

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

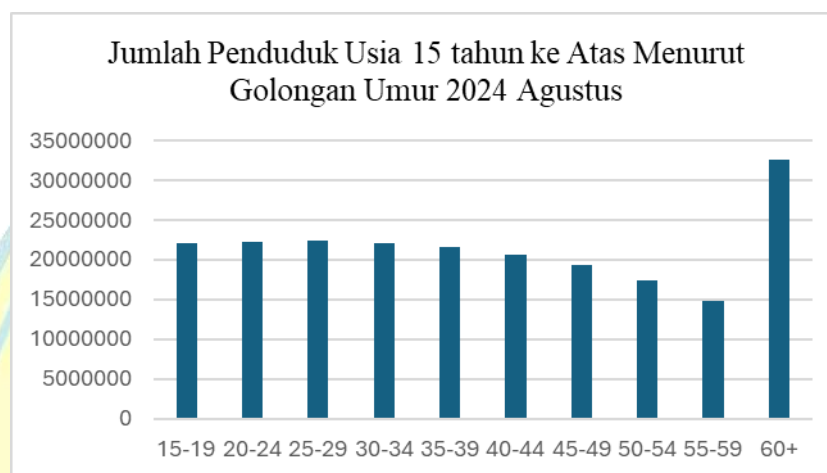
Transformasi global akibat akselerasi teknologi digital dan otomatisasi sudah mengubah secara mendasar struktur dan tuntutan ketenagakerjaan dunia, hingga generasi muda memasuki pasar kerja dengan tantangan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (NACE, 2025). Generasi Z yang lahir diantara 1997 hingga 2012 tumbuh dalam lingkungan yang sepenuhnya digital, hingga mereka diharapkan memiliki kemampuan adaptasi cepat, keterampilan berpikir kritis, dan fleksibilitas kerja lintas sektor agar dapat bersaing dalam ekonomi berbasis teknologi (Pantaruk dkk., 2025). Menurut Benítez-Márquez dkk. (2022), penelitian mengenai peran generasi Z dalam dunia kerja masih tergolong terbatas, meskipun penelitian tersebut memiliki tingkat urgensi tinggi sebab perilaku kerja mereka berbeda dibanding generasi sebelumnya.

Meskipun generasi Z umumnya dikenal sebagai generasi yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan teknologi secara cepat. Namun demikian, berbagai penelitian terkini mengindikasikan bahwasanya kelompok generasi ini masih menghadapi sejumlah hambatan ketika memasuki dunia kerja, terutama berkaitan dengan tingkat kesiapan kerja (*work readiness*). Beberapa studi mengungkapkan bahwasanya tidak sedikit lulusan muda yang belum sepenuhnya memiliki kombinasi kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi masa kini, baik dalam bentuk keterampilan teknis, kemampuan berinteraksi secara profesional dengan orang lain, maupun kesiapan guna menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara

efektif (Liu dkk., 2023). Di samping itu, penelitian lain juga menemukan adanya ketidaksesuaian diantara kompetensi yang dimiliki oleh lulusan pendidikan dengan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang, yang dikenal sebagai fenomena *skill mismatch*. Kesenjangan tersebut terlihat pada masih terbatasnya pengalaman kerja praktis, kurangnya kemampuan komunikasi interpersonal, serta belum optimalnya kesiapan individu dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang makin kompleks dan kompetitif (Tan dkk., 2025). Situasi ini mengindikasikan bahwasanya persoalan kesiapan kerja pada Generasi Z menjadi perhatian penting dalam kajian ketenagakerjaan saat ini, mengingat tingkat kesiapan generasi muda dalam memasuki dunia kerja akan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia serta kemampuan daya saing tenaga kerja di masa depan (Benítez-Márquez dkk., 2022).

