Tahap rekrutmen selanjutnya adalah seleksi. Dalam proses seleksi, peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengidentifikasi dan menyeleksi sumber daya manusia yang ada dan menempatkan sumber daya manusia tersebut pada posisi yang tepat agar kemampuan dan kualitas individu dapat berkembang lebih cepat karena setiap orang bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Hariwijaya dalam (Sholathiah et al., 2022), rekrutmen merupakan kegiatan rutin suatu perusahaan dengan cara menyebarkan informasi dan membuka jalur bagi masyarakat yang ingin melamar pekerjaan dan bergabung dengan perusahaan tersebut. Menurut Simamora dalam (Cupian et al., 2020), perekrutan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk menemukan dan menarik pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, rekrutmen mengacu pada pencarian sejumlah karyawan tertentu yang memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat memilih orang-orang yang paling cocok untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Sedangkan menurut T Hani Handoko, rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik calon pegawai (pelamar) yang melamar untuk menjadi pegawai. (Muslimah, 2020).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik calon tenaga kerja dalam suatu perusahaan/organisasi, atau proses memperoleh sejumlah besar tenaga kerja potensial yang berkualitas untuk menduduki posisi dalam suatu organisasi. Jadi, berdasarkan pengertian tersebut berarti rekrutmen merupakan langkah awal penerimaan seseorang dalam suatu organisasi.

Ayat Al-Qur'an juga ada yang menjelaskan tentang perekrutan seperti QS. Al-Qasas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."

Ayat ini memberikan pemahaman bahwa Islam menganjurkan pemeluknya untuk menyeleksi pekerja atau calon pegawai berdasarkan dua dimensi kompetensi, lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah didefinisikan sebagai intensitas, yang artinya dapat dibedakan atau tergantung pada jenis pekerjaan, tugas atau tanggung jawab yang dilakukan oleh pekerja. Sedangkan kompetensi batin dapat diartikan sebagai sifat atau karakter amanah atau jujur dan amanah, yang juga merupakan salah satu ciri utama Nabi Muhammad SAW, yaitu siddiq (Jabani & Fitriani, 2019).

2.2.3 Tujuan Perekrutan

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, rekrutmen memiliki beberapa tujuan (Muslimah, 2020):

1. Menarik pencari kerja dalam jumlah besar, sehingga perusahaan mempunyai peluang lebih besar untuk menyeleksi pencari kerja yang memenuhi standar kualifikasi perusahaan.
2. Tujuan setelah perekrutan adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja baik dan akan tetap bersama perusahaan untuk jangka waktu yang wajar.
3. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

2.2.4 Instrument Dalam Perekrutan

Menurut (Laili, 2016) beberapa instrumen yang dapat digunakan dalam seleksi, yaitu:

1. Surat-surat rekomendasi,
2. Surat lamaran
3. Tes kemampuan (Test Potensi Akademik: TPA)
4. Tes kepribadian
5. Tes psikologi
6. Wawancara
7. *Assessment center*
8. *Drug test*
9. *Honesty test*
10. *Handwriting analysis*

2.2.5 Pengertian *Self Management*

Menurut Komalasari dalam (Imran, 2020), *self management* (pengelolaan diri) adalah prosedur dimana individu mengatur perilakunya sendiri. Pada teknik ini individu terlibat pada beberapa atau keseluruhan komponen dasar yaitu: menentukan perilaku sasaran, memonitor perilaku tersebut, memilih prosedur yang akan diharapkan, melaksanakan prosedur tersebut, dan mengevaluasi efektivitas prosedur tersebut.

Self management meliputi pemantauan diri, penguatan positif, kontrak atau kesepakatan diri, dan penguasaan rangsangan. Manajemen diri atau *self management* adalah strategi perubahan perilaku yang dirancang untuk mengarahkan perilaku seseorang melalui teknik atau kombinasi teknik terapi (Suwanto, 2016).

Self management merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh individu. Didalamnya akan mencakup: *emotional self control*; menjaga emosi yang mengadu domba, dan emosi yang terkendali, *transparency*; menampilkan kejujuran dan integritas, *adaptability*; fleksibel dalam

beradaptasi pada perubahan situasi, *achievement*; mendorong perbaikan kinerja untuk mencapai standar yang baik, *initiative*; siap untuk bertindak, dan optimis dalam melihat peluang (Didiek, 2015).

Self management merupakan teknik yang berasal dari pendekatan *behavioral*. Menurut Hartono dan Boy (Imran, 2020), menyatakan bahwa pendekatan *behavioral* selalu berusaha untuk mencoba mengubah tingkah laku manusia secara langsung dan ditunjukkan dengan cara-cara yang akan digunakan. Pada dasarnya, pendekatan *behavioral* beranggapan bahwa dengan mengajarkan perilaku baru pada manusia, maka kesulitan yang dihadapi akan dapat dihilangkan. Dengan demikian, modifikasi perilaku yang menyimpang atau tidak diinginkan dapat dihilangkan dan mencapai perilaku baru yang diinginkan. Hal ini lebih menekankan pada kegiatan belajar daripada perkembangan model-model kepribadian lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *self management* adalah suatu strategi yang dapat digunakan individu untuk mengatur tingkah lakunya sendiri secara sadar untuk mengontrol faktor-faktor tingkah laku yang ingin diubahnya.

Dalam Islam juga terdapat ayat yang merujuk pada *Self management* yaitu QS. Ar-Ra'd ayat 11 antara lain :

لَهُ مَعْصِيَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ ۖ يَحْفَظُونَهُ ۗ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

Artinya: Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Menurut penjelasan Jalalain dapat disimpulkan bahwa Allah telah menganugerahkan kebahagiaan pada setiap orang, bahkan kebahagiaan telah dianugerahkan Allah sejak manusia lahir. Namun, perbuatan manusia yang dapat menghapus kebahagiaan yang dianugerahkan Allah menjadi keburukan atau bencana. Hanya Allah yang bisa menolong umat manusia untuk lepas dari segala musibah karena Allah lah sebaik-baik tujuan. Karena saat manusia sedang sedih atau senang, Allah selalu ada (Masyitoh, 2020).

2.2.6 Tujuan *Self Management*

Tujuan teknik *Self management* menurut Ratna dalam (Imran, 2020) adalah agar klien dapat mengendalikan dan mengelola perilakunya sendiri. Dengan mengelola pikiran, perasaan, dan tindakan. Pengelolaan diri tersebut akan mengurangi hal-hal buruk dan lebih banyak hal-hal baik dan benar.

2.2.7 Manfaat *Self Management*

Menurut Sokadji (Imran, 2020) manfaat dari *self management*, diantaranya yaitu:

1. Membantu individu untuk dapat mengelola diri baik pikiran, perasaan dan sehingga dapat berkembang secara optimal.
2. Dengan melibatkan individu secara aktif maka akan menimbulkan perasaan bebas dari kontrol orang lain.
3. Dengan meletakkan tanggung jawab perubahan sepenuhnya kepada individu maka dia akan menganggap bahwa perubahan yang terjadi karena usahanya sendiri dan lebih tahan lama.
4. Individu dapat semakin mampu untuk menjalani hidup diarahkan sendiri dan tidak tergantung lagi pada konselor untuk berurusan dengan masalah mereka.

2.2.8 Aspek-Aspek *Self Management*

Adapun aspek-aspek yang terdapat dalam management diri antara lain :

1. Manajemen waktu yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengetatan dan pengawasan produktifitas waktu dari hasil menyisihkan kegiatan kegiatan yang tidak berarti dan sering kali justru banyak memakan waktu.
2. Hubungan antara manusia, yang mana hubungan antara manusia ini adalah pondasi pertama dari manajemen diri. Bagaimana tidak dalam hidup manusia pasti akan merasakan kegagalan, kesedihan, keberhasilan dan tidak bisa dipungkiri lagi pasti membutuhkan teman, sahabat, rekan kerja bahkan pasangan untuk hidup untuk membagi semua itu.
3. Perspektif diri, hal ini akan terbentuk jika individu dapat melihat dan menilai dirinya sama dengan apa yang dilihat orang lain pada dirinya. Dalam penilaian diri ini ada individu yang jujur dan tidak jujur dalam menilai dirinya sendiri. Sebaliknya jika individu tidak jujur dalam menilai dirinya, dia akan cenderung pada suatu kebohongan pada diri sendiri (Burnama, 2021).

2.2.9 Pengertian *Self Esteem*

Self esteem menurut Rosenberg (Damayanti, 2020) mendefinisikan *self esteem* sebagai evaluasi yang dilakukan seseorang baik dalam cara positif maupun negatif terhadap suatu objek khusus yaitu diri. Menurut Coopersmith dalam (Damayanti, 2020) mengungkapkan *self esteem* merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya terutama mengenai sikap menerima dan menolak, juga indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuannya, keberartian, kesuksesan, dan keberhargaan. Orang dengan *self esteem* yang tinggi diduga akan bahagia dan sehat secara psikologis, membuat orang melihat dirinya sendiri dan apa yang terjadi di dalam kehidupannya secara lebih positif.

Self esteem merupakan kepercayaan diri dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan menentukan hasil kerjanya. Karyawan dituntut untuk mampu menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang, dengan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan bersama (Salangka & Dotulong, 2015).

Menurut Rosenberg menjabarkan lebih lanjut karakteristik individu dengan *self esteem* tinggi yaitu : Merasa puas dengan dirinya, bangga menjadi dirinya sendiri, lebih sering mengalami rasa senang dan bahagia, dapat menerima kegagalan dan bangkit dari kekecewaan akibat gagal, memandang hidup secara positif dan dapat mengambil sisi positif dari kejadian yang dialami, menghargai tanggapan orang lain sebagai umpan balik untuk memperbaiki diri, menerima peristiwa negatif yang terjadi pada diri dan berusaha memperbaikinya. Selain itu, *self esteem* tinggi juga memiliki ciri-ciri mudah untuk berinteraksi, berhubungan dekat dan percaya pada orang lain, berani mengambil risiko, bersikap positif pada orang lain atau institusi yang terkait dengan dirinya, optimis, berpikir konstruktif (dapat mendorong diri sendiri), dan dapat menerima kegagalan dan bangkit dari kekecewaan akibat gagal.

Allah SWT juga telah menjelaskan tentang evaluasi diri melalui QS Al-Hasy Ayat 18, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Umat Islam meningkatkan ketaqwaan melalui mawas diri dengan mengetahui kelebihan dan kekurangan diri. Melalui proses ini, umat

Islam akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang diri mereka dan menyadari kemampuan, keterbatasan dan kekurangan mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk menempatkan diri dalam masyarakat dan termotivasi untuk memperbaiki dan mengembangkan diri di dunia untuk masa depan (Afandi et al., 2016).

2.2.10 Aspek-Aspek *Self Esteem*

Berikut adalah aspek-aspek *self esteem* menurut Minchiton dalam (Lubis, 2011), antara lain:

1. Perasaan Mengenai Diri Sendiri
 - a) Menerima diri sendiri berarti individu menerima dirinya secara sungguh-sungguh dan seutuhnya, merasa puas dengan dirinya sendiri, dan merasa nyaman dengan dirinya sendiri, apapun kondisi yang dihadapinya saat ini. Setiap orang melihat keunikannya masing-masing dan mengapresiasi setiap potensi yang dimilikinya tanpa mengeluh.
 - b) Menghormati diri sendiri. Setiap orang mempunyai harga diri dan keyakinan bahwa mereka penting, jika tidak bagi orang lain, setidaknya bagi diri sendiri. Seseorang dengan *self esteem* merasa menyukai dirinya sendiri dengan berbagai kekurangan yang dimiliki.
 - c) Menghargai keberhargaan diri. Individu tidak terpengaruh oleh apa yang orang lain pikirkan tentang dirinya. Individu tidak merasa lebih baik ketika menerima pujian dan tidak merasa lebih buruk ketika dihina oleh orang lain. Merasa baik terhadap diri sendiri tidak bergantung pada kondisi eksternal atau hal-hal yang akan atau telah dilakukan seseorang.
 - d) Memegang kendali atas emosi diri sendiri. Individu merasa terbebas dari perasaan tidak menyenangkan seperti rasa bersalah, marah, takut, dan sedih. Emosi yang paling kuat adalah

kebahagiaan, karena individu merasa bahagia dengan dirinya dan hidupnya.

