

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa *Society 5.0* ditandai dengan integrasi teknologi cerdas ke dalam segala aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Handayani (2024) menjelaskan bahwa hadirnya *collaborative robots* (cobot) di era *Society 5.0* menjadi tantangan baru bagi tenaga kerja. Di satu sisi, cobot mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi di sisi lain dapat mengancam keberadaan pekerjaan manusia. Dengan pertumbuhan industri yang begitu cepat, Indonesia perlu mempersiapkan tenaga kerja kualitas tinggi supaya tetap kompetitif. Maksud peningkatan kompetensi tenaga kerja membantu mencapai tujuan organisasi dengan kegiatan program yang lebih efisien dan efektif.

Tolak ukur kemajuan pada suatu bangsa tercermin dari kualitas modal manusianya, Maki et al. (2022) menyatakan bahwa mutu pendidikan yang baik akan melahirkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang maju. Sebaliknya, lemahnya kualitas modal manusia tetap menjadi hambatan utama krusial pembangunan dan kompetitivitas nasional, yang mengakibatkan rendahnya daya saing nasional. Perguruan tinggi memegang peran strategis dalam menyiapkan lulusan yang siap memasuki pasar kerja yang kompetitif. Pramesti et al. (2024) menegaskan bahwa perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tinggi mempunyai tanggung jawab integral dalam mempersiapkan lulusan dengan keterampilan yang diperlukan untuk bersaing dan berkontribusi di dunia kerja. Perguruan tinggi adalah pilihan pertama dalam melanjutkan pendidikan dan mengejar gelar pendidikan yang lebih tinggi, sesuai minat serta bakat individu masing-masing.

Pendidikan tinggi yang berbasis luas sangat penting dalam memperluas kapasitas intelektual masyarakat, dan berlandaskan Undang-Undang No. 12 Tahun 2021 Pasal 5, universitas mempunyai tanggung jawab bersama untuk mengtemuankan lulusan yang terampil di berbagai disiplin ilmu. Hal ini bertujuan untuk memperkuat kepentingan nasional sekaligus mengalami peningkatannya daya saing bangsa di tingkat global. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, lembaga pendidikan tinggi diharapkan mampu mengtemuankan lulusan yang tidak sekadar menguasai keterampilan, tetapi juga siap menghadapi tantangan pekerjaan di lapangan secara profesional.

Namun pada kenyataannya, menurut Yonanda & Usman (2023) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara *supply* dan *demand* tenaga kerja khususnya lulusan pendidikan tinggi menyebabkan banyak lulusan bekerja di luar bidang keahliannya atau menganggur. Fenomena horizontal *mismatch* (pekerja menempati pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya) dapat merugikan individu pekerja dan berdampak negatif bagi perekonomian secara umum. Para pekerja yang mengalami *mismatch* cenderung merasa frustrasi karena keterampilannya tidak terpakai optimal, dan ketidakpuasan tersebut berimbas pada menurunnya produktivitas kerja. Dalam situasi ini, sangat penting untuk memotivasi calon tenaga kerja masa depan agar mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (Setiarini, Prabowo, Sutrisno, & Gultom, 2022).

Saat ini di Indonesia, masalah jumlah pengangguran lulusan sarjana masih tergolong tinggi. Mengutip data dari data Badan Pusat Statistik (2024) pada Agustus 2024 melaporkan penurunan jumlah pengangguran secara keseluruhan menjadi sekitar 7,47 juta orang. Meskipun angka ini menunjukkan perbaikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, ditemukan peningkatan kecil dalam tingkat pengangguran terbuka di kalangan universitas mencapai 5,25%.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Pendidikan 2024

Strata Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2024
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	2,32
SMP	4,11
SMA umum	7,05
SMA Kejuruan	9,01
Diploma I/II/III	4,83
Universitas	5,25

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tingkat pengangguran secara umum menurun, lulusan sarjana masih menghadapi tantangan terkait dengan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan kualifikasi mereka. Untuk mengalami peningkatan peluang kerja, mereka perlu menyesuaikan keterampilan dengan kebutuhan pasar kerja yang masih menjadi faktor penting dalam persaingan dunia kerja.