Selaras pada fenomena global tersebut, Indonesia menghadapi situasi yang serupa, di mana jumlah penduduk usia kerja terus meningkat dan menciptakan tekanan bagi pasar kerja nasional. Pada Gambar 1.1 terlihat bahwasanya data Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus 2024, jumlah penduduk usia kerja (diatas 15 tahun) mencapai 215,37 juta orang, dengan 152,11 juta orang diantaranya tergolong angkatan kerja aktif (BPS, 2024). Dari jumlah tersebut, kelompok usia 15–24 tahun yang ialah inti generasi Z berjumlah 44,78 juta orang, sedangkan kelompok usia 25–34 tahun mencapai 37,05 juta orang, mengindikasikan dominasi generasi muda dalam struktur ketenagakerjaan nasional (BPS, 2024). Dengan besarnya jumlah generasi muda yang akan memasuki pasar kerja, isu mengenai kesiapan kerja menjadi makin penting untuk diperhatikan, sebab tingkat kesiapan mereka dalam

menghadapi dunia kerja akan berpengaruh terhadap kemampuan tenaga kerja Indonesia dalam bersaing di tengah dinamika ekonomi global yang makin kompetitif.



Gambar 1. 1 Jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas menurut golongan umur

Sumber: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzE1IzI=/jumlah-penduduk-usia-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur.html>

Dalam konteks tersebut, konsep kesiapan kerja menjadi aspek penting yang perlu dipahami guna melihat sejauh mana generasi muda, khususnya Generasi Z, sudah memiliki kemampuan yang memadai guna memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja pada masa kini dipahami sebagai serangkaian keterampilan, perilaku, dan kompetensi yang dibutuhkan seseorang agar dapat memasuki lingkungan profesional secara efektif di tengah situasi kerja yang makin dinamis dan penuh persaingan Tushar & Sooraksa (2023). Literatur modern mengungkapkan bahwasanya kesiapan kerja tidak lagi diartikan sekadar kemampuan teknis, melainkan sebagai konsep yang lebih luas yang diantaranya kesiapan mental, sosial, digital, serta kemampuan memahami tuntutan dan standar organisasi (Peersia dkk., 2024). Dalam konteks tersebut, *self-efficacy* dipandang sebagai faktor psikologis internal yang krusial, sebab berkaitan dengan keyakinan individu

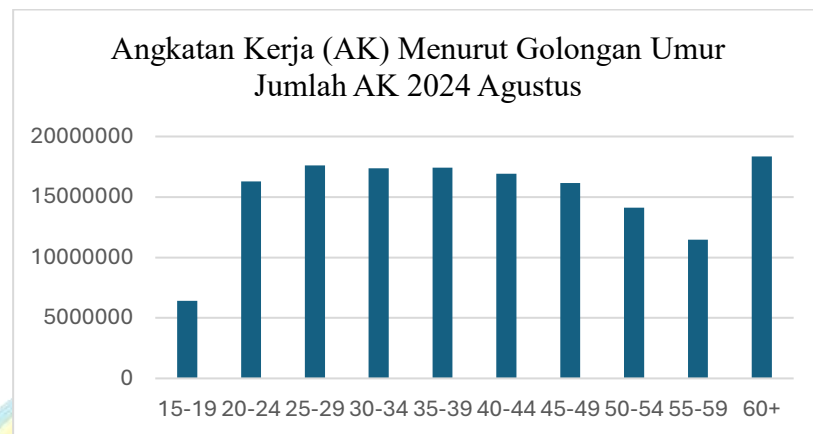
terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan kerja dan mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki dalam situasi profesional nyata (Tan dkk., 2025; Wang dkk., 2022). Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi umumnya mengindikasikan rasa percaya diri yang lebih kuat, ketahanan psikologis yang lebih baik, serta kemampuan adaptasi yang lebih efektif terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang (Tan dkk., 2025; Wang dkk., 2022). Berbagai penelitian internasional juga mengindikasikan bahwasanya generasi muda dituntut memiliki kecakapan penting seperti kemampuan berpikir kritis, komunikasi profesional yang baik, kerja sama, pengelolaan diri, serta literasi teknologi agar mampu menghadapi perubahan pasar kerja global (Tushar & Sooraksa, 2023). Dalam konteks generasi Z, tantangan kesiapan kerja makin terlihat kompleks sebab kelompok ini berada pada era percepatan teknologi, transformasi pola kerja, dan tuntutan fleksibilitas tinggi di berbagai bidang usaha (Magfiroh & Jaro'ah, 2023). Temuan kajian terbaru menegaskan bahwasanya generasi Z membutuhkan dukungan berupa pengalaman kerja langsung dan proses pembelajaran kontekstual guna memperkuat kompetensi profesional sekaligus meningkatkan *self-efficacy* saat memasuki dunia kerja (Dhea dkk., 2024; Magfiroh & Jaro'ah, 2023). Penelitian lain juga mengindikasikan bahwasanya keterlibatan mahasiswa dalam pengalaman kerja yang dirancang secara terstruktur diantaranya pelaksanaan magang yang bermutu serta aktivitas praktik di lingkungan industri berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kemampuan *employability* sekaligus memperkuat kesiapan mereka memasuki dunia kerja (Pianda dkk., 2024). Oleh sebab itu, menelaah kesiapan kerja generasi Z melalui landasan teoretis dan temuan empiris