2. Perasaan terhadap Hidup

- a) Menerima kenyataan. Perasaan terhadap hidup berarti mengambil tanggung jawab atas setiap proses kehidupan. Individu dengan *self esteem* tinggi adalah orang yang berpikiran terbuka dan tidak menyalahkan keadaan hidupnya/orang lain atas segala masalah yang dihadapi. Ia menyadari bahwa segala sesuatu terjadi karena pilihan dan keputusannya sendiri, bukan karena faktor eksternal. Individu menyadari bahwa mereka mempunyai kekuatan untuk mengubah hidup mereka sesuai pilihan mereka. Setiap individu tahu apa yang benar dan terbaik bagi mereka.
- b) Memegang kendali atas diri sendiri. Orang dengan *self esteem* yang tinggi tidak berusaha mengendalikan orang lain atau situasi yang ada. Sebaliknya, ia mudah beradaptasi dengan lingkungan dan keadaan yang ada.

3. Perasaan dalam Kaitannya dengan Orang Lain

- a) Menghormati orang lain. Setiap individu menghormati hak orang lain untuk bertindak sesuai pilihannya dan hidup sesuai pilihannya, selama mereka menunjukkan rasa hormat atau sopan santun yang sama kepada dirinya sendiri dan orang lain. Orang dengan *self esteem* yang tinggi tidak memaksakan nilai atau keyakinannya kepada orang lain.
- b) Memiliki sikap toleran terhadap orang lain. Individu dengan *self esteem* yang tinggi akan menerima kekurangan orang lain dan tetap fleksibel serta bertanggung jawab dalam hubungannya dengan orang lain. Dia akan memandang semua orang memiliki nilai yang sama dan pantas dihormati. Dia menghormati kebutuhannya sendiri dan mengakui kebutuhan orang lain.

2.2.11 Pengertian *Body Image*

Menurut Samosir dan Sawitri (Hanifah & Zuraida, 2020), *body image* merupakan cara seseorang secara sadar dan tidak sadar memandang bentuk tubuhnya. Sikap ini melibatkan perasaan dan persepsi tentang seperti apa tubuh sekarang atau di masa lalu baik dari segi ukuran, bentuk, fungsi, dan potensinya. Persepsi tersebut terus berubah berdasarkan pengalaman baru setiap individu. Cara seseorang memandang dirinya mempunyai dampak psikologis yang penting karena *body image* berkaitan dengan kepribadian. Pandangan terhadap diri untuk menerima bagian tubuh dan memberikan kenyamanan, sehingga terhindar dari perasaan cemas serta meningkatkan rasa identitas diri seseorang.

Body image dapat diartikan sebagai gambaran seseorang mengenai penampilan (ukuran dan bentuk) tubuh mereka dan sikap terhadap karakteristik tubuh yang dimiliki. *Body image* memiliki tiga komponen yaitu *perceptual* (persepsi), bagaimana individu melihat tubuhnya, *attitudinal* (sikap), bagaimana perasaan individu mengenai penampilannya, dan *behavioural* (perilaku) dimana persepsi dan sikap mempengaruhi perilaku individu (Bell & Rushforth, 2008).

Jadi, citra tubuh adalah evaluasi (penilaian) individu mengenai penampilan (ukuran dan bentuk) tubuh secara keseluruhan, sikap yang ditunjukkan oleh perasaan (kecemasan dan kepuasan) individu mengenai penampilan dan karakteristik bagian tubuh, serta perilaku yang dapat dilihat dari usaha individu merubah penampilannya atau melakukan usaha untuk memperbaiki penampilan (orientasi penampilan). Orang yang memiliki citra tubuh positif akan memiliki psikologis yang sehat. Sedangkan, individu yang memiliki citra tubuh negatif akan mengalami gangguan persepsi mengenai penampilannya, mengalami ketidakpuasan dan perasaan negatif mengenai ukuran dan berat badan.

Dalam Islam Allah menjelaskan mengenai citra tubuh pada QS. At-Tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya,

Allah SWT menegaskan bahwa Dia telah menciptakan manusia dengan kondisi dan kemampuan psikis yang optimal. Misalnya, dari segi fisik, hanya ketika seseorang berdiri tegak, otak dapat berpikir bebas, sehingga menghasilkan pengetahuan, dan tangan dapat bergerak bebas, mewujudkan pengetahuan, sehingga menghasilkan teknologi. Manusia adalah yang paling indah dari semua ciptaan-Nya. Dari segi psikologis, hanya manusia yang memiliki pikiran dan perasaan yang sempurna, dan manusia juga memiliki keyakinan agama (Permadi, 2019).

2.2.12 Aspek-Aspek *Body Image*

Komponen aspek dalam *body image* adalah (Hanifah & Zuraida, 2020):

1. Menganalisa Penampilan

Analisa penampilan yaitu mengukur bagaimana penampilan fisik keseluruhan seseorang terlihat lebih atau kurang menarik.

2. Pengenalan Penampilan

Pengenalan penampilan merupakan perhatian terhadap penampilan fisik seseorang, dan upaya untuk memperbaiki dan menyempurnakannya.

3. Kepuasan Pada Bagian Tubuh Individu

Kepuasan bagian tubuh adalah kepuasan individu terhadap bagian tubuh yang lebih spesifik seperti wajah, tangan, tubuh bagian atas (bahu, lengan dan dada), perut, pantat, bokong, paha hingga betis, kaki dan bagian tubuh lainnya.

4. Kecemasan Individu Untuk Menjadi Gemuk

Kecemasan menjadi gemuk dapat dideteksi dengan melihat persepsi individu terhadap proporsi tubuhnya, kecenderungan untuk diet atau membatasi pola makan.

5. Pengkategorian Ukuran Tubuh

Klasifikasi tipe tubuh adalah cara individu menilai berat badannya sendiri, dari sangat kurus hingga sangat gemuk.

2.2.13 Pengertian Pengangguran Terbuka/Tunakarya

Indonesia adalah negara berkembang dan tentunya memiliki tantangan tersendiri dalam mengatasi masalah pengangguran ini. Dalam konteks ini, pengangguran/tunakarya merupakan masalah utama atau primer yang dirasakan di semua negara berkembang dan pengangguran adalah kondisi angkatan kerja berusia 15-65 tahun yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan (Yoga, 2021). Yulistiyono mendefinisikan pengangguran sebagai suatu keadaan dimana seseorang dalam angkatan kerja ingin mencari pekerjaan tetapi tidak dapat memperolehnya. Orang yang tidak bekerja tetapi tidak aktif mencari pekerjaan bukanlah pengangguran (Yulistiyono et al., 2021). Pengangguran terbuka menurut Mantra dalam (Marini & Putri, 2019) adalah bagian dari angkatan kerja yang saat ini tidak bekerja tetapi secara aktif mencari pekerjaan.

Dalam pandangan Islam, kerja ('amal) melibatkan semua kegiatan manusia, baik yang bersifat jasmani maupun rohani, yang bertujuan untuk meningkatkan kemaslahatan yang diperbolehkan oleh syar'i. Al-Qur'an Al-Baqarah [2]: 30 menjelaskan salah satu tugas manusia sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Dalam kitab Jalalain menjelaskan bahwa Allah SWT berencana menjadikan manusia sebagai khalifah atau wali Allah SWT untuk menjaga dan mengelola bumi. Untuk melakukan tugas-tugas ini dengan baik, maka harus melakukan pekerjaan dengan baik, hal tersebut belum cukup tetap harus didukung dengan semangat yang tinggi. Semangat inilah yang dimaksud dengan etos. Setiap orang wajib bekerja dan menolak segala kemalasan. Perintah ini menunjukkan arti ibadah atau mencari rezeki dengan mengingat akan mendapat keberuntungan. Islam sangat melarang seseorang untuk menganggur. Pengangguran adalah masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia karena terbatasnya lapangan kerja atau kurangnya kualitas sumber daya manusia. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan berbagai upaya, termasuk pengembangan sumber daya manusia (Muhammad, 2017).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara *Self Management* dengan Penyediaan Lapangan Pekerjaan

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, ujian fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan dan terutama untuk *testing*. Proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling

cepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan. Kemudian, tes bakat dan kemampuan, tes kesehatan, dan wawancara.

Menurut Wijayanti kepribadian terdiri dari pola pikir, tingkah laku, perasaan, yang ada pada diri seseorang dimana hal tersebut merupakan karakteristik unik yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Sedangkan, Sujanto mengatakan bahwa kepribadian berasal dari kata “*personality*”, dalam bahasa latin “*persona*” berarti topeng. Maksudnya untuk menunjukkan watak atau pribadi, dan perilaku dari seseorang (Wulandari et al., 2022).

Menurut Siswanto (Satryawati & Saniah, 2012) dalam proses seleksi, salah satu faktor pertimbangan dalam penempatan posisi adalah faktor sikap. Sikap adalah bagian penting dari kepribadian. Dalam penempatan posisi karyawan, faktor sikap harus dipertimbangkan oleh manajer sumber daya manusia karena akan berpengaruh langsung terhadap individu, perusahaan dan masyarakat sebagai pengguna layanan perusahaan.

2.3.2 Hubungan Antara *Self Esteem* dengan Penyediaan Lapangan Pekerjaan

Salah satu tes dalam penyeleksian adalah tes kepribadian dan minat. Menurut (Satryawati & Saniah, 2012) pengujian kepribadian mengukur beberapa hal, seperti tren emosi, keterbukaan, kemampuan untuk percaya dengan rekan kerja. Pengujian minat biasanya ditujukan untuk mengukur preferensi atau pilihan aktivitas tunggal, hal ini juga berpengaruh dalam penentuan jenis pekerjaan atau posisi yang harus diambil.

Menurut Dale Timpe (Laili, 2016), ciri-ciri pegawai yang produktif adalah selalu melakukan perbaikan-perbaikan kepada dirinya sendiri

dan selalu meningkatkan diri. Perbaikan diri dan selalu ingin meningkatkan diri adalah salah satu dari *self esteem*.

Menurut Latief (2012) dengan terciptanya motivasi atau dorongan yang kuat, dengan demikian akan membuahkan hasil yang baik dan menjadi berkualitas dari pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini memberikan artian tiap peningkatan motivasi atau dorongan kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Menurut Sapariyah (Hidayat & Setiawan, 2016), ada enam faktor yang dapat mendukung untuk membangun *self esteem* yang biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H, yaitu: *goal setting* (merencanakan tujuan), *risk taking* (mengambil resiko), *opening up* (membuka diri), *wisechoice making* (membuat keputusan yang bijaksana), *time sharing* (berjalan sesuai dengan waktu), dan *healing* (penyembuhan).

2.3.3 Hubungan Antara *Body Image* dengan Penyediaan Lapangan Pekerjaan

Menurut Hasibuan (Redyanto, 2020) terdapat beberapa poin kualifikasi tenaga kerja antara lain umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif dan kreativitas. Terdapat poin poin yang termasuk dalam *body image* yaitu kesehatan fisik, tampang, dan karakter.