Meskipun tingkat pengangguran lulusan SMK lebih tinggi dibandingkan lulusan universitas, mahasiswa universitas tetap lebih sering dijadikan subjek dalam studi terkait dunia kerja, karena ada sejumlah hal yang dinilai lebih memperkuat untuk dijadikan bahan kajian. Pertama, mahasiswa universitas biasanya dipandang mempunyai kompetensi akademik dan kemampuan dasar yang lebih luas, seperti keterampilan berpikir kritis, komunikasi, dan pemecahan masalah yang terlatih melalui pembelajaran di bangku kuliah dan lebih relevan dengan tantangan pasar kerja (Pramesti, Meisya, & Amrillah, 2024).

Di sisi lain, mahasiswa universitas menawarkan perspektif karir yang lebih beragam, mencakup berbagai bidang keilmuan serta industri. Hal ini memungkinkan penelitian memperoleh gambaran karir yang lebih komprehensif dan relevan secara luas. Mahasiswa universitas juga dinilai lebih adaptif dalam menghadapi perubahan kondisi pasar kerja, karena mereka sering terlibat dalam berbagai aktivitas yang mendorong adaptasi, seperti magang dan pelatihan praktis (Rosalina, Suherman, & Ratu Khalida, 2025).

Terakhir, penelitian yang melibatkan mahasiswa universitas mampu memberikan wawasan tentang pengembangan karir jangka panjang, mengingat lulusan universitas cenderung dipersiapkan untuk menempati posisi yang lebih strategis dan profesional di berbagai sektor industri maupun akademik (Gunawan, n.d.).

Listianto *dkk.* (2023) menyatakan bahwa pendidikan tinggi diharapkan dapat mengtemuankan lulusan yang terlatih dengan baik dan dapat bersaing di pasar kerja. Tingginya standar profesional yang diharapkan, diiringi dengan tantangan keterbatasan keterampilan dan kualifikasi, menuntut lulusan sarjana atau diploma untuk segera beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam situasi seperti ini, mahasiswa yang menapaki dunia kerja harus dipersiapkan secara strategis untuk mempunyai kompetensi dan kesiapan kerja yang diminta dari mereka di dunia profesional.

Selama masa studi, mahasiswa diberikan kerangka teoritis dan praktis yang relevan dengan disiplin ilmu mereka. Pengetahuan dan keterampilan tersebut sangat penting dalam membuat siswa lebih siap menghadapi berbagai tantangan dalam hidup, terutama pekerjaan. Namun, menentukan arah *karier* tidaklah mudah, karena mahasiswa sering kali menghadapi kendala dalam hal kesiapan kerja. Dengan ini, istilah kesiapan kerja berarti kemampuan seseorang untuk terlibat dan berkontribusi secara efektif di dunia profesional tanpa memerlukan waktu adaptasi yang panjang.

Kesiapan kerja bisa dipengaruhi dari beberapa faktor. Menurut Kardimin dalam Maulidiyah & Ubaidillah (2024), mengidentifikasi faktor internal dan eksternal pada kesiapan kerja. Faktor internal terdiri dari kematangan fisik dan psikologis individu, stres, minat, bakat, kemandirian, pengetahuan, dan motivasi. Faktor eksternal termasuk masyarakat, keluarga, informasi karir, dan pengalaman kerja.

Riyanti dan Kasyadi (2021) juga melaporkan bahwa kesiapan individu dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor

internal adalah yang berkaitan dengan individu dan mencakup stres internal, dorongan pribadi, minat, bakat, IQ, kemandirian, pengetahuan, motivasi, serta kesehatan mental dan fisik. Faktor eksternal berkaitan dengan pemahaman seputar dunia profesional, riwayat kerja yang pernah dijalani, dukungan komunitas, konseling sosial dan karir, serta ketersediaan fasilitas dan infrastruktur pendidikan dan pelatihan (Pratiwi, Lestari, & Januardi, 2024).

Kesiapan kerja dipengaruhi beberapa faktor eksternal, salah satunya yaitu pengalaman magang. Melalui program magang, mahasiswa dapat mengembangkan kompetensi yang unggul, terutama dalam aspek pengetahuan, etos kerja, dan keterampilan yang sesuai dengan standar industri. Lalu, magang berfungsi dalam menyumbang apresiasi dan pengakuan terhadap pengalaman kerja yang menjadi bagian dari proses belajar. Keikutsertaan dalam program magang mencerminkan betapa krusial pengalaman kerja dalam membentuk kesiapan lulusan saat memasuki dunia profesional (Pambajeng, Sari, & Sumartik, 2024).