terkini menjadi langkah penting sebelum mengkaji faktor-faktor yang berperan di dalamnya, termasuk motivasi kerja, pengalaman magang dan *self-efficacy* (Peersia dkk., 2024)

Dalam dunia kerja modern, motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy* menjadi faktor utama yang menentukan kesiapan individu memasuki dunia profesional. Motivasi kerja ialah dorongan internal yang mempengaruhi sikap, komitmen, dan performa individu (Surugiu dkk., 2025), sedangkan pengalaman magang berfungsi sebagai jembatan diantara teori akademik dan praktik kerja nyata (Naufalin dkk., 2024). Selain itu, *self-efficacy* memiliki peran penting sebab mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan, yang secara langsung memengaruhi kesiapan mental dan profesional saat memasuki dunia kerja (Tan dkk., 2025; Wang dkk., 2022). Mahasiswa dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi umumnya mengindikasikan kepercayaan diri yang lebih kuat, stabilitas psikologis yang lebih baik, serta kemampuan penyesuaian diri yang lebih efektif terhadap dinamika dan tuntutan pekerjaan (Tan dkk., 2025). Namun, studi Syafira & Umam (2024) mengindikasikan bahwasanya sebagian besar generasi Z masih belum memiliki kesiapan kerja optimal akibat rendahnya paparan industri dan motivasi kerja yang tidak stabil. Selain itu, laporan NACE (2025) mengungkapkan bahwasanya meskipun lebih dari 80% Gen Z mengikuti program pembelajaran berbasis pengalaman, hanya separuh yang merasa benar-benar siap masuk dunia profesional.

Berbagai temuan empiris juga mengungkapkan bahwasanya *self-efficacy* memberi kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja, sebab individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengintegrasikan pengalaman magang dan dorongan motivasional ke dalam kesiapan profesional yang nyata (Wang dkk., 2022). Hasil penelitian Dhea dkk. (2024) menegaskan bahwasanya *self-efficacy* berpengaruh secara langsung dan berkelanjutan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, bahkan mengindikasikan kekuatan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya meskipun mahasiswa memiliki pengalaman dan tingkat motivasi yang relatif serupa, perbedaan keyakinan terhadap kemampuan diri dapat menghasilkan variasi yang signifikan dalam tingkat kesiapan mereka memasuki dunia kerja.

Dalam konteks DKI Jakarta, angkatan kerja tercatat sejumlah 5,44 juta orang pada Agustus 2024 menurut laporan resmi Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta BPS (2024). Penduduk usia kerja di Jakarta berjumlah 8,36 juta jiwa, hingga mengindikasikan bahwasanya sebagian besar penduduk berada pada rentang usia produktif yang siap memasuki dunia kerja (BPS, 2024). Perihal berikut juga didukung oleh Gambar 1.2 yang mengindikasikan distribusi angkatan kerja menurut golongan umur di DKI Jakarta tahun 2024. Kondisi ini menandakan bahwasanya kesiapan kerja generasi Z di Jakarta menjadi perhatian strategis mengingat tingginya kompetisi tenaga kerja dan kompleksitas tuntutan pekerjaan di wilayah ibukota.