1. Kesehatan fisik

Kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menempati posisi. Jika seseorang sering sakit, tidak mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka. Bahkan, perusahaan akan menanggung sejumlah besar biaya perawatan.

2. Tampang

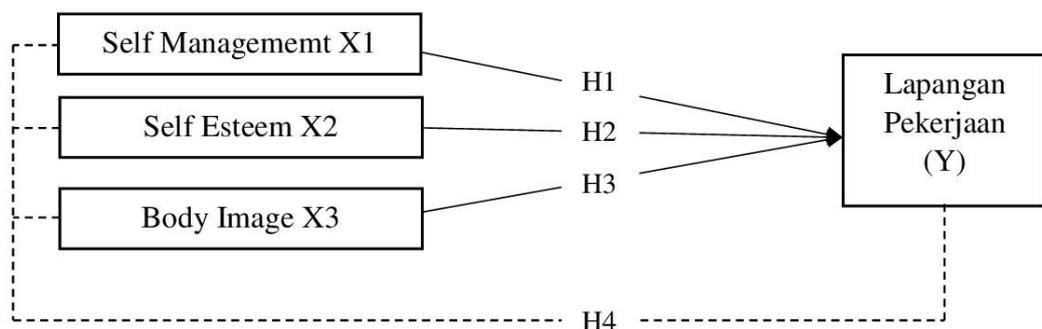
Tampang (*physical appearance*) adalah keseluruhan penampilan dan kerapian diri seseorang yang tampak di luar. Tampang hanyalah merupakan kualifikasi tambahan. Artinya untuk jabatan tertentu tampang akan turut membantu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

3. Karakter

Kepribadian adalah inti dari sifat seseorang yang dapat berubah sesuai dengan lingkungan atau pendidikan.

2.4 Kerangka Berfikir

Gambar 2. 1 Gambar Hipotesis



Dari konsep model hipotesis diatas, maka penelitian model hipotesis dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

- H1. Terdapat pengaruh langsung *self management* terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya.
- H2. Terdapat pengaruh langsung *self esteem* terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya.
- H3. Terdapat pengaruh langsung *body image* terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya.
- H4. Terdapat pengaruh secara simultan *self management*, *self esteem*, dan *body image* terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya.

BAB III

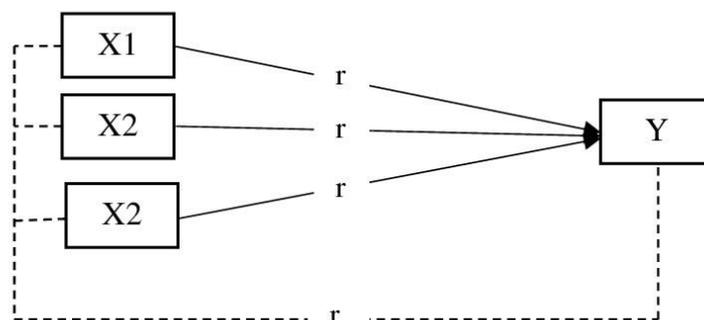
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel (X1), variabel (X2) dan variable (X3) terhadap variabel (Y). Penelitian kuantatif adalah penelitian dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat spesifik dan sempit untuk mengumpulkan data yang dapat dikuantitatifkan sehingga dapat dianalisis menggunakan statistik dan melakukan penelitian dalam suatu cara yang objektif (Creswell, 2012). Variabel yang diteliti terdapat variabel bebas (*independen*) yaitu *self management*, *self-esteem* dan *body image* sedangkan untuk variabel terikat adalah penyediaan lapangan pekerjaan.

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam menyusun penelitian ini adalah analisis korelasional yang bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara variabel yang diteliti yaitu variabel (X1) *self management*, (X2) *self-esteem*, (X3) *body image* terhadap (Y) penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya. Peneliti juga menggunakan penelitian jenis deskriptif yang merupakan model penelitian fokus mengenai penggambaran dan menginterpretasikan bagaimana kondisi objek yang ada dilapangan.

Gambar 3. 1 Hubungan Antar Variabel



Keterangan gambar:

X1 : Variabel *self management*

X2 : Variabel *self esteem*

X3 : Variabel *body image*

Y : Variabel Penyediaan Lapangan Pekerjaan

r : Hubungan

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian ialah Kota Malang. Ruang lingkup penelitian ini ialah masalah sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh *self management*, *self esteem* dan *body image* terhadap penyediaan lapangan pekerjaan tunakarya di Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kawasan atau wilayah generalisasi yang terdiri dari beberapa hal berupa subjek yang memiliki kualitas serta karakter tersendiri yang telah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2009). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah tunakarya di Kota Malang.

Menurut penjelasan yang dituturkan oleh (Sugiyono, 2009) sampel merupakan sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Apabila populasi yang diteliti terlalu besar dan membuat peneliti kesulitan untuk mempelajari populasi tersebut secara keseluruhan karena ada keterbatasan akan dana, waktu, dan tenaga maka peneliti bisa mengambil sebagian dari populasi yang disebut sebagai sampel. Hasil kesimpulan yang diperoleh dari sampel dapat digunakan sebagai hasil dari populasi yang diteliti, oleh karena itu sampel yang diambil harus bersifat representatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa *fresh graduate* yang ada di kecamatan lowokwaru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *accidental sampling*. Menurut (Sugiyono, 2009) berpendapat bahwa *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu responden yang secara kebetulan bertemu dengan

peneliti dapat digunakan sebagai sampel, jika orang yang ditemuinya secara kebetulan dianggap cocok sebagai sumber data sampel.

Kriteria responden:

1. Sampel diambil dengan rentang usia 19-25 tahun. Menurut (Putri, 2018) usia 19-25 tahun adalah usia dewasa awal dimana mereka menghadapi banyak masalah dalam kehidupan mereka, baik masalah pribadi, sosial, fisik, budaya, atau lainnya.
2. Pendidikan terakhir S1/D4/Profesi
3. Lokasi penelitian di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow, dalam jurnal (Setiawan et al., 2022) juga menggunakan rumus Lemeshow karena ukuran populasi tidak diketahui atau tidak terbatas. Berikut rumus Lemeshow yaitu:

$$n = \frac{Z^2 1 - \alpha / 2 P (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
 Z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96
 P = maksimal estimasi = 0,5
 d = alpha (0,10) atau sampling error = 10%

Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah :

$$n = \frac{Z^2 1 - \alpha / 2 P (1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04 = 100$$

Sehingga jika berdasarkan rumus tersebut maka n yang didapatkan adalah 96,04 = 100 orang sehingga pada penelitian ini mengambil data dari sampel

sekurang-kurangnya sejumlah 100 orang. Alasan peneliti menggunakan rumus Lemeshow adalah karena populasi sasaran tidak diketahui jumlah pastinya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dari kutipan (Agustian et al., 2019) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Penelitian ini menggunakan sumber primer, yaitu sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner yang disebarakan kepada responden tunakarya yang berada di wilayah Kecamatan Lowokwaru. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Kuisisioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup banyak dan tersebar luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dan dapat diberikan langsung kepada responden atau dikirim melalui Internet.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono dalam (Agustian et al., 2019) menjelaskan bahwa kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden secara tertulis. Terdapat dua jenis data yang dapat digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan dari hasil jawaban responden yang ikut membantu dalam penelitian, hasil tersebut diperoleh dari proses pengisian angket penelitian. Data sekunder adalah data yang digunakan untuk memperkuat hasil penelitian yang dapat berupa dokumentasi yang meliputi berbagai dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang digunakan oleh peneliti untuk penelitian berupa mahasiswa

yang menamatkan pendidikan S1/D4/Profesi di Kota Malang dan belum memiliki pekerjaan.

Penilaian skor yang menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) yang kemudian memiliki skala nilai antara 1-5. Dari sejumlah pertanyaan dalam instrument yang berbentuk angket tersebut terdapat pertanyaan yang mendukung tingkah laku berdasarkan aspek-aspek yang diamati (*favourable*), dan terdapat juga pertanyaan yang tidak mendukung tingkah laku berdasarkan aspek-aspek yang diamati (*unfavourable*).

Berikut merupakan skala *likert* yang telah disesuaikan:

a. Pertanyaan *favourable* dengan jawaban dan penilaian

- 1) Sangat Setuju (SS) = 5
- 2) Setuju (S) = 4
- 3) Netral (N) = 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

b. Pertanyaan *unfavourable* dengan jawaban dan penilaian

- 1) Sangat Setuju (SS) = 5
- 2) Setuju (S) = 4
- 3) Netral (N) = 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.7 Operasional Variabel

(Sugiyono, 2008) menjelaskan mengenai variabel penelitian. Yang disebut dengan variabel penelitian ialah suatu atribut dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Guna mempermudah dalam mengartikan makna atau pengertian dari penelitian ini, maka penulis menggunakan istilah-istilah sebagai berikut:

- a. Variabel Independent merupakan variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Self Management, Self Esteem, dan Body Image*
- b. Variabel Dependen ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas serta tercakup dalam hipotesis yang ditentukan. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini ialah Perekrutan tenaga kerja.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Self-management</i>	1. Pendorongan diri (<i>Self Motivation</i>)	1. Ketertarikan 2. Fokus 3. Pemahaman	(Burnama, 2021)
	2. Penyusunan diri (<i>Self Organization</i>)	1. Pengelolaan tenaga 2. Pengelolaan pikiran 3. Pengelolaan waktu	
	3. Pengendalian diri (<i>Self Control</i>)	1. Memacu tekad 2. Memacu semangat 3. Memacu Tenaga	
<i>Self-esteem</i>	1. Keberartian (<i>significance</i>)	1. Penerimaan 2. Perhatian 3. Kasih sayang	(Lubis, 2011)
	2. Kekuatan (<i>power</i>)	1. Mengontrol tingkah laku 2. Mempengaruhi orang lain.	
	3. Kemampuan	1. Penguatan	

	(<i>competence</i>)	terhadap diri 2. Tidak bergantung kepada orang lain	
<i>Body Image</i>	1. Evaluasi Penampilan (<i>Appearance Evaluation</i>)	1. Penampilan seluruh tubuh	(Hanifah & Zuraida, 2020)
	2. Orientasi Penampilan (<i>Appearance Orientation</i>)	1. Usaha memperbaiki penampilan 2. Usaha meningkatkan penampilan	
	3. Kepuasan Terhadap Bagian Tubuh (<i>Body Area Satisfaction</i>)	1. Kepuasan terhadap tubuh bagian atas, tengah, dan bawah	
Ketersediaan Lapangan Pekerjaan	1. Tingkat upah	1. Kepuasan dengan upah yang ditawarkan.	(Maryanti & Thamrin, 2015)
	2. Spesifikasi jabatan (<i>job specification</i>)	2. Pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan kemampuan.	

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun & Efendi dalam (Sani & Machfudz, 2010), uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang akan diukur. Alat pengukuran yang akan

digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang mana diberikan kepada tunakarya yang berpendidikan S1 di Kota Malang. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0 *for windows* dengan kriteria berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- 3) Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% untuk $N = 100$ menunjukkan angka 0,195 yang berarti jika nilai $r_{hitung} \geq 0,195$ maka item pertanyaan dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} < 0,195$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak sah.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Agustian et al., 2019), uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu menggunakan program SPSS 26.0 *for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

- 1) Jika r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut reliabel.
- 2) Jika r_{alpha} negatif dan lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka reliable
 - b) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 (Priyatno, 2013).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono dalam (Agustian et al., 2019) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (nilai turunya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari dua.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel sisa dalam model regresi berdistribusi normal. Seperti kita ketahui bersama, uji t dan F mengasumsikan nilai residu mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi tersebut dilanggar atau tidak terpenuhi, maka konsekuensinya adalah hasil uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2018).