Saat ini, Indonesia tengah berhadapan pada sejumlah tantangan magang yang krusial. Durasi magang yang terlalu singkat sering kali tidak cukup untuk menyiapkan mahasiswa dengan kompetensi serta pengalaman yang dibutuhkan sebagai bekal ke dunia profesional dengan optimal. Selain itu, kurangnya informasi yang jelas mengenai lowongan magang membuat mahasiswa kesulitan menemukan peluang yang sesuai dengan bidang mereka (Hayati, 2021).

Lebih lanjut, Zulchulaefa (2023) menyatakan banyak program magang tidak mempunyai regulasi yang jelas, sehingga peserta magang sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai. Akibatnya, mereka berisiko dieksploitasi sebagai tenaga kerja murah tanpa mendapatkan bimbingan atau pelatihan yang layak. Penelitian juga menunjukkan bahwa magang yang tidak terstruktur dengan baik terutama yang tidak dibayar dapat memberikan dampak negatif bagi peserta, bahkan lebih buruk dibandingkan dengan tidak melakukan magang sama sekali.

Oleh karena itu, Organisasi Buruh Internasional (ILO) menekankan pentingnya magang berkualitas yang mencakup regulasi yang jelas, keterlibatan dunia industri, dan perlindungan bagi peserta magang. Sangat penting untuk mengambil langkah ini guna menjamin bahwa magang benar-benar membantu siswa belajar dan menjadi lebih siap untuk menapaki dunia kerja (Farida, Ardiansyah, Juwita, Rinova, & Soewito, 2022). Masih banyak yang harus ditempuh sebelum mahasiswa dapat yakin bahwa mereka siap menapaki dunia kerja setelah lulus kuliah, meskipun magang dapat membantu persiapan kerja.

Salah satu faktor terpenting yang dianggap secara substansial memengaruhi tindakan dan temuan kerja seseorang adalah tingkat motivasi intrinsik mereka. Dalam konteks kesiapan kerja, motivasi juga terkait erat dengan kematangan mental seseorang, yang dapat diukur dari sejauh mana tingkat motivasi mereka untuk bekerja. Semakin kuat motivasi kerja, semakin ideal pula persiapan individu dalam menapaki dunia kerja (Deanda, Darmawan, & Irwanto, 2024).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang muncul pada siswa, didorong oleh tujuan untuk segera terjun ke dunia kerja. Ketika siswa mempunyai keinginan kuat serta kemampuan untuk bekerja, motivasi dari dalam diri mereka secara alami akan mendorong kesiapan tersebut. Banyak elemen, termasuk keinginan dan ambisi untuk bertemu, persyaratan langsung, tujuan dan aspirasi masa depan, imbalan yang diinginkan, aktivitas yang menarik perhatian, dan lingkungan yang memperkuat, semuanya berdampak pada dorongan ini. Semua elemen ini bekerja bersama untuk mendorong siswa agar lebih siap menghadapi dunia kerja.

Gallup, sebuah lembaga riset internasional, melakukan survei keterikatan karyawan di 141 negara dan menemukan bahwa hanya sekitar 8% karyawan di Indonesia yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan benar-benar terlibat dalam pekerjaannya. Artinya, lebih dari 90% karyawan Indonesia tidak

mempunyai engagement kuat dan bekerja sekadarnya (hanya memenuhi kewajiban) (Apriani Ayu, 2024).

Tingkat keterlibatan karyawan di Asia Tenggara menurut Gallup. Hanya sekitar 26% pekerja yang tergolong “*thriving*” atau engaged (termotivasi tinggi), sementara 68% termasuk kategori “*quiet quitting*” (tidak engaged, motivasi minimal) dan 6% sisanya “*loud quitting*” atau *actively disengaged* (sangat tidak termotivasi).