Gambar 1. 2 Angkatan kerja menurut golongan umur

Sumber : <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>

Selain itu, generasi Z di Jakarta menghadapi tuntutan yang lebih intens dibandingkan daerah lain sebab mereka berhadapan langsung dengan ekosistem industri yang kompetitif, cepat berubah, dan menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi (Pantaruk dkk., 2025). Meskipun dikenal sebagai *digital natives* dengan kompetensi teknologi yang baik, banyak generasi Z masih mengalami kesenjangan antara kemampuan akademik dan kemampuan profesional yang dibutuhkan industri (Dhea dkk., 2024). Kondisi ini mengindikasikan bahwasanya kesiapan kerja tidak dapat dipahami secara komprehensif bila hanya dicermati dari aspek motivasi kerja dan pengalaman magang, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh *self-efficacy* sebagai faktor internal yang membentuk kesiapan mental dan profesional individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Dhea dkk., 2024).

Berlandaskan kondisi tersebut, kajian mengenai kesiapan kerja menjadi makin relevan bila diarahkan pada kelompok mahasiswa yang berada pada tahap peralihan dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, khususnya mahasiswa Generasi Z yang berada di wilayah Jakarta. Seperti mahasiswa tingkat akhir di

Universitas Negeri Jakarta yang sedang berada pada masa peralihan dari lingkungan akademik ke dunia profesional menghadapi beragam tuntutan kemampuan serta tingkat persaingan kerja yang makin meningkat. Keadaan tersebut mengindikasikan bahwasanya kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa masih belum berkembang secara merata. Berlandaskan pra-riset yang dilaksanakan peneliti terhadap 30 mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, S1 Bisnis Digital, dan D4 Pemasaran Digital angkatan 2022 Universitas Negeri Jakarta, didapat temuan awal bahwasanya beberapa aspek yang berkaitan dengan kesiapan kerja masih mengindikasi hasil yang beragam.

Tabel 1. 1 Hasil pra-riset mahasiswa manajemen angkatan 2022

No.	Variabel	Pernyataan	Presentase %	
			Ya	Tidak
1.	Kesiapan Kerja	Saya memiliki pemahaman yang cukup terkait pengetahuan dan teori yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diminati.	46,7	53,3
2.		Saya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan.	43,3	56,7
3.		Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja baru serta bekerja sama dengan orang lain dalam suatu tim.	46,7	53,3
4.	Motivasi Kerja	Setelah lulus dari perguruan tinggi, saya memiliki dorongan yang kuat untuk segera memasuki dunia kerja.	56,7	43,3
5.		Saya memiliki motivasi untuk terus mengembangkan kemampuan agar lebih siap menghadapi dunia kerja.	50	50
6.		Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk meraih karier yang sesuai dengan tujuan hidup.	60	40
7.	Pengalaman Magang	Pengalaman magang membantu saya dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik kerja.	50	50
8.		Selama mengikuti kegiatan magang, saya mengalami peningkatan keterampilan yang relevan dengan bidang studi.	46,7	53,3
9.		Pengalaman magang membantu saya memahami kemampuan diri serta aspek yang perlu dikembangkan untuk menghadapi dunia kerja.	46,7	53,3
10.	Self-Efficacy	Saya memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan diri untuk bekerja secara profesional.	46,7	53,3

No.	Variabel	Pernyataan	Presentase %	
			Ya	Tidak
11.		Saya memiliki keyakinan dalam menghadapi berbagai tantangan maupun tekanan dalam lingkungan kerja.	46,7	53,3
12.		Saya percaya bahwa saya dapat bersaing dengan lulusan dari perguruan tinggi lainnya.	36,7	63,3

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berlandaskan Tabel 1.1 hasil pra-riset yang didapatkan, pada aspek kesiapan kerja mengindikasikan bahwasanya mayoritas responden belum merasa benar-benar siap guna memasuki dunia kerja. Perihal berikut tercermin dari hanya 46,7% responden yang merasa memiliki pemahaman memadai terkait pengetahuan dan teori sesuai bidang pekerjaan yang diminati, sementara 53,3% lainnya mengaku belum cukup memahami. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan juga masih tergolong rendah, di mana hanya 43,3% responden yang merasa mampu, sedangkan 56,7% lainnya belum yakin. Kondisi serupa juga terlihat pada aspek kemampuan beradaptasi dan kerja sama tim, dengan 46,7% responden merasa mampu dan 53,3% lainnya masih merasa kurang mampu.