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal, artinya data yang berdistribusi normal dan mewakili profil populasi. Alat yang digunakan adalah Eviews 13 untuk mendeteksi apakah residu mengikuti distribusi normal dapat dilakukan melalui uji Jarque-Bera. Dasar pengambilan keputusan pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

- Bila probabilitas Jarque-Bera $> 0.05 \rightarrow$ Terdistribusi normal
- Bila probabilitas Jarque-Bera $< 0.05 \rightarrow$ Tidak terdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dirancang untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel

independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam suatu regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas adalah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2018). Alat yang digunakan untuk menguji uji multikolinearitas yaitu Eviews 13.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan residu observasi yang lain dalam model regresi. Jika varians residual suatu pengamatan tetap dengan pengamatan yang lain maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glesjer yaitu dengan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan dibawah 5%, hal tersebut mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan pada tingkat kekeliruan diatas 5%, tidak ada gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan Eviews 13.

3.9.3 Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software Eviews. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *self management*, *self esteem* dan *body image* terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya di Kota Malang. Menurut

(Ghozali, 2013) Analisis regresi digunakan untuk menguji keaslian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, modelnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Keterangan :

Y = Ketersediaan lapangan pekerjaan

a = Koefisien konstanta

b₁ = Koefisien *self management*

b₂ = Koefisien *self esteem*

b₃ = Koefisien *body image*

x₁ = *Self management*

x₂ = *Self esteem*

x₃ = *Body image*

3.9.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Eviews 13. Pengujian hipotesis meliputi:

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel penjelas atau independen itu sendiri dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai t_{tabel} ditentukan oleh tingkat signifikansi 5% dan 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = n - k, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung adalah sebagai berikut:

- Uji Hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}
 - a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, dengan cara membandingkan F hitung dan F tabel untuk memutuskan diterima atau ditolaknya H_0 (Ghozali, 2013). Menentukan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $(N1) = k - 1$ dan $(N2) = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat dikatakan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka dapat dikatakan variabel bebas yang dijumlahkan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika Probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak
- Jika Probabilitas > 0.05 , maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kota Malang merupakan salah satu kota pendidikan. Kota Malang memiliki beberapa perguruan tinggi yang cukup baik. Hal tersebut menjadi alasan untuk melanjutkan pendidikan di Kota Malang. Kota Malang memiliki 5 Kecamatan antara lain: Kecamatan Klojen, Kecamatan Sukun, Kecamatan Blimbing, Kecamatan Lowokwaru dan Kecamatan Kedungkandang. Kecamatan Lowokwaru merupakan salah satu kecamatan dari Kota Malang, Jawa Timur. Kecamatan ini berbatasan dengan Kecamatan Karangploso di Utara, Kecamatan Blimbing di Timur, Kecamatan Klojen di Selatan, dan Kecamatan Dau di Barat. Kecamatan Lowokwaru terbagi dalam 12 Kelurahan, antara lain:

1. Kelurahan Lowokwaru
2. Kelurahan Jatimulyo
3. Kelurahan Tulusrejo
4. Kelurahan Mojolangu
5. Kelurahan Tunjungsekar
6. Kelurahan Tasikmadu
7. Kelurahan Tunggulwulung
8. Kelurahan Dinoyo
9. Kelurahan Merjosari
10. Kelurahan Tlogomas
11. Kelurahan Sumbersari
12. Kelurahan Ketawanggede

Kecamatan Lowokwaru juga menjadi daerah dari Kota Malang yang memiliki perguruan tinggi terbanyak di Kota Malang. Menurut data (BPS Kota Malang, 2023) persebaran perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Jumlah Perguruan Tinggi Menurut Kecamatan Kota Malang
2021**

Kecamatan	Jumlah Perguruan Tinggi
Lowokwaru	10
Klojen	8
Blimbing	6
Sukun	5
Kedungkandang	4
Kota Malang	33

(Sumber: BPS Kota Malang, 2023)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kecamatan Lowokwaru memiliki paling banyak perguruan tinggi negeri maupun swasta. Menurut (BPS Kota Malang, 2022) menunjukkan bahwa ada peningkatan lulusan S1/D4/Profesi setiap tahunnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa di Kecamatan Lowokwaru memiliki banyak mahasiswa yang baru menyelesaikan pendidikan S1 nya dan masih berusaha untuk mencari suatu pekerjaan.

Peneliti mengambil sampel di Kecamatan Lowokwaru. Hal ini dikarenakan Kecamatan Lowokwaru merupakan pusat perkembangan pendidikan di Kota Malang. Keadaan ini tentu membuat kecamatan Lowokwaru banyak dihuni oleh para pendatang, terutama mahasiswa yang masih menjalani studi perguruan tinggi ataupun yang sudah menyelesaikan pendidikan dan masih menetap di Kecamatan Lowokwaru.

4.1.1 Deskripsi Responden

Sebelum melakukan analisis penelitian ini, terlebih dahulu dijelaskan karakteristik responden yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian. Responden penelitian ini adalah mahasiswa *fresh graduate* yang berada di Kecamatan Lowokwaru dan masih belum memiliki pekerjaan, sedang mencari pekerjaan. atau sedang mempersiapkan usaha. Jumlah responden terdapat 100 orang.

Gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Menurut Jenis Kelamin

Data dikumpulkan melalui survei kuesioner terhadap 100 responden dan hasilnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	53	53.0	53.0	53.0
	Perempuan	47	47.0	47.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Terlihat pada Tabel 4, responden laki-laki berjumlah 53 orang dengan persentase 53%, dan responden perempuan berjumlah 47 orang dengan persentase 47%. Dengan demikian, penelitian ini didominasi responden laki-laki dengan proporsi 53%.

2. Karakteristik Menurut Usia

Data dikumpulkan melalui survei kuesioner terhadap 100 responden dan hasilnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3 Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	96	96.0	96.0	96.0
	26-30	4	4.0	4.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Berdasarkan tabel 5 di atas, kita dapat melihat bahwa terdapat 96 responden berusia kurang dari 25 tahun, terhitung 96%; 4 responden berusia 26 hingga 30 tahun. Tidak ada atau 0% responden berusia di atas 30 tahun. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada

responden berusia di bawah 22 tahun, dimana rentang usia tersebut adalah rentang usia *freshgraduate* dengan tingkat proporsi sebesar 96%.

3. Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir

Data dikumpulkan melalui survei kuesioner terhadap 100 responden dan hasilnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	100	100.0	100.0	100.0

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh responden memiliki pendidikan terakhir S1. Dimana sudah sesuai dengan subjek yang akan diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Hasil Uji Kualitas data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas penelitian yang digunakan. Suatu penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur hasil yang diinginkan dan dapat mengungkap data variabel-variabel yang diteliti dengan tepat. Pengujiannya menggunakan *Correlated Item Total Correlation*, kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$)
- 2) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- 3) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- 4) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Pada penelitian ini di dapat nilai r tabel sebesar 0,195. Jumlah tersebut didapat dari tabel distribusi nilai r tabel N = 100 pada signifikansi 5% diperoleh 0,195.

Berikut adalah hasil uji validitas dari setiap variabel:

1) Variabel *Self Management* (X1)

Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel *Self Management*

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	.338	0,195	Valid
X1.2	.475	0,195	Valid
X1.3	.359	0,195	Valid
X1.4	.289	0,195	Valid
X1.5	.454	0,195	Valid
X1.6	.541	0,195	Valid
X1.7	.569	0,195	Valid
X1.8	.375	0,195	Valid
X1.9	.390	0,195	Valid
X1.10	.218	0,195	Valid

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel *Self Managenent* memiliki kriteria valid untuk semua pernyataan dimana r hitung > r tabel (0,195).

2) Variabel *Self Esteem* (X2)

Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel *Self Esteem*

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	.213	0,195	Valid
X2.2	.455	0,195	Valid
X2.3	.404	0,195	Valid
X2.4	.572	0,195	Valid
X2.5	.620	0,195	Valid
X2.6	.489	0,195	Valid
X2.7	.537	0,195	Valid
X2.8	.628	0,195	Valid
X2.9	.576	0,195	Valid
X2.10	.449	0,195	Valid

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel *Self Esteem* memiliki kriteria valid untuk semua pernyataan dimana r hitung > r tabel (0,195).

3) Variabel *Body Image* (X3)

Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Body Image

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	.217	0,195	Valid
X3.2	.473	0,195	Valid
X3.3	.614	0,195	Valid
X3.4	.617	0,195	Valid
X3.5	.629	0,195	Valid
X3.6	.452	0,195	Valid
X3.7	.393	0,195	Valid
X3.8	.613	0,195	Valid
X3.9	.529	0,195	Valid
X3.10	.464	0,195	Valid

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel *Body Image* memiliki kriteria valid untuk semua pernyataan dimana r hitung > r tabel (0,195).

4) Variabel Ketersediaan Lapangan Pekerjaan (Y)

Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Ketersediaan Lapangan Pekerjaan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	.386	0,195	Valid
Y2	.464	0,195	Valid
Y3	.555	0,195	Valid
Y4	.392	0,195	Valid
Y5	.494	0,195	Valid
Y6	.225	0,195	Valid
Y7	.379	0,195	Valid
Y8	.535	0,195	Valid
Y9	.564	0,195	Valid
Y10	.563	0,195	Valid

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Ketersediaan Lapangan Pekerjaan memiliki kriteria valid untuk semua pernyataan dimana r hitung $>$ r tabel (0,195).

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Alpha Cronbach* yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur konsep dalam penelitian ini cukup reliabel. Variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,6.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari setiap variabel untuk mengukur uji reliabilitas:

1) Variabel *Self Management* (X1)

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel *Self Management*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Tabel 4.9 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel *self management* sebesar 0,740. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

2) Variabel *Self Esteem* (X2)

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Variabel *Self Esteem*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel *Self Esteem* sebesar 0,812. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

3) Variabel *Body Image* (X3)

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Variabel *Body Image*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Tabel 4.11 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel *Body Image* sebesar 0,817. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4) Variabel Ketersediaan Lapangan Pekerjaan (Y)

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Variabel Ketersediaan Lapangan Pekerjaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023)

Tabel 4.12 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Ketersediaan Lapangan Pekerjaan sebesar 0,787. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

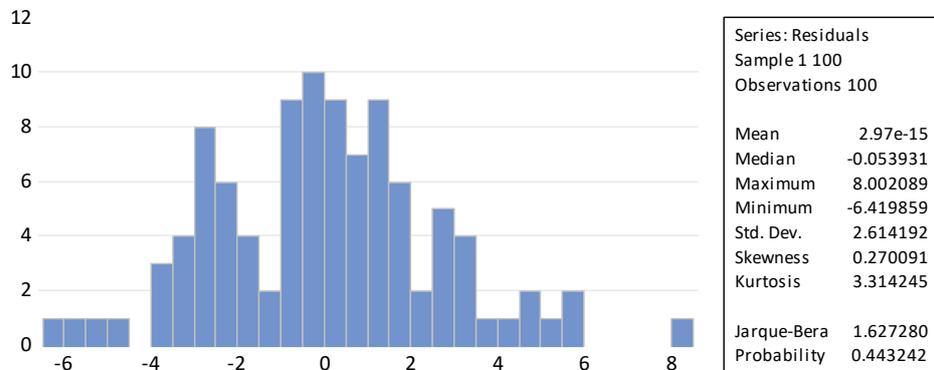
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel sisa dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas Jarque-Bera. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan perangkat Eviews 13. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Bila probabilitas Jarque-Bera > 0.05 → Terdistribusi normal
- 2) Bila probabilitas Jarque-Bera < 0.05 → Tidak terdistribusi normal