Data terbaru Gallup juga menggarisbawahi fenomena *quiet quitting* di kawasan Asia Tenggara, termasuk Indonesia. Laporan *State of the Global Workplace 2023* menunjukkan sekitar 74% karyawan di Asia Tenggara tidak terlibat penuh dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, hampir 7 dari 10 pekerja hanya melakukan paling rendah yang diperlukan dan secara psikologis terputus dari perusahaannya. Hanya sekitar 1 dari 4 karyawan (25-26%) yang benar-benar termotivasi tinggi atau *engaged* dalam pekerjaan sehari-hari.

Secara keseluruhan, dorongan intrinsik dan dukungan lingkungan yang memperkuat menjadi kunci dalam membentuk kesiapan kerja yang optimal. Mendorong perubahan budaya kerja yang mengutamakan penghargaan terhadap inisiatif dan komitmen, serta mengembangkan strategi peningkatan motivasi, dapat menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan dalam keterlibatan karyawan. Untuk menjamin para profesional masa depan tidak sekadar memiliki kompetensi teknis namun juga mempunyai dorongan dan antusiasme untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja, sekolah, bisnis, dan politik perlu bekerja sama.

Keterampilan, terutama soft skills, merupakan komponen internal lain yang diyakini berkontribusi terhadap kesiapan kerja siswa. Soft skills seseorang meliputi kesanggupan untuk bergaul dengan orang lain, berkomunikasi dengan jelas, bekerja dalam tim, mengatur waktu dengan baik, dan menyesuaikan diri dengan keadaan baru. Kepercayaan diri seseorang dapat terpukul keras ketika menghadapi kesulitan di tempat kerja, oleh karena itu

mengembangkan soft skills sangatlah penting. Selain itu, *soft skill* juga membantu seseorang menjadi lebih fleksibel dalam beradaptasi dengan dinamika dan perubahan di lingkungan kerja, sehingga mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan menghadapi berbagai situasi yang mungkin terjadi dalam dunia profesional (Vinet & Zhedanov, 2011).

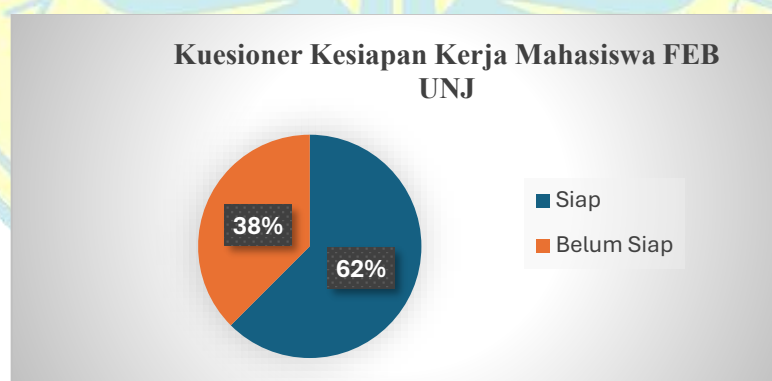
Survei Populix & KitaLulus (2024) menemukan bahwa 46% perusahaan di Indonesia kesulitan menemukan kandidat yang memenuhi syarat, meskipun angka pengangguran tinggi. Hal ini terutama disebabkan oleh kesenjangan keterampilan, di mana 50% perusahaan menilai kemampuan teknis pelamar masih kurang, dan 35% menganggap *soft skill* mereka belum memadai. Kurikulum pendidikan di Indonesia hanya memberikan perhatian sekitar 10% terhadap pengembangan *soft skill*. Hal ini berarti bahwa fokus utama masih pada hard skill, meskipun *soft skill* sangat penting untuk kesuksesan karir (Hidayah & Ningrum, 2024).

Penelitian akademik juga menunjukkan bahwa lulusan belum cukup dipersiapkan dalam hal komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, dan adaptabilitas, sehingga sulit memenuhi ekspektasi industri. Selain itu, laporan Sakernas (2023) dari Kemenaker melalui Balitbang mengindikasikan bahwa peningkatan keterampilan non-teknis sangat diperlukan untuk mengalami peningkatan daya saing tenaga kerja.

Dalam menghadapi tantangan pasar kerja yang semakin kompetitif, pengembangan *soft skill* menjadi sangat penting. Pendidikan formal di Indonesia masih kurang memberikan penekanan pada pengajaran *soft skill*, sehingga perlu adanya perubahan dalam kurikulum untuk memasukkan lebih banyak elemen keterampilan ini. Namun beberapa program seperti "Kampus Mengajar" telah menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan *soft skill* mahasiswa. Program tersebut membantu mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah melalui pengalaman praktis di lapangan (Nasri & Totalia, 2024).