Pada variabel motivasi kerja, temuan mengindikasi bahwasanya sebagian responden sudah memiliki dorongan untuk bekerja sesudah menyelesaikan pendidikan. Sejumlah 56,7% responden menegaskan keinginan kuat untuk segera bekerja. Namun, pada indikator dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan, hasil mengindikasi keseimbangan diantara responden yang termotivasi dan yang belum, masing-masing senilai 50%. Selain itu, dalam hal keinginan mencapai karier yang selaras pada tujuan hidup, sejumlah 60% responden mengindikasi

motivasi yang tinggi, sedangkan 40% lainnya masih belum memiliki dorongan yang kuat.

Pada variabel pengalaman magang, hasil mengindikasikan bahwasanya manfaat kegiatan magang belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh responden. Sejumlah 50% responden menegaskan bahwasanya magang membantu mereka dalam menerapkan teori ke dalam praktik kerja, sementara 50% lainnya belum merasakan hal tersebut. Selain itu, hanya 46,7% responden yang mengaku mengalami peningkatan keterampilan selama magang, sedangkan 53,3% lainnya belum merasakannya. Hal yang sama juga terjadi pada aspek pemahaman diri, di mana 46,7% responden merasa magang membantu mengenali kemampuan diri, sementara 53,3% lainnya belum merasakan manfaat tersebut.

Pada variabel *self-efficacy*, tingkat kepercayaan diri responden secara umum masih tergolong rendah. Perihal berikut terlihat dari 46,7% responden yang merasa yakin terhadap kemampuan dirinya untuk bekerja secara profesional, sedangkan 53,3% lainnya belum merasa percaya diri. Pola yang sama juga ditemukan pada kemampuan menghadapi tantangan kerja, di mana 46,7% responden merasa mampu dan 53,3% lainnya belum yakin. Selain itu, pada indikator kemampuan bersaing dengan lulusan dari perguruan tinggi lain, sebagian besar responden justru belum merasa percaya diri, yaitu senilai 63,3%, sementara hanya 36,7% yang merasa mampu bersaing.

Secara umum, hasil pra-riset ini memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja responden relatif lebih baik dibandingkan dengan kesiapan kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy*. Meskipun sebagian responden sudah memiliki

keinginan untuk bekerja dan mencapai karier yang diharapkan, masih terdapat keraguan dalam hal kemampuan, pengalaman praktis, serta tingkat kepercayaan diri dalam menghadapi dunia kerja.

Data tersebut juga didukung oleh hasil *tracer study* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta tahun 2025 yang mengindikasikan bahwasanya tingkat serapan kerja lulusan pada beberapa program studi masih bervariasi.

Tabel 1. 2 Data *tracer study*

Program Studi	Tahun Lulus	Jumlah Lulusan	Sudah Bekerja	Persentase Bekerja	< 3 Bulan	3 – 6 Bulan	> 6 Bulan
S1 Manajemen	2023	50	16	32%	9	6	1
S1 Bisnis Digital		-	-	-	-	-	-
D4 Pemasaran Digital		1	1	100%	0	1	0
Total		51	17	33,33%	9	7	1
S1 Manajemen	2024	69	43	62,32%	28	12	3
S1 Bisnis Digital		-	-	-	-	-	-
D4 Pemasaran Digital		40	25	62,50%	14	8	3
Total		109	68	62,39%	42	20	6
S1 Manajemen	2025	93	21	22,58%	12	6	3
S1 Bisnis Digital		72	22	30,56%	13	7	2
D4 Pemasaran Digital		56	15	26,79%	7	5	3
Total		221	58	26,24%	32	18	8