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas



(Sumber: Data diolah dengan Eviews 13, 2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Gambar 4.1 terlihat nilai probabilitas Jarque-Bera sebesar 0,443 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini secara umum berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas perlu dilakukan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, sehingga dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflasi Faktor* (VIF) dan besarnya korelasi antar variabel independen.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieraitas

Variance Inflation Factors
 Date: 10/02/23 Time: 11:49
 Sample: 1 100
 Included observations: 100

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	10.56586	149.9222	NA
X1	0.011017	224.0150	1.824374
X2	0.009051	175.1146	1.758492
X3	0.007424	144.4997	1.533167

(Sumber: Data diolah dengan Eviews 13, 2023)

Dari tabel 4.13 diatas terlihat bahwa koefisien dari masing-masing variabel independen semuanya mempunyai VIF < 10 yaitu variabel *Self*

Management sebesar 1,824, variabel *Self Esteem* sebesar 1,758, dan variabel *Body Image* sebesar 1,533. Dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas atau uji multikolinieritas sudah terpenuhi.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam model regresi. Jika varians residual suatu pengamatan tetap dengan pengamatan yang lain maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi suatu variabel tidak sama untuk semua observasi.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glesjer. Koefisien korelasi masing-masing variabel independen yang signifikan pada tingkat kesalahan di bawah 5% menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas, sedangkan jika signifikan pada tingkat kesalahan di atas 5% menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Glejser
Null hypothesis: Homoskedasticity

F-statistic	2.801387	Prob. F(3,96)	0.0440
Obs*R-squared	8.049641	Prob. Chi-Square(3)	0.0450
Scaled explained SS	8.453750	Prob. Chi-Square(3)	0.0375

Test Equation:
Dependent Variable: ARESID
Method: Least Squares
Date: 10/02/23 Time: 11:51
Sample: 1 100
Included observations: 100

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-3.568059	1.965217	-1.815606	0.0726
X1	0.083901	0.063460	1.322116	0.1893
X2	0.050138	0.057519	0.871684	0.3856
X3	0.015794	0.052093	0.303195	0.7624

R-squared	0.080496	Mean dependent var	2.018948
Adjusted R-squared	0.051762	S.D. dependent var	1.648234
S.E. of regression	1.605010	Akaike info criterion	3.823314
Sum squared resid	247.3013	Schwarz criterion	3.927521
Log likelihood	-187.1657	Hannan-Quinn criter.	3.865489
F-statistic	2.801387	Durbin-Watson stat	1.766107
Prob(F-statistic)	0.044030		

(Sumber: Data diolah dengan Eviews 13, 2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Self Management* sebesar 0,189, variabel *Self Esteem* sebesar 0,385, dan variabel *Body Image* sebesar 0,762. Karena tingkat signifikansi dari masing-masing variabel > 5%, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat disebut homokedastisitas.

4.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self management*, *self esteem*, dan *body image* terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya di kota Malang. Pengujian persyaratan dasar regresi yaitu uji asumsi klasik yang telah dilakukan

sebelumnya memberikan hasil yang menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik. Penelitian dilanjutkan dengan menguji signifikansi model dan menginterpretasikan model regresi. Hasil uji regresi linier berganda dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 10/02/23 Time: 11:52
 Sample: 1 100
 Included observations: 100

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.693612	3.250516	1.136315	0.2587
X1	0.549312	0.104964	5.233333	0.0000
X2	0.234158	0.095137	2.461274	0.0156
X3	0.106795	0.086162	1.239466	0.2182
R-squared	0.530697	Mean dependent var		36.94000
Adjusted R-squared	0.516031	S.D. dependent var		3.816022
S.E. of regression	2.654724	Akaike info criterion		4.829737
Sum squared resid	676.5659	Schwarz criterion		4.933944
Log likelihood	-237.4868	Hannan-Quinn criter.		4.871911
F-statistic	36.18623	Durbin-Watson stat		1.515743
Prob(F-statistic)	0.000000			

(Sumber: Data diolah dengan Eviews 13, 2023)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, koefisien regresi di atas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 3,693 + 0,549x_1 + 0,234x_2 + 0,106x_3$$

Keterangan:

Y = Ketersediaan Lapangan Pekerjaan

a = Koefisiensi Konstanta

b_1 = Koefisiensi Regresi *Self Management*

b_2 = Koefisiensi Regresi *Self Esteem*

b_3 = Koefisiensi Regresi *Body Image*

x_1 = *Self Management*

$x_2 = \text{Self Esteem}$

$x_3 = \text{Body Image}$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta persamaan linear menunjukkan angka 3,693, hal ini menunjukkan apabila nilai variabel bebas (*self management*, *self esteem*, dan *body image*) memiliki nilai nol, maka variabel ketersediaan lapangan pekerjaan akan tetap sebesar 3,693. Penelitian ini menggunakan skala likert berskala 1-5, sehingga variabel X tidak mungkin sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi *self management* (b_1) sebesar 0,549, menunjukkan bahwa variabel *self management* meningkat sebesar 5,4%. Maka ketersediaan lapangan pekerjaan juga meningkat sebesar 0,549.
- c. Nilai koefisien regresi *self esteem* (b_2) sebesar 0,234, menunjukkan bahwa variabel *self esteem* meningkat sebesar 2,3%. Maka ketersediaan lapangan pekerjaan juga meningkat sebesar 0,234.
- d. Nilai koefisien regresi *body image* (b_3) sebesar 0,106, menunjukkan bahwa variabel *body image* meningkat sebesar 1%. Maka ketersediaan lapangan pekerjaan juga meningkat sebesar 0,106.

4.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian sebagai berikut:

4.5.1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial dirancang untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 10/02/23 Time: 11:52
 Sample: 1 100
 Included observations: 100

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.693612	3.250516	1.136315	0.2587
X1	0.549312	0.104964	5.233333	0.0000
X2	0.234158	0.095137	2.461274	0.0156
X3	0.106795	0.086162	1.239466	0.2182
R-squared	0.530697	Mean dependent var		36.94000
Adjusted R-squared	0.516031	S.D. dependent var		3.816022
S.E. of regression	2.654724	Akaike info criterion		4.829737
Sum squared resid	676.5659	Schwarz criterion		4.933944
Log likelihood	-237.4868	Hannan-Quinn criter.		4.871911
F-statistic	36.18623	Durbin-Watson stat		1.515743
Prob(F-statistic)	0.000000			

(Sumber: Data diolah dengan Eviews 13, 2023)

Nilai t_{tabel} ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dan 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = $n - k$. Dalam penelitian ini $n = 100$, $k = 4$ (jumlah variabel dependen dan independent). Maka (df) = $100 - 4 = 96$.

Tabel 4. 17 Titik Presentasi Distribusi t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460

(Sumber: Junaidi, 2010)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.16 dan t tabel diketahui 1,984, maka besarnya pengaruh masing-masing bagian variabel (secara individu) terhadap variabel terikat ditentukan sebagai berikut:

a. Pengaruh Variabel *Self Management* (X1) terhadap Ketersediaan Lapangan Pekerjaan (Y)

H_{a1}: *Self management* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan.

H_{o1}: *Self management* secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan.

Pada tabel 4.16 di atas, koefisien variabel *self management* mempunyai nilai t hitung sebesar 5,233 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga terlihat nilai t hitung ($5,233 > t$ tabel (1,984)), nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis yang diturunkan adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *self management* terhadap variabel ketersediaan lapangan kerja (H_a diterima dan H_o ditolak). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel *self management* dengan variabel ketersediaan kesempatan kerja.

b. Pengaruh Variabel *Self Esteem* (X2) Terhadap Ketersediaan Lapangan Pekerjaan (Y)

H_{a2}: *Self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan.

H_{o2}: *Self esteem* secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan.

Pada tabel 4.16 di atas, koefisien variabel *self esteem* mempunyai nilai t hitung sebesar 2,461 dan nilai signifikansi sebesar 0,015. Sehingga terlihat nilai t hitung ($2,461 > t$ tabel (1,984)), nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis yang diturunkan adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *self esteem* terhadap variabel ketersediaan lapangan kerja (H_a diterima dan H_o ditolak). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel *self esteem* dengan variabel ketersediaan kesempatan kerja.

c. Pengaruh Variabel *Body Image* (X3) terhadap Ketersediaan Lapangan Pekerjaan (Y)

H_{a3}: *Body image* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan.

H_{o3}: *Body image* secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan.

Pada tabel 4.16 diatas nilai t hitung koefisien variabel *body image* sebesar 1,239 dan nilai signifikansi sebesar 0,218 sehingga terlihat nilai t hitung (1,239) < t tabel (1,984), dan nilai signifikansinya 0,218 > 0,05. Dari nilai t hitung < t tabel dan signifikansinya > 0,05 maka hipotesis yang dihasilkan adalah variabel *body image* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel ketersediaan lapangan pekerjaan (H_o diterima, H_a ditolak). Artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara variabel *body image* dengan variabel ketersediaan lapangan pekerjaan.

4.5.2 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tujuan uji signifikansi simultan atau uji F adalah untuk mengukur besarnya variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji F menunjukkan apakah seluruh variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen (terikat). Uji F digunakan untuk memenuhi seluruh pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4. 18 Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

(Sumber: Junaidi, 2010)

Menentukan nilai f tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $(N1) = k - 1$ dan $(N2) = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Maka $(N1) = 4 - 1 = 3$ dan $(N2) = 100 - 4 = 96$. Dari f tabel di atas dapat diketahui bahwa f tabel sejumlah 2,70.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 10/02/23 Time: 11:52
 Sample: 1 100
 Included observations: 100

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.693612	3.250516	1.136315	0.2587
X1	0.549312	0.104964	5.233333	0.0000
X2	0.234158	0.095137	2.461274	0.0156
X3	0.106795	0.086162	1.239466	0.2182
R-squared	0.530697	Mean dependent var		36.94000
Adjusted R-squared	0.516031	S.D. dependent var		3.816022
S.E. of regression	2.654724	Akaike info criterion		4.829737
Sum squared resid	676.5659	Schwarz criterion		4.933944
Log likelihood	-237.4868	Hannan-Quinn criter.		4.871911
F-statistic	36.18623	Durbin-Watson stat		1.515743
Prob(F-statistic)	0.000000			

(Sumber: Data diolah dengan Eviews 13, 2023)

Berdasarkan tabel diatas, nilai F_{hitung} sebesar 36,186, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,70. Dengan demikian terlihat nilai F_{hitung} ($36,186 > F_{tabel}$ (2,70)), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu model regresi ini dapat digunakan untuk variabel ketersediaan lapangan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa ketiga variabel *self management*, *self esteem* dan *body image* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan (simultan) terhadap variabel ketersediaan kesempatan kerja.

4.5.3 Interpretasi

Berdasarkan pengujian hipotesis, hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self management*, *self esteem* dan *body image* terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self Management* Terhadap Ketersediaan Lapangan Pekerjaan

Penelitian menunjukkan bahwa variabel *self management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana nilai t_{hitung} ($5,233 > t_{tabel}$ (1,984)), maka dapat disimpulkan H_{a1} pada penelitian ini diterima dan H_{o1} ditolak.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang membahas tentang beberapa faktor untuk memperbesar peluang agar mendapatkan sebuah pekerjaan. Penelitian dari Prameswari dan Soerjoatmodjo, bahwa bahwa, pengaturan diri memiliki pengaruh sebesar 23% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian dari Tarmidi dan Alamsyah tahun 2022 juga memaparkan hal yang sama dimana motivasi kerja dan *self management practice* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat penelitian dari Aminah tahun 2015 juga

memaparkan bahwa *self management* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *self management* berpengaruh terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan. Dapat diartikan bahwa seorang yang memiliki *self management* yang baik akan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Karena setiap perusahaan menginginkan karyawannya berkinerja baik, karena hanya karyawan yang baiklah yang dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik, suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya (Pristiyanti, 2016).

2. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Ketersediaan Lapangan Pekerjaan

Penelitian menunjukkan bahwa variabel *self esteem* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,015 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana nilai $t_{hitung} (2,461) > t_{tabel} (1,984)$, maka dapat disimpulkan H_{a1} pada penelitian ini diterima dan H_{o1} ditolak.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang membahas tentang beberapa faktor untuk memperbesar peluang agar mendapatkan sebuah pekerjaan. Penelitian dari Elfranata, dkk (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya penelitian dari Haris & Irma Suryani (2021) menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa adaptabilitas karir harus dimiliki individu menghadapi dan menyelesaikan tugas yang dapat diprediksi dan tidak dapat diprediksi.

Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan. Dapat diartikan bahwa *self esteem* dapat memperbesar peluang untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Di dalam penelitian Haris & Irma Suryani (2021) seseorang yang memiliki adaptibilitas karir akan fokus pada masa depan, memiliki pengendalian diri untuk mencapai masa depan, kemampuan berusaha dan rasa ingin tahu untuk mencari peluang sosial, serta rasa percaya diri untuk mewujudkan masa depan.

3. Pengaruh *Body Image* Terhadap Ketersediaan Lapangan Pekerjaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *body image* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan secara parsial. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,218 > 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana nilai $t_{hitung} (1,239) < t_{tabel} (1,984)$, maka dapat disimpulkan H_{a3} ditolak dan H_{o3} diterima dalam penelitian ini.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian Hapsari, (2022) yang menyatakan bahwa *body image* tidak berpengaruh terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan. Penelitian tersebut juga menyarankan supaya tidak terlalu fokus terhadap *body image*, tetapi lebih di fokuskan kepada *soft skill* untuk mencari suatu pekerjaan. *Soft skill* tersebut seperti *leadership*, *public speaking* dan pengalaman berorganisasi.

Bertolak belakang dengan penelitian dari Turrahmah,(2019), menyatakan bahwa penampilan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan seleksi karyawan pada perbankan. Penampilan menarik dibutuhkan oleh seorang karyawan yang langsung berinteraksi dengan nasabah. Contoh bagian yang langsung berinteraksi dengan nasabah adalah *teller*. Dalam penelitian tersebut tidak fokus dalam penampilan saja, tetapi juga

melihat latar belakang pendidikan agar terciptanya kinerja yang maksimal.

Dari hasil diatas, dapat dinyatakan bahwa variabel *body image* tidak berpengaruh terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan. Dapat diartikan bahwa, suatu perusahaan dalam merekrut karyawan tidak selalu melihat penampilan. Perusahaan tetap melihat latar belakang pendidikan dan *soft skill* yang dimiliki oleh calon pelamar kerja.

4. Pengaruh *Self Management*, *Self Esteem* dan *Body Image* Terhadap Ketersediaan Lapangan Pekerjaan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai sebesar 36,186, sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 2,70. Dengan demikian terlihat nilai f_{hitung} sebesar $36,186 > f_{\text{tabel}} 2,70$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel *self management*, *self esteem* dan *body image* berperan secara simultan atau bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya. Ketiga variabel bebas tersebut mempunyai kesatuan dan dapat meningkatkan ketersediaan lapangan kerja, jika salah satu dari ketiga variabel bebas tersebut berkurang maka ketersediaan lapangan kerja juga akan berkurang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan pengujian yang dilakukan terhadap masalah tersebut, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel *self management* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya. Individu yang dapat mengelola diri sendiri dengan baik cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Mereka mampu merencanakan tugas, mengatur waktu, dan tetap fokus pada pekerjaan. Mereka juga cenderung lebih tahan terhadap tekanan dan tantangan. Hal tersebut adalah nilai tambah bagi perusahaan dalam menentukan diterima atau tidak seorang pelamar. Perusahaan menginginkan seseorang yang memiliki kinerja yang baik. Dalam berwirausaha *self management* juga memiliki peran yang penting. *Self management* yang kuat dapat mendorong individu untuk menjalankan bisnis mereka sendiri atau menciptakan peluang wirausaha. Mereka dapat mengelola diri mereka sendiri dan mengembangkan bisnis dengan lebih baik. Dengan demikian, *self management* yang baik tidak hanya mempengaruhi cara individu mencari pekerjaan, tetapi juga memengaruhi sejauh mana mereka dapat mengambil kendali atas karier mereka dan memaksimalkan peluang kerja yang tersedia. *Self management* yang kuat adalah aset berharga dalam mencapai kesuksesan karier.
2. Secara parsial variabel *self esteem* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya. Individu dengan *self esteem* yang tinggi lebih percaya diri dalam mencari pekerjaan. Mereka mampu menghadapi tantangan pencarian pekerjaan dengan lebih baik, termasuk wawancara dan interaksi dengan calon pemberi kerja. Selain itu, dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Mereka mungkin lebih cenderung untuk mengambil inisiatif, berkolaborasi dengan baik, dan mencapai hasil yang baik, yang dapat menciptakan peluang

untuk promosi dan pengembangan karier. Dengan demikian, individu dengan *self esteem* yang baik cenderung memiliki dampak positif pada penyediaan lapangan pekerjaan melalui kinerja yang lebih baik, kemampuan kepemimpinan, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, dan kemampuan untuk menciptakan peluang bisnis. *Self esteem* yang kuat adalah aset berharga dalam mencapai karier yang diinginkan.

3. Secara parsial variabel *body image* tidak berpengaruh signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya. Memiliki penampilan yang menarik menjadikan seorang pegawai terlihat berwibawa. *Body image* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyediaan lapangan pekerjaan secara umum. Dalam konteks pencarian pekerjaan dan pengembangan karier, faktor-faktor lain seperti kualifikasi, pengalaman, keterampilan, dan kepribadian memiliki nilai yang lebih baik. Jadi *body image* dapat menjadi nilai tambah jika melamar pekerjaan di posisi tertentu seperti teller, *customer service* dan lain sebagainya.
4. Secara simultan (bersama-sama) variabel *self management*, *self esteem* dan *body image* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya. Dalam konteks penyediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya, kombinasi faktor-faktor ini, yang mencakup kemampuan manajemen diri, harga diri yang baik, dan persepsi terhadap tubuh, dapat memberikan dampak positif pada peluang pekerjaan yang tersedia. Dengan dukungan dan pemahaman yang sesuai, tunakarya dapat mencapai potensi penuh mereka di dunia kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya pengaruh *self management* terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan, maka diharapkan bagi para pencari kerja untuk meningkatkan *self management*. *Self management* melibatkan kemampuan untuk mengatur diri sendiri, mengelola waktu, mengembangkan keterampilan, dan mengatasi tantangan. Dalam hal ini tunakarya diharapkan untuk

mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Menetapkan tujuan karier jangka panjang dan jangka pendek. Aktif dalam mencari lowongan pekerjaan. Ada banyak media untuk mencari informasi lowongan pekerjaan antara lain surat kabar, mengikuti *job fair*, mencari lowongan kerja melalui aplikasi-aplikasi lowongan kerja seperti LinkedIn, JobStreet, KitaLulus dan lain sebagainya.

2. Adanya pengaruh *self esteem* terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya, maka diharapkan bagi pencari kerja harus meningkatkan *self esteem*. Jika seseorang memiliki *self esteem* yang tinggi maka kepercayaan diri, penerimaan diri dan motivasi untuk selalu berkembang makin tinggi. Penting bagi para tunakarya untuk mempertahankan dan mengembangkan *self esteem* melalui dukungan sosial, pengakuan atas prestasi, dan pengembangan keterampilan pribadi. Tunakarya diharapkan juga untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari dirinya sendiri. Ketika individu mengerti akan kelebihan dan kekurangan dirinya maka akan lebih mudah untuk memilih suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.
3. Dengan temuan bahwa *body image* berpengaruh tidak signifikan terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tunakarya, maka diharapkan bagi pencari kerja tidak berfokus pada *body image* untuk menjadi senjata utama dalam mencari suatu pekerjaan. Perlu bagi tunakarya untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan dapat dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan yang sering diadakan suatu instansi seperti pelatihan mengedit video, mengedit foto, pelatihan IT dan lain sebagainya. Jika keterampilan yang dimiliki baik dan dipadukan dengan *body image* yang baik juga maka semakin besar kesempatan untuk mendapat suatu pekerjaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian dengan menggunakan faktor-faktor lain yang dapat digunakan untuk mendukung para tunakarya mendapat suatu lapangan kerja seperti *self efficacy*, *self motivation*, *self control* dan faktor-faktor sejenisnya perlu

diteliti lebih lanjut untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini dapat berperan dalam membantu tunakarya mencapai kesuksesan dalam karier mereka. Pengembangan penelitian ini mampu mendukung para tunakarya dalam mencari lapangan kerja yang sesuai dengan potensi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. W., Asikin, I., & Junaedi, L. (2016). Meningkatkan Ketakwaan melalui Proses Ingtrospeksi Diri (Analisis Pendidikan terhadap QS Al-Hasy Ayat 18) Improving God Fearing a Process of Self Introspection to Achieve Better Future (Study of QS Al-Hasyr 18). *Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 249–261.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 6(1), 42–60.
- Aminah. (2015). Pengaruh Daya Juang, Manajemen Diri, Dan Motivasi Berprestasi, Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman* , 4(2), 85–104.
- Anggraini, W. P. (2019). *Konsep Diri Pemuda Pengangguran Di Desa Pematang Balam Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu* [Skripsi]. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Bell, L., & Rushforth, J. (2008). *Overcoming Body Image Distrubance: A Progran for People with Eating Disorder*. Routledge.
- BPS. (n.d.). *Tenaga Kerja*. Bps.Go.Id. Retrieved May 9, 2023, from <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- BPS Jawa Timur. (2020). *Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur*.
- BPS Jawa Timur. (2021). *Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur*.
- BPS Jawa Timur. (2022). *Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur*.
- BPS Kota Malang. (2019). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Malang*.
- BPS Kota Malang. (2020). Keadaan Ketenagakerjaan Kota Malang. In *Th. XX* (Issue 13).
- BPS Kota Malang. (2021). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Malang*.