Pentingnya pengembangan *soft skill* juga disampaikan oleh Indepth (2024), Di mana disampaikan bahwa Kemendikbudristek, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, menekankan perlunya mempunyai *soft skills* yang memadai untuk dapat berkembang di era digital modern. Dengan persaingan kerja yang semakin ketat dan mengalami peningkatannya otomatisasi, lulusan harus mempunyai *soft skill* yang kuat agar dapat beradaptasi dan tetap relevan di dunia kerja. Dengan situasi ini, penting bagi institusi pendidikan untuk lebih fokus pada pengembangan *soft skill* agar mahasiswa dapat lebih siap menapaki dunia kerja dan mengurangi angka pengangguran di kalangan lulusan.

Sebagai Langkah awal mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, peneliti melaksanakan penelitian awal guna mengidentifikasi permasalahan terkait kesiapan kerja mahasiswa. Sebagai langkah awal, peneliti mengumpulkan data pendukung dengan menyebarkan Kuesioner kepada 32 Mahasiswa Rumpun Ekonomi dan Administrasi, FEB, Universitas Negeri Jakarta, angkatan 2021 yang telah melakukan magang. Temuan kuesioner tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1 Data Pra Riset Temuan Persentase Kesiapan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Gambar menunjukkan temuan survei dari Program Studi Ekonomi dan Administrasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. Dari jumlah tersebut, 62% menyatakan siap menapaki dunia kerja, sementara 38% tidak. Peneliti kemudian melakukan jajak pendapat terhadap 32 mahasiswa dari

program Studi Ekonomi dan Administrasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk mengetahui aspek kurikulum apa yang mempunyai dampak terbesar terhadap kemampuan mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Data temuan dari kuesioner dapat diamati pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

No	Faktor-faktor	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah
1	Pengalaman magang	90,60%	9,40%	100%
2	Motivasi Kerja	75,00%	25,00%	100%
3	<i>Soft Skill</i>	84,40%	15,60%	100%
4	Efikasi Diri	18,80%	81,20%	100%
5	Kondisi Ekonomi Keluarga	18,80%	81,20%	100%
6	Pengalaman Organisasi	31,30%	68,70%	100%
7	Prestasi Akademik	9,40%	90,60%	100%
8	Keadaan Fisik & Mental	28%	71,90%	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Merujuk pada tabel tersebut, pengalaman magang menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dengan persentase paling tinggi sejumlah 90,60%, diikuti oleh *soft skill* senilai 84,40% dan motivasi kerja sejumlah 75,00%. Dalam kerangka *faktor internal dan eksternal* menurut Riyanti & Kasyadi (2021), pengalaman magang termasuk faktor eksternal, sedangkan *soft skill* dan motivasi kerja termasuk faktor internal yang bersumber dalam diri mahasiswa. Maka dari itu, penelitian ini fokus mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Magang dan pengalaman kerja industri telah menjadi subjek penelitian sebelumnya yang melihat pengaruhnya terhadap kemampuan kerja. Penelitian oleh Dina Indria Novita dan Armida dengan judul "Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja Industri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa" menunjukkan korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara jumlah pengalaman magang yang dimiliki siswa dan kesiapan mereka untuk dunia kerja. Begitu pula, penelitian oleh Eka Nurwidi Astuti dan Muhtadin Amrif yang berjudul "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB IAIN Ponorogo" menemukan bahwa persiapan kerja siswa jauh lebih baik melalui

pengalaman magang. Agia Seriana Yusadinata dkk. menemukan bahwa persiapan kerja siswa mengalami peningkatan ketika mereka mempunyai lebih banyak pengalaman kerja industri saat masih di sekolah menengah kejuruan.