Sumber: Data *Tracer Study* FEB UNJ 2023-2025

Hasil dari Tabel 1.2 *tracer study* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta tahun 2025 memperlihatkan bahwasanya tingkat penyerapan lulusan ke dunia kerja masih mengindikasikan perbedaan diantara beberapa program

studi. Pada Program Studi S1 Manajemen tercatat terdapat 93 lulusan, dengan 21 orang diantaranya sudah bekerja ataupun setara dengan 22,58%. Selain itu, Program Studi S1 Bisnis Digital memiliki 72 lulusan, di mana 22 lulusan sudah memperoleh pekerjaan dengan persentase senilai 30,56%. Adapun pada Program Studi D4 Pemasaran Digital terdapat 56 lulusan, dan sejumlah 15 lulusan sudah bekerja ataupun sekitar 26,79%.

Jika ditinjau secara keseluruhan, dari total 221 lulusan pada ketiga program studi tersebut, sejumlah 58 lulusan ataupun sekitar 26,24% sudah berhasil mendapat pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya tidak semua lulusan dapat langsung terserap di dunia kerja sesudah menyelesaikan pendidikan mereka.

Selain itu, bila dicermati dari lamanya waktu yang dibutuhkan guna memperoleh pekerjaan, mayoritas lulusan berhasil mendapat pekerjaan dalam waktu kurang dari tiga bulan sesudah lulus, yaitu sejumlah 32 orang. Selanjutnya, sejumlah 18 lulusan memperoleh pekerjaan dalam rentang waktu tiga hingga enam bulan, sedangkan 8 lulusan lainnya membutuhkan waktu lebih dari enam bulan guna mendapat pekerjaan.

Bila dianalisis berlandaskan program studi, Program Studi S1 Manajemen tercatat sebagai program studi dengan jumlah lulusan terbanyak yang memerlukan waktu lebih dari enam bulan guna memperoleh pekerjaan, yaitu sejumlah tiga lulusan. Perihal berikut mengindikasikan bahwasanya sebagian lulusan S1 Manajemen membutuhkan waktu yang relatif lebih lama guna memperoleh pekerjaan dibandingkan lulusan dari program studi lainnya. Kondisi tersebut

mengindikasikan bahwasanya proses transisi lulusan dari dunia pendidikan ke dunia kerja masih dihadapkan pada berbagai tantangan.

Riset berikut difokuskan pada mahasiswa angkatan 2022 Program Studi S1 Manajemen, S1 Bisnis Digital, dan D4 Pemasaran Digital Universitas Negeri Jakarta (UNJ) sebagai representasi Generasi Z yang sedang mempersiapkan diri guna memasuki pasar kerja perkotaan yang kompetitif. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwasanya mereka mulai ataupun sudah mengikuti program magang, hingga memiliki bekal akademik dan pengalaman praktis yang memadai guna mengukur kesiapan kerja secara empiris (Naufalin dkk., 2024).

Kebutuhan guna melaksanakan riset berikut didukung oleh berbagai temuan empiris yang mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja ialah salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal individu guna mencapai tujuan karier serta kesediaan guna mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja. Sejumlah penelitian mengindikasikan bahwasanya Generasi Z memiliki karakteristik motivasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, di mana mereka tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga lebih memperhatikan fleksibilitas kerja, kesempatan untuk terus belajar, serta keseimbangan diantara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Dwivedula, 2025). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwasanya tingkat motivasi kerja dapat memengaruhi bagaimana mahasiswa mempersiapkan diri guna memasuki dunia kerja.

Hubungan diantara motivasi kerja dan kesiapan kerja dapat dicermati dari kecenderungan individu yang memiliki motivasi kerja tinggi untuk lebih aktif

dalam mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja yang kuat biasanya lebih terdorong guna meningkatkan keterampilan, memperluas pengalaman, serta mempersiapkan diri menghadapi berbagai tuntutan profesional. Hal tersebut membuat mereka lebih siap dalam menghadapi proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja (Dwivedula, 2025; Zahra dkk., 2025). Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi persaingan di pasar kerja yang makin kompetitif.

Selain itu, pengalaman magang juga memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa sebab memberi kesempatan bagi mahasiswa guna memperoleh pengalaman kerja secara langsung sebelum memasuki dunia kerja yang sebenarnya. Melalui kegiatan magang dan keterlibatan dalam pekerjaan berbasis praktik, mahasiswa dapat memahami proses kerja, mengenal budaya organisasi, serta mempelajari tuntutan profesional yang berlaku di lingkungan kerja (Pianda dkk., 2024). Pengalaman tersebut memungkinkan mahasiswa guna mengembangkan berbagai keterampilan kerja, baik keterampilan teknis maupun soft skills, serta membantu mereka memahami dinamika industri secara nyata, yang sering kali tidak didapat hanya melalui proses pembelajaran di kelas (Bisschoff & Massyn, 2024; Pianda dkk., 2024). Hingga pengalaman magang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sebab pengalaman praktis yang didapat mampu membantu mahasiswa mempersiapkan diri guna menghadapi tuntutan dan persaingan di dunia kerja.

Self-efficacy ialah salah satu aspek psikologis yang memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kesiapan kerja mahasiswa, sebab keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya akan memengaruhi cara individu menghadapi berbagai tugas serta tantangan profesional di masa mendatang (García-Aracil dkk., 2021). Mahasiswa dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi umumnya memiliki rasa percaya diri yang lebih kuat dalam mengembangkan kompetensi serta mempersiapkan diri guna menghadapi persaingan di dunia kerja yang makin dinamis (Liu dkk., 2023). Temuan penelitian lain juga mengungkapkan bahwasanya *self-efficacy* dapat meningkatkan *employability* mahasiswa, sebab keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong individu guna menumbuhkan motivasi berprestasi serta merumuskan aspirasi karier yang lebih jelas (Wang dkk., 2022). Selain itu, berbagai studi empiris mengindikasikan bahwasanya *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, hingga makin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki maka makin baik pula kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Josua & Lataruva, 2025). Hingga, *self-efficacy* dapat dipahami sebagai salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menjalani proses transisi dari lingkungan pendidikan menuju dunia kerja yang makin kompetitif (Josua & Lataruva, 2025).

Namun demikian, terdapat tantangan utama yang masih dihadapi oleh kelompok lulusan muda, termasuk Gen Z, yaitu rendahnya tingkat kesiapan kerja meskipun mereka sudah menempuh pendidikan formal. Kurangnya pengalaman magang dan tidak optimalnya pengembangan *soft skills* yang relevan dengan

kebutuhan industri saat ini menjadi penyebab utama munculnya kesenjangan tersebut (Bisschoff & Massyn, 2024; Dwivedula, 2025; Pianda dkk., 2024). Bila faktor-faktor ini tidak diteliti secara empiris dalam konteks Generasi Z, maka banyak lulusan berpotensi menghadapi pengangguran, pekerjaan yang tidak sesuai bidang, ataupun rendahnya daya saing di pasar kerja.

Oleh sebab itu, riset berikut memiliki urgensi tinggi sebab bermaksud guna mengkaji secara kuantitatif bagaimana motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy* memengaruhi kesiapan kerja generasi Z. Hasil dari riset berikut diharapkan dapat memberi masukan praktis bagi institusi pendidikan, pelaku industri, dan pembuat kebijakan dalam merancang program magang yang lebih relevan, pelatihan yang sesuai kebutuhan modern, serta strategi peningkatan motivasi yang selaras dengan karakteristik Generasi Z, hingga proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja dapat berlangsung lebih optimal dan terarah. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya mengkaji kembali hasil penelitian sebelumnya dengan lebih mendalam.

Hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwasanya kesiapan kerja mahasiswa dibentuk oleh interaksi diantara faktor psikologis dan pengalaman praktis, terutama motivasi kerja, pengalaman magang, dan *self-efficacy*, meskipun hasil penelitian yang tersedia masih mengindikasikan perbedaan temuan. Surugiu dkk. (2025) menemukan bahwasanya generasi Z memiliki motivasi tinggi dalam efisiensi kerja, tetapi loyalitas organisasi rendah. Benítez-Márquez dkk. (2022) menegaskan bahwasanya penelitian generasi Z masih berfokus pada preferensi dan sikap kerja, bukan pada kesiapan kerja secara komprehensif. Menurut Naufalin

dkk. (2024) membuktikan adanya pengaruh signifikan pengalaman magang terhadap kesiapan mahasiswa diploma, sedangkan Kholifah dkk. (2025) mengindikasikan bahwasanya kemampuan *employability* yang didukung keterampilan digital, peningkatan motivasi dalam merencanakan karier, serta keterlibatan dalam pengalaman kerja langsung berperan signifikan dalam memperkuat kesiapan kerja para lulusan vokasi di tengah perkembangan era digital. Namun, Dhea dkk. (2024) mengindikasikan bahwasanya *self-efficacy* bersama pengalaman magang memberi pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan motivasi kerja tidak selalu berkontribusi secara konsisten. Ketidakkonsistenan ini menggambarkan perlunya pengujian ulang dengan pendekatan kuantitatif yang lebih komprehensif.

Kesenjangan utama riset berikut berfokus pada terbatasnya kajian empiris yang mengukur pengaruh motivasi kerja (X1), pengalaman magang (X2), dan *self-efficacy* (X3) terhadap kesiapan kerja (Y) generasi Z di Jakarta. Hasil penelitian sebelumnya mengindikasikan variasi arah dan kekuatan pengaruh, hingga belum ada kesimpulan tegas. Riset berikut menyusun model empiris yang menjelaskan bagaimana variabel tersebut membentuk kesiapan kerja generasi Z dengan memberi penekanan pada konteks sosial-budaya dan pendidikan di Indonesia.

Berlandaskan gap tersebut, tujuan utama riset berikut diantaranya menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja generasi Z, penilaian terhadap pengaruh pengalaman magang, serta pengujian pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Pendekatan kuantitatif diterapkan agar hubungan antarvariabel dapat diuji secara objektif dan terukur. Hasil penelitian diharapkan

mampu memberi bukti empiris baru yang memperkuat teori kesiapan kerja di era digital serta mendukung penyusunan strategi peningkatan motivasi, pengalaman magang, serta *self-efficacy* bagi generasi muda.

Berlandaskan uraian permasalahan tersebut, maka peneliti terdorong guna melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang, dan *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja pada Generasi Z”

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang didapatkan, diantaranya yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada generasi Z?
2. Apakah pengalaman magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada generasi Z?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada generasi Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja pada generasi Z.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja pada generasi Z.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja pada generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Riset berikut diharapkan mampu memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyoroti keterkaitan diantara motivasi kerja, pengalaman magang, *self-efficacy*, dan tingkat kesiapan kerja pada generasi muda. Hasil dari riset berikut diharapkan dapat memperkuat bagi penelitian berikutnya dalam membangun model teoretis yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan diantara aspek psikologis dan pengalaman praktis terhadap kesiapan individu dalam menghadapi perubahan global dan percepatan kemajuan teknologi digital yang terus berkembang pesat.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, riset berikut diharapkan memberi manfaat nyata bagi berbagai pihak dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. khususnya Universitas Negeri Jakarta, hasil riset berikut diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi dan pengembangan kurikulum, penguatan layanan pengembangan karier, serta perancangan program magang yang selaras dengan kebutuhan industri dan mampu mendorong peningkatan *self-efficacy* mahasiswa. Bagi mahasiswa, riset berikut diharapkan dapat memberi pemahaman mengenai aspek-aspek penting yang perlu dikembangkan, seperti motivasi kerja, kualitas pengalaman magang, serta keyakinan terhadap kemampuan diri, agar lebih siap dalam menghadapi proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Dengan demikian, riset berikut memiliki relevansi praktis dalam mendukung peningkatan profesionalisme dan daya saing generasi Z di era modern.