- BPS Kota Malang. (2022a). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Malang*. <http://malangkota.bps.go.id>
- BPS Kota Malang. (2022b). *Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas di Kota Malang Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan di Kota Malang (Persen (%)), 2020-2022*.
- BPS Kota Malang. (2023). *Kota Malang Dalam Angka 2023*.
- Burnama, N. P. (2021). *Efektifitas Self Management Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pada Siswa Mts Al-Khaeriyah Murante*. Institut Agama Islam Palopo.
- Castaneda, M., Kolenko, T. A., & Aldag, R. J. (1999). Self-management perceptions and practices: A structural equations analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 101–120. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1<101::AID-JOB883>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<101::AID-JOB883>3.0.CO;2-Z)
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Cupian, Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50–63.
- Damayanti, M. E. (2020). *Pengaruh Self Esteem Terhadap Self Efficacy Pada Siswa*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Della, W., & Yudiarso, A. (2021). Studi Meta-Analysis: Body Image Dan Self-Esteem (Body Image And Self-Esteem: Meta-Analysis Study). *Jurnal Psibernetika*, 14(2), 105–110. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v14i2.2943>
- Didiek, W. A. (2015). Pengaruh High Performance Human Resource Management Practices Dan Self Management Practices Pada Kepuasan Kerja

- Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Raya Yogyakarta). *Derivatif*, 9(2), 85–96.
- Egaty, A. (2023, March 23). *Penyebab Tingginya Angka Pengangguran Terbuka di Kota Malang*. VIVA.Co.Id. <https://malang.viva.co.id/peristiwa/2227-penyebab-tingginya-angka-pengangguran-terbuka-di-kota-malang>
- Elfranata, S., Daud, D. J., Yeni, Pratiwi, N., Meliyani, E., Ervin, & Mecang, H. K. (2022). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara. *JEID: Journal of Educational Integration and Development*, 2(4), 260–270.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanifah, N., & Zuraida. (2020). Hubungan Body Image Dengan Kecemasan Pada Karyawan Pengguna Media Sosial Di PT. Sea Asih Lines. *Jurnal FPSi*, 1(1), 36–45.
- Hapsari, A. Y. (2022). *Hubungan Antara Citra Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir [Skripsi]*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Haris, F., & Irma Suryani, A. (2021). Pengaruh Self-Esteem Terhadap Adaptibilitas Karir Yang Dimediasi Oleh Perceived Social Support Pada Karyawan Di Salah Satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 277–294. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, H., & Setiawan, I. A. (2016). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 8(2), 1–10.

- Imran, N. A. (2020). *Penerapan Teknik Self Management Untuk Mengurangi Kecanduan Media Sosial Pada Siswa Di SMA Negeri 1 Sinjai*. Universitas Negeri Makassar.
- Jabani, M., & Fitriani, I. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam(Studi pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo). *Journal Of Institution And Sharia Finance*, 2(2), 91–115. https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/sharia_finance/article/viewFile/1475/1074
- Jasak, F., Sugiharsono, & Sukidjo. (2020). The Role of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness among Students in University. *Dinamika Pendidikan*, 15(1), 26–39. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i1.23530>
- Junaidi. (2010). *Tabel F Lengkap*. <https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/22/download-tabel-f-lengkap/>
- Junaidi. (2010). *Tabel t untuk df = 1 - 200*. <https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/21/download-tabel-t-untuk-d-f-1-200/>
- King, Z. (2004). Career Self-Management: Its Nature, Causes and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112–133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
- Laili, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Medan Area.
- Lestari, A. W. (2021). *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi [Skripsi]*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Linge, A., & Ahmad, U. S. (2016). Entrepreneurship Dalam Perspektif Alquran Dan Etnologi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 4(2), 1–17. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/viewFile/2687/2029>

- Lubis, S. H. B. (2011). *Hubungan Antara Self-Esteem Dengan Subjective Well-Being Karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta* [Skripsi]. UIN Syarif Hidayatullah.
- Marini, L., & Putri, N. T. (2019). Peluang Terjadinya Pengangguran Di Provinsi Bengkulu : Seberapa Besar? *Journal Of Economic Development* , 1(1), 70–83.
- Maryanti, S., & Thamrin, M. (2015). Akselerasi Penyediaan Lapangan Pekerjaan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Peknbis*, 7(2), 94–109.
- Masyitoh, M. H. (2020). Manajemen Mutu Pendidikan Perspektif QS. Ar-Ra’du Ayat 11 Dan Impelemtasinya Dalam Pengelolaan Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 37–50.
<https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa>
- Maulina, K. R. (2022). *Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, Pertumbuhan Ekonomi Dan Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Provinsi Aceh Periode 2017-2021 Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Mifrahi, M. N., & Darmawan, A. S. (2022). Analisis tingkat pengangguran terbuka di Indonesia periode sebelum dan saat pandemi covid-19. *Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan Keuangan*, 111–118.
<https://doi.org/10.20885/jkek.vol1.iss1.art11>
- Muhammad, J. (2017). *Hasyiah Sawi Ala Tafsir Jalalain*. Dar El-Fikr.
- Muslim, M. R. (2014). Pengangguran Terbuka Dan Determinannya. *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 15(2), 171–181.
- Muslimah. (2020). Strategi Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 79–96.
<http://ejournal.an-nadwah.ac.id79|Page>

- Ningsih, W., & Abdullah, F. (2021). Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang. *Journal of Regional Economics Indonesia*, 2(1), 62–64. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jrei/>
- Ongkowijoyo, A., & Setiawan, R. (2014). Analisis Deskriptif Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Jatim Sentra Utama Surabaya. *Jurnal Agora*, 2(2).
- Permadi, D. (2019). *Konsep Ahsan Taqvim Dalam Surat At-Tin Ayat 4(Studi Tentang Disabilitas)* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara .
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah*, 16(04), 453–464.
- Prameswari, S. D., & Soerjoatmodjo, G. W. L. (2022). Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa. In *Seminar Nasional Mahasiswa*.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173–183. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17461/15890>
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Gava Media.
- Putri, A. F. (2018). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35. <https://doi.org/10.23916/08430011>
- Rahmadi, I. F. (2021). Hubungan Perencanaan Karir Dengan Konsep Diri Siswa Kelas XII Di SMAN 1 Ciledug. *Dharmas Education Journal*, 2(1), 11–18. http://ejournal.undhari.ac.id/index.php/de_journal

- Raihana, F., & Soerjoatmodjo, G. W. L. (2022). Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Persepsi Mampu Memperoleh Pekerjaan Pada Mahasiswa. *Seminar Nasional Mahasiswa, 1*(1), 99–109.
- Redyanto, M. (2020). *Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Iindustri Kreatif (Studio Di Perusahaan 24Slides Malang)*.
- Rosyidah, H. (2015). *Self Esteem Anak Jalanan Perempuan Usia Remaja Yang Tinggal Di Lingkungan Lokalisasi Balong Cangkring Mojokerto* [Skripsi]. Universitas Maulana Maling Ibrahim Malang.
- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA, 3*(3), 562–572.
- Sani, A., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-MALIKI PRES.
- Satryawati, & Saniah, W. O. (2012). Peranan Tes Psikologi Terhadap Penempatan Pegawai Pada Politeknik Negeri Samarinda. *Jurnal Eksis, 8*(2), 2168–2357. <http://karyailmiah.polnes.ac.id>
- Setiawan, M. H., Komarudin, R., & Kholifah, D. N. (2022). Pengaruh Kepercayaan, Tampilan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pemilihan Aplikasi Marketplace. *Jurnal Infortech, 4*(2), 139–147. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/infortech139>
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global, 7*(2), 174–185.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Suwanto, I. (2016). Konseling Behavioral Dengan Teknik Self Management Untuk Membantu Kematangan Karir Siswa SMK. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 1(1), 1–5.
- Syahputra, A. A. R., & Nurfahmiyati. (2022). Faktor Penentu Tingkat Pengangguran Terbuka Saat Pandemi COVID-19 di Provinsi Jawa Timur Tahun 2021. *Economics Studies*, 2(1), 203–209.
- Tarmidi, D., & Alamsyah, S. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Self Management Practice terhadap Employee Performance PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Sukabumi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2), 158–162. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2>
- Turrahmah, M. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri KC. Payakumbuh* [Skripsi]. Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, 16(2), 54–64. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>
- Wulandari, A. P., Salsabila, A., Putri, A. W., & Azri, A. N. (2022). Tes Kepribadian Berbasis Online Untuk Menentukan Penempatan Pada Karyawan Dengan Menggunakan Alat Ukur 16 PF. *Jurnal Flourishing*, 2(1), 53–58. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v2i12022p53-58>
- Yana S, S. D., Bil Haq, A. H., & Nulipata, M. (2022). Hubungan Harga Diri dengan Kematangan Karier Pada Mahasiswa Akhir Program Studi Psikologi. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 2(2), 81–89. <https://doi.org/10.52436/1.jishi.45>
- Yoga, A. P. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Di Kota Padang Selama Masa Pandemi COVID 19* [Diploma Thesis]. Universitas Andalas.

Yulistiyono, A., Gunawan, E., & Widayati, T. (2021). *Bonus Demografi sebagai Peluang Indonesia dalam Percepatan Pembangunan Ekonomi*. Insania.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Self Management (X1)

NO.	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab.					
2.	Saya mengumpulkan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan.					
3.	Saya tidak menghiraukan kesalahan dalam mengerjakan suatu tugas.					
4.	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh sesuai kemampuan saya.					
5.	Menjaga kepercayaan dalam mengerjakan suatu tugas adalah amanat yang harus saya pegang.					
6.	Saya belajar menggunakan aplikasi terbaru dalam pengerjaan suatu tugas.					
7.	Saya sulit beradaptasi dengan lingkungan baru.					
8.	Saya selalu update perihal lowongan pekerjaan.					
9.	Saya mengikuti job fair untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat.					
10.	Saya menyerah ketika mengalami kesulitan.					

Self Esteem (X2)

NO.	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak percaya diri akan kemampuan yang saya miliki.					
2.	Saya mudah bergaul dengan orang lain.					
3.	Saya memiliki inisiatif dibandingkan dengan orang lain.					
4.	Saya mampu menerima keadaan, kalau saya mengalami kegagalan.					
5.	Kemampuan berbicara saya sangat baik.					
6.	Jika saya melakukan kesalahan, saya berani mengakui kesalahan saya.					
7.	Saya mengerjakan suatu hal dengan cara saya sendiri.					
8.	Saya dapat meyakinkan orang lain untuk terus berusaha agar dapat mencapai tujuan bersama.					
9.	Saya tidak percaya diri ketika dihadapkan oleh					

	suatu kegiatan (mengerjakan tugas, wawancara kerja, dll).					
10.	Tingkat kepercayaan diri saya tinggi.					

Body Image (X3)

NO.	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Penampilan saya menarik.					
2.	Tidak ada yang perlu diperbaiki dari penampilan saya.					
3.	Bentuk tubuh saya menarik.					
4.	Saya merubah bagian tertentu dari tubuh saya.					
5.	Saya melakukan diet agar terlihat lebih menarik.					
6.	Saya mengkonsumsi produk-produk yang dapat merubah berat badan saya agar lebih menarik.					
7.	Bentuk tubuh saya tidak memuaskan.					
8.	Saya cemas jika makan terlalu banyak.					
9.	Berat badan tidak menjadi masalah bagi saya.					
10.	Saya tidak memiliki jadwal khusus untuk melakukan perawatan tubuh.					

Ketersediaan Lapangan Pekerjaan (Y)

NO.	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memilih pekerjaan dengan upah yang tinggi.					
2.	Saya memilih menganggur karena perusahaan yang di pasar kerja menawarkan upah atau tunjangan yang tidak sesuai.					
3.	Saya memilih pekerjaan sesuai dengan profesi yang saya inginkan.					
4.	Minimnya lapangan pekerjaan menjadi alasan saya belum memiliki pekerjaan.					
5.	Lowongan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan jurusan saya.					
6.	Lulusan pendidikan tinggi ingin bekerja di sektor formal (BUMN, PNS).					
7.	Saya memilih menganggur dikarenakan pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan harapan.					
8.	Saya memilih menganggur karena lebih memilih kesibukan yang dilakukan sekarang (membuka usaha, berkarya, dll).					
9.	Saya sedang mengikuti sebuah pelatihan untuk					

	menambah skill.					
10.	Saya memilih menganggur karena kemampuan yang saya punya melebihi dari kesempatan kerja yang ada.					