Ada temuan yang tidak konsisten, tetapi secara keseluruhan, ketiga penelitian menunjukkan bahwa magang mengalami peningkatan persiapan kerja. Penelitian oleh Jurnal et al. (2024) mengevaluasi dampak program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) terhadap peluang kerja mahasiswa dan menemukan bahwa, secara tak terduga, program ini mempunyai pengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap prospek kerja. Meskipun studi ini berfokus pada *employability* daripada kesiapan kerja internal, temuan ini menunjukkan bahwa tidak semua program magang otomatis mengalami peningkatan *karier* mahasiswa. Faktor seperti kesesuaian bidang magang, durasi, dan kualitas pembimbingan diduga memainkan peran penting dalam efektivitasnya. Selain itu, berbagai literatur menunjukkan temuan yang tidak konsisten terkait dampak magang terhadap kesiapan kerja, sehingga diperlukan peningkatan mutu program agar benar-benar memberikan manfaat nyata bagi lulusan.

Motivasi kerja punya pengaruh yang signifikan dalam mengalami peningkatan kesiapan kerja, menurut penelitian sebelumnya. Agia Seriana Yusadinata, Amir Machmud, dan Budi Santoso dalam penelitian "Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja Dan Motivasi Menapaki dunia kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK" menemukan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel motivasi kerja, ketika mempertimbangkan konteks menapaki dunia kerja. Penelitian oleh Riyanti Maulidiyah dan Hasan Ubaidillah yang berjudul "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital" juga memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan faktor signifikan yang berkontribusi terhadap kesiapan kerja, dengan salah satu indikator menunjukkan nilai paling tinggi yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis.

Selain itu, penelitian oleh Lifah Lutfiani dan Moh. Djazari pada SMK N 1 Pengasih menunjukkan bahwa motivasi menapaki dunia kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa.

Meskipun sebagian besar studi menunjukkan bahwa dorongan intrinsik mempunyai efek positif terhadap persiapan kerja, beberapa studi menunjukkan hal yang sebaliknya. Motivasi kerja tidak secara langsung memengaruhi kesiapan kerja secara signifikan, tetapi secara tidak langsung mempunyai pengaruh positif melalui peningkatan keterampilan lunak, menurut pengkajian Triatmiasih & Indriayu (2024) tentang hubungan antara kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kesiapan kerja dengan keterampilan lunak sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, mengalami peningkatan antusiasme mahasiswa untuk mengalami peningkatan keterampilan lunak saja tidak cukup untuk mengalami peningkatan kesiapan kerja. Maka karena itu, perlu studi lebih lanjut untuk mengatasi celah-celah dan mendalami interaksi variabel-variabel tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi bahwa *soft skill* berperan signifikan dalam mengalami peningkatan kesiapan kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh Cici Nur Indah Sari dan Syafrudin Arif Marah Manunggal dalam studi "Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah" mengtemukan korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara *soft skill* dan kesiapan kerja. Begitu pula, penelitian oleh Manullang, Sinaga, Tampubolo, dan Sinaga yang berjudul "Pengaruh *Soft Skill* Siswa Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Sidikalang Tahun Ajaran 2022/2023" menemukan korelasi yang menguntungkan antara pengembangan *soft skill* seseorang dan kesiapan kerja, dengan peningkatan kesiapan senilai 0,554 unit untuk setiap tingkat keterampilan yang diperoleh seseorang. Selain itu, Riyanti Maulidiyah dan Hasan Ubaidillah dalam penelitian "Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill*, dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital" juga menekankan bahwa *soft skill*, khususnya

keaktivitas atau inovasi, mempunyai kontribusi signifikan dalam mendukung mahasiswa berkarier di dunia profesional.

Meskipun temuan-temuan tersebut konsisten menunjukkan bahwa *soft skill* mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, ditemukan beberapa celah yang perlu dikaji lebih lanjut. Studi "*The Effect of Soft Skill and Self Efficacy on Fresh Graduate Job Readiness: Mediation of Work Motivation*" (2025) oleh Fitriyani, Wahyudi, dan Kurniasih yang Sebuah studi yang melibatkan 160 lulusan perguruan tinggi Banten baru-baru ini menemukan bahwa *Soft Skill* tidak secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, namun secara tidak langsung berpengaruh melalui kemauan bekerja secara intrinsik yang mengalami peningkatan koneksi. Temuan serupa juga terlihat dalam penelitian "*The Influence of Soft Skills on Employability: A Case Study on Technology Industry*" (2021) oleh Fadhil, Ismail, dan Alnoor, yang berdasarkan survei terhadap 345 profesional di sektor teknologi Malaysia, menemukan bahwa tidak semua komponen *soft skill* mempunyai dampak signifikan terhadap *employability*. Beberapa aspek seperti kepercayaan, kejujuran, tanggung jawab, dan inovasi tidak menunjukkan pengaruh yang berarti, sedangkan keterampilan komunikasi, kerja sama tim, kemampuan belajar, sikap, integritas, dan motivasi terbukti berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja.

Untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan ini, penelitian ini akan menyelidiki bagaimana kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh pengalaman magang, motivasi kerja, dan *soft skill* mereka. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih rinci dan menyeluruh tentang elemen-elemen ini. Diharapkan penelitian ini dapat menangkap hubungan antar variabel secara lebih mendalam dengan menerapkan metode PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SPSS, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menggunakan SmartPLS 4.0 sebagai alat pengkajian data.

Selain itu, fokus penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya karena akan ditujukan secara eksklusif pada mahasiswa usia 21 tahun ke atas dari program

studi Ekonomi dan Administrasi di FEB Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2021. Pemilihan rentang usia tersebut didasarkan pada karakteristik psikologis dan motivasional mahasiswa dewasa yang cenderung lebih matang, mandiri, serta mempunyai kapasitas refleksi dan tanggung jawab akademik yang lebih tinggi. Temuannya, diyakini bahwa studi ini berkontribusi memperkaya literatur tentang persiapan kerja mahasiswa dan memberikan wawasan baru yang spesifik terhadap populasi.

Berdasarkan temuan pra-riset, fenomena yang diamati, serta penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan, peneliti merasa termotivasi untuk melakukan studi dengan judul "Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi dan Administrasi FEB UNJ".

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti dapat mengembangkan berbagai pertanyaan yang dirumuskan berlandaskan uraian masalah di atas. Berikut beberapa rumusan masalah tersebut:

1. Apakah ditemukan pengaruh langsung pengalaman magang terhadap kesiapan kerja?
2. Apakah ditemukan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kesiapan kerja?
3. Apakah ditemukan pengaruh langsung soft skill terhadap kesiapan kerja?
4. Apakah ditemukan pengaruh secara simultan pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini, yang didasarkan pada rumusan peneliti atas berbagai uraian masalah:

1. Mengetahui dan mengkaji pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2. Mengetahui dan mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

3. Mengetahui dan mengkaji pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
4. Mengetahui dan mengkaji pengaruh secara simultan pengalaman magang, *soft skill*, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa Manfaat teoritis dan praktis yang mungkin timbul dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Secara khusus, penelitian ini berharap dapat mengungkap permasalahan terkait kesiapan mahasiswa untuk menapaki dunia kerja dengan melengkapi gagasan dan informasi ilmiah yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pemangku kepentingan, seperti:

a. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Temuan penelitian ini diharapkan dapat mewadahi ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya tentang bagaimana pengalaman magang, manfaat *soft skill* bagi mahasiswa, serta pentingnya program pengalaman magang bagi mahasiswa yang akan masuk dunia kerja khususnya di dalam kasus penelitian ini ialah mahasiswa Ekonomi dan Administrasi FEB UNJ.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan yang ada dengan menyediakan bahan referensi dan literatur tambahan. Penelitian ini juga akan bermanfaat bagi mahasiswa UNJ, khususnya mahasiswa Program Studi Ekonomi dan Administrasi FEB UNJ, dengan memberikan masukan dan pertimbangan berharga yang dapat membantu mereka mencapai potensi penuh dan menjadi lulusan yang kompeten dan berkualitas tinggi. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya magang, pengembangan *soft skill*, dan motivasi

kerja dalam mempersiapkan mahasiswa menapaki dunia kerja, yang akan menjadi bekal yang matang bagi mereka di masa depan.

c. Bagi Peneliti

Sebagai bekal pribadi bagi para peneliti yang menghadapi dunia kerja, studi ini berharga untuk mengalami peningkatan informasi tentang kesulitan mahasiswa terkait kesiapan kerja. Studi ini diharapkan dapat mengembangkan citra positif tentang kesiapan kerja mahasiswa.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan dan memperkaya literatur mengenai pengalaman magang, pengembangan *soft skill*, serta motivasi kerja, yang dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi pembaca dalam memahami pentingnya hal-hal tersebut dalam dunia kerja.