Lampiran 2. Data Primer Dari Google Form Diolah Dengan Microsoft Excel

NO	<i>Self Management (X1)</i>										Total (X1)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
6	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
7	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
8	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
10	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	44
11	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	43
12	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	40
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
14	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	40
15	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	42
16	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	47
17	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	43
18	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
21	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
22	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
23	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	43
24	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	43
25	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	44
26	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	37
27	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	44
28	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
29	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
31	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34

32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
33	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	35
34	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	35
35	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
36	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34
37	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
38	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36
39	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	35
40	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
41	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
42	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
43	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	42
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
45	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	43
46	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	42
47	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	44
48	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
49	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
50	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
51	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
52	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	44
53	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	42
54	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	42
55	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	43
56	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
57	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	36
58	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
59	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35
60	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35
61	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
62	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
63	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	35
64	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
65	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36
66	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	36
67	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
68	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
69	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	35
70	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36

71	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
72	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	35
73	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
74	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
75	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
76	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
77	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
78	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	36
79	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	38
80	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	37
81	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	43
82	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	35
83	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
84	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	36
85	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	44
86	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	43
87	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	36
88	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	44
89	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
90	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
91	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
92	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
93	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	36
94	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
95	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36
96	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
97	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
98	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
99	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
100	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37

NO	<i>Self Esteem (X2)</i>										Total (X2)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	36
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
6	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33

7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
10	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	42
11	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	41
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
14	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	41
15	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	41
16	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	42
17	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	43
18	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	42
19	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
22	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
23	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	45
24	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	42
25	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	43
26	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	41
27	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	42
28	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
32	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	34
33	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
35	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
36	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35
37	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
41	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34
42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
44	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	39
45	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	37

46	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	38
47	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	37
48	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	36
49	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
50	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37
51	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
52	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	41
53	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	41
54	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	43
55	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	43
56	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
57	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
58	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
60	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	35
61	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
62	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
63	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
64	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	35
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
66	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
67	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	36
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
69	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	35
70	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
71	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
72	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
73	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36
74	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35
75	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
77	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
78	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	37
79	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	39
80	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	39
81	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	38
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
83	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
84	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32

85	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	36
86	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	36
87	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	38
88	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	43
89	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36
90	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
91	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
92	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
93	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
94	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
95	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36
96	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
97	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
98	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
99	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
100	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33

NO	<i>Body Image (X3)</i>										Total (X3)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36
2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	35
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
6	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	44
11	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	42
12	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	42
13	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	42
14	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	42
15	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	42
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
17	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	44
18	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	41
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
22	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
23	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	37
24	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	37
25	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	37
26	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	43
27	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	42
28	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
31	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	36
32	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
34	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	35
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
37	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
38	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
40	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35
41	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33
42	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36
43	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	40
44	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	43
45	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	41
46	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	47
47	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	35
48	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	38
49	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
51	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35
52	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	41
53	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	37
54	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	37
55	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	44
56	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	36
57	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36
58	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
59	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35

60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
61	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
62	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	36
63	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
64	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
66	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	34
67	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
68	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
69	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36
70	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
71	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
72	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	36
73	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33
74	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
75	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35
76	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
77	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
78	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	37
79	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	43
80	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	44
81	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	43
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
83	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
85	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	36
86	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	36
87	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	34
88	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	39
89	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
90	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
91	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34
92	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
93	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	35
94	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
95	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
96	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
97	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

99	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
100	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39

NO	Ketersediaan Lapangan Pekerjaan (Y)										Total (Y)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	35
2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	35
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
6	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
7	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	35
8	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35
9	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	33
10	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	42
11	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	41
12	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	42
13	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	43
14	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
15	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	41
16	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	41
17	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
18	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
19	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
20	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
22	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
23	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	45
24	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
25	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	43
26	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41
27	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	44
28	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	36
29	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	35
30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
31	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
32	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	34
33	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
34	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35

35	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32
36	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
37	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34
38	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
39	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
40	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34
41	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
42	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33
43	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	45
44	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	43
45	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	42
46	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	42
47	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
48	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	35
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
50	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	34
51	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
52	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	45
53	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	37
54	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	38
55	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	37
56	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
57	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	35
58	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
59	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
60	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36
61	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	35
62	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	34
63	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35
64	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36
65	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
66	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
67	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36
68	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	34
69	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
70	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
71	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
72	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	34
73	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35

74	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35
75	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	35
76	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
77	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
78	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	42
79	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	43
80	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	35
81	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	38
82	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33
83	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
84	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
85	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	43
86	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	45
87	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	44
88	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	44
89	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	35
90	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
91	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36
92	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
93	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	35
94	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
95	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	34
96	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36
97	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
98	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
99	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
100	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Self Management (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.01	9.889	.338	.729
X1.2	33.92	9.610	.475	.708
X1.3	33.99	10.091	.359	.725
X1.4	33.91	10.244	.289	.735

X1.5	33.85	9.402	.454	.710
X1.6	33.93	9.298	.541	.697
X1.7	33.95	9.098	.569	.691
X1.8	33.85	10.088	.375	.723
X1.9	33.89	10.018	.390	.720
X1.10	34.00	10.505	.218	.745

Self Esteem (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.07	12.470	.213	.826
X2.2	33.12	11.480	.455	.799
X2.3	33.10	11.889	.404	.804
X2.4	33.06	11.330	.572	.787
X2.5	33.05	10.856	.620	.781
X2.6	33.08	11.387	.489	.796
X2.7	32.98	11.070	.537	.790
X2.8	33.08	10.943	.628	.780
X2.9	33.08	11.286	.576	.787
X2.10	33.04	11.655	.449	.800

Body Image (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	33.18	13.280	.217	.830
X3.2	33.17	12.001	.473	.804
X3.3	33.13	11.771	.614	.788
X3.4	33.16	11.631	.617	.787
X3.5	33.17	11.496	.629	.785
X3.6	33.12	12.410	.452	.805
X3.7	33.17	12.587	.393	.811
X3.8	33.14	11.677	.613	.788

X3.9	33.13	12.094	.529	.797
X3.10	33.19	12.559	.464	.804

Ketersediaan Lapangan Pekerjaan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	33.34	12.368	.386	.777
Y2	33.28	12.224	.464	.768
Y3	33.20	11.556	.555	.756
Y4	33.27	12.522	.392	.776
Y5	33.30	11.949	.494	.764
Y6	33.22	13.163	.225	.795
Y7	33.20	12.364	.379	.778
Y8	33.32	11.432	.535	.758
Y9	33.18	11.624	.564	.755
Y10	33.15	11.543	.563	.755

Lampiran 4. Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317

19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

Self Management (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

Self Esteem (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Body Image (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

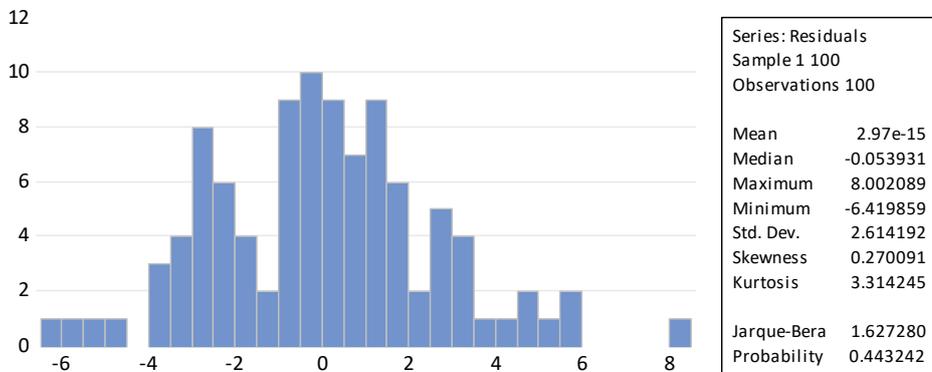
.817	10
------	----

Ketersediaan Lapangan Pekerjaan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.787	10

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas



Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factors
 Date: 10/02/23 Time: 11:49
 Sample: 1 100
 Included observations: 100

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	10.56586	149.9222	NA
X1	0.011017	224.0150	1.824374
X2	0.009051	175.1146	1.758492
X3	0.007424	144.4997	1.533167

Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Glejser
 Null hypothesis: Homoskedasticity

F-statistic	2.801387	Prob. F(3,96)	0.0440
Obs*R-squared	8.049641	Prob. Chi-Square(3)	0.0450
Scaled explained SS	8.453750	Prob. Chi-Square(3)	0.0375

Test Equation:
 Dependent Variable: ARESID
 Method: Least Squares
 Date: 10/02/23 Time: 11:51
 Sample: 1 100
 Included observations: 100

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-3.568059	1.965217	-1.815606	0.0726
X1	0.083901	0.063460	1.322116	0.1893
X2	0.050138	0.057519	0.871684	0.3856
X3	0.015794	0.052093	0.303195	0.7624

R-squared	0.080496	Mean dependent var	2.018948
Adjusted R-squared	0.051762	S.D. dependent var	1.648234
S.E. of regression	1.605010	Akaike info criterion	3.823314
Sum squared resid	247.3013	Schwarz criterion	3.927521
Log likelihood	-187.1657	Hannan-Quinn criter.	3.865489
F-statistic	2.801387	Durbin-Watson stat	1.766107
Prob(F-statistic)	0.044030		

Lampiran 9. Hasil Regresi

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 10/02/23 Time: 11:52
 Sample: 1 100
 Included observations: 100

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.693612	3.250516	1.136315	0.2587
X1	0.549312	0.104964	5.233333	0.0000
X2	0.234158	0.095137	2.461274	0.0156
X3	0.106795	0.086162	1.239466	0.2182

R-squared	0.530697	Mean dependent var	36.94000
Adjusted R-squared	0.516031	S.D. dependent var	3.816022
S.E. of regression	2.654724	Akaike info criterion	4.829737
Sum squared resid	676.5659	Schwarz criterion	4.933944
Log likelihood	-237.4868	Hannan-Quinn criter.	4.871911
F-statistic	36.18623	Durbin-Watson stat	1.515743
Prob(F-statistic)	0.000000		

Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392

82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78

94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75

Lampiran 12. Lembar Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Adel
NIM : 19510140
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *SELF MANAGEMENT, SELF ESTEEM, DAN BODY IMAGE*
TERHADAP PENYEDIAAN LAPANGAN PEKERJAAN BAGI TUNAKARYA
DI KOTA MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	8%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 November 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 13. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Muhammad Adel
Tempat, Tanggal lahir : Tulungagung, 9 Agustus 2000
Alamat Asal : Puri Cempaka Putih III Bi 75 Kec. Kedungkandang Kel.
Bumiayu Kota Malang Jawa Timur
Telepon/HP : 081229774374
E-mail : muhammadadel2000@gmail.com
Instagram : @muhammad.adel

Pendidikan Formal

2007 - 2013 : SDN Polehan III Malang
2013 - 2016 : SMPN 10 Malang
2016 - 2019 : SMAN 6 Malang
2019 - sekarang : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

Pendidikan Non Formal

2019 - 2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas Islam Negeri (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)
2020 - 2021 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) Universitas Islam Negeri (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

Pengalaman Organisasi

- Anggota aktif UKM Kommust 2019 - 2023
- Pengurus UKM Kommust tahun 2021 - 2023

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta webinar *Future Connect* 2021
- Peserta *Training of Statistics Software* tahun 2022

Lampiran 14. Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510140
Nama : Muhammad Adel
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Management*, *Self Esteem*, Dan *Body Image* Terhadap Penyediaan Lapangan Pekerjaan Bagi Tunakarya Di Kota Malang

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	1 Maret 2023	Revisi bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	29 April 2023	Revisi bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	1 Mei 2023	Revisi bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	29 Mei 2023	Ujian Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	12 Juni 2023	Revisi Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	31 Juli 2023	Revisi Bab 4 dan 5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	10 Agustus 2023	Revisi Bab 4 dan 5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	12 Oktober 2023	Revisi Bab 4 dan 5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	22 November 2023	ACC Keseluruhan	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 22 November 2023
Dosen Pembimbing



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM