



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: *Literature Review*

Salsabila Azky^{1✉}, Olievia Prabandini Mulyana²

Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: Salsabila.20081@mhs.unesa.ac.id^{1✉}

Abstrak

Mengingat tingginya angka pengangguran pada lulusan perguruan tinggi yang terjadi akibat ketidaksesuaian kebutuhan perusahaan dengan calon tenaga kerja, maka kesiapan kerja pada mahasiswa perlu untuk dipersiapkan dengan baik sejak di bangku perkuliahan. Tulisan ini bertujuan untuk memberikan informasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa. Metode yang digunakan dalam tulisan ini adalah dengan *literature review* pada jurnal nasional dengan rentang waktu tahun 2019-2024 yang menggunakan subjek mahasiswa Indonesia. Berdasarkan 10 jurnal yang dikaji, diperoleh faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Faktor internal meliputi *career planning*, *adversity quotient*, *self efficacy*, modal psikologis, pengalaman magang atau PKL, *soft skill*, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan manajerial. Sedangkan, faktor eksternal terdiri dari dukungan sosial.

Kata Kunci: *Kesiapan kerja, literature review, mahasiswa*

Abstract

Considering the high unemployment rate among college graduates which occurs due to a mismatch between the needs of companies and prospective workers, students need to be well prepared for work readiness from college. This article aims to provide information regarding factors that influence student work readiness. The method used in this paper is a literature review in national journals with a period of 2019-2024 using Indonesian students as the subject. Based on the 10 journals studied, internal and external factors were obtained that influence student work readiness. Internal factors include career planning, adversity quotient, self-efficacy, psychological capital, internship or PKL experience, soft skills, motivation to enter the world of work, and managerial ability. Meanwhile, external factors consist of social support.

Keywords: *Work readiness, literature review, college students*

PENDAHULUAN

Persaingan industri global semakin ketat, begitupun di Indonesia. Hal ini diperkuat dengan ungkapan dari Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) Nasir (2018) yang diberitakan pada suaramerdeka.com bahwa terdapat pergeseran atas kebutuhan tenaga kerja. Pergeseran kebutuhan tenaga kerja ditandai dengan berkurangnya penyerapan tenaga kerja secara signifikan. Shinta, Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang dikutip dari Kompas.id mengungkapkan bahwa sejak sembilan tahun terakhir, serapan tenaga kerja menurun dari angka 4.594 menjadi 1.379.

Angka serapan tenaga kerja yang menurun berdampak pada persaingan antar calon pekerja yang semakin ketat. O'Leary (2016) menyatakan bahwa semakin ketat persaingan calon pekerja untuk masuk ke dunia kerja, maka akan menambah keketatan seleksi calon pekerja yang dilakukan oleh bagian sumber daya manusia (SDM), terlebih diikuti dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang melaju pesat. Kondisi tersebut mengharuskan calon tenaga kerja memiliki kesiapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada tahun 2023 meluncurkan data bahwa tingkat pengangguran pada bulan Agustus tahun 2023 mencapai angka 5,18% dan meningkat dari tahun sebelumnya pada bulan yang sama yaitu 4,80%. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa terjadi peningkatan angka pengangguran terbuka sebesar 0,38% pada lulusan sarjana.

Mayoritas mahasiswa belum memiliki kesiapan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Agusta (2014) menyetujui hal ini dengan pernyataan bahwa lulusan perguruan tinggi banyak yang belum memenuhi syarat tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. *Fresh graduate* saat bergabung dengan perusahaan dirasa belum memenuhi kapasitas dan kapabilitas untuk menunaikan pekerjaannya (Winterton & Turner, 2019). Kurangnya kapasitas dan kapabilitas ini menjadi salah satu faktor yang menghambat perusahaan menerima untuk bekerja (Lisá dkk., 2019). Peneliti Institute for Development of Economics and Finance (Indef) yang dikutip melalui Kompas.id mengemukakan bahwa lulusan perguruan tinggi sulit mendapat pekerjaan karena keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Yudhaputri (2020) mendukung pernyataan ini dengan menyebutkan bahwa *stakeholder* menganggap *soft skill* yang dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi rata-rata belum memenuhi persyaratan yang dibutuhkan perusahaan. Kondisi ini mengingatkan bahwa penting untuk menata dan membangun kesiapan kerja mahasiswa agar mampu memenuhi kebutuhan industri dan dapat bersaing setelah lulus kuliah. Menata dan membangun kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya pada sisi

pengetahuan akademis, namun juga *soft skill* yang telah disebutkan sebelumnya dan menyesuaikan dengan dinamika kebutuhan industri saat ini (Gunawan dkk., 2020).

Kesiapan kerja berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki individu seperti etos kerja dan strategi pertahanan yang dibutuhkan dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan (Brady, 2009). Caballero dkk. (2011) mengemukakan bahwa kesiapan kerja adalah gabungan antara sikap dan karakteristik oleh mahasiswa untuk berhasil dalam pekerjaannya. Kesiapan kerja menurut Brady (2009) memiliki enam aspek yang membentuknya. Pertama, kesiapan kerja dibentuk dari aspek tanggung jawab yang menitikberatkan pada keinginan individu dalam menyelesaikan kewajibannya. Kedua, aspek yang membentuk kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang beradaptasi secara cepat dalam situasi atau lingkungan baru yang disebut dengan fleksibilitas. Aspek ketiga adalah keterampilan yang merupakan kemampuan atau kapabilitas individu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Aspek keempat dari kesiapan kerja adalah komunikasi yaitu kemampuan interaksi dengan lingkungan kerja. Kelima, aspek yang membentuk kesiapan kerja yaitu pandangan diri yang memiliki acuan pada pemahaman dan keyakinan seseorang saat menjalani peran maupun tugasnya. Aspek terakhir adalah kesehatan dan keselamatan kerja yaitu sikap individu dalam menjaga kesehatan fisik dan mental, kebersihan, dan menaati prosedur kerja yang berlaku di tempat kerja. Anoraga (2006) menyebutkan bahwa jika mahasiswa memiliki motivasi yang kuat, berkomitmen dalam bekerja, didukung oleh keterampilan yang mumpuni, serta memiliki kedisiplinan, maka dapat dikatakan bahwa mahasiswa tersebut memiliki kesiapan kerja.

Persaingan dunia kerja semakin ketat, mahasiswa perlu memiliki kesiapan kerja. Faktor-faktor yang akan membentuk kesiapan kerja pada mahasiswa akan dikaji pada penelitian ini. Mahasiswa maupun perguruan tinggi dapat menjadikan artikel penelitian ini sebagai acuan untuk mempersiapkan mahasiswa dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menampilkan hasil studi literatur terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa. Artikel ini menggunakan metode *literature review*. Pada metode ini terdapat beberapa tahapan yang dilaksanakan yakni merumuskan masalah, kemudian mencari literatur melalui proses identifikasi pada artikel yang relevan dari tahun 2019-2024 yang berasal dari data base Google Scholar dengan kata kunci yang digunakan dalam mencari jurnal yaitu "kesiapan kerja", "work readiness", "kesiapan kerja mahasiswa", dan "work readiness student college". Dari pencarian tersebut diperoleh kumpulan artikel

yang selanjutnya diseleksi dengan kriteria inklusi yang memfokuskan pada kesiapan kerja, subjek penelitian yaitu mahasiswa, artikel menggunakan bahasa Indonesia ataupun bahasa Inggris, artikel dapat diunduh, dan variabel yang dibahas berhubungan atau berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Artikel yang sesuai dengan kriteria berjumlah 10 artikel. Selanjutnya dilakukan tahapan akhir yakni menganalisis dan menyusun kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil *Literature Review* Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja pada Mahasiswa

Variabel Antecedent	Metode	Sampel	Lokasi Penelitian	Keterangan	Sumber
<i>Career Planning</i>	Kuantitatif	100 Mahasiswa Tingkat Akhir	UNDIP, UNNES, USM, UPGRIS Semarang	Ada pengaruh	Violinda dkk. (2023)
<i>Adversity Quotient</i>	Kuantitatif	100 Mahasiswa Tingkat Akhir	UNDIP, UNNES, USM, UPGRIS Semarang	Ada pengaruh	Violinda dkk. (2023)
	Kuantitatif	371 Mahasiswa	FE Universitas Muhammadiyah Makassar	Ada Pengaruh	Nasrullah dkk. (2023)
<i>Self Efficacy</i>	Kuantitatif	252 Mahasiswa Tingkat Akhir	FEB UPNVJT Surabaya	Ada pengaruh	Damayantie & Kustini (2022)
	Kuantitatif	158 Mahasiswa Pengurus Ormawa	FIP Universitas Negeri Malang	Ada pengaruh	Gunawan dkk. (2019)
	Kuantitatif	111 Mahasiswa	FE & Manajemen	Ada pengaruh	Aeni & Rahmawati

			IPB University, Bandung		(2023)
	Kuantitatif	195 Mahasiswa	FE Universitas Negeri Jakarta	Ada pengaruh	Hariyati dkk. (2022)
Modal Psikologis	Kuantitatif	125 Mahasiswa yang sedang magang	Universitas X Jakarta	Ada pengaruh	Saraswati dkk. (2022)
Pengalaman Magang/ <i>Fieldwork</i> <i>Practice</i>	Kuantitatif	224 mahasiswa yang telah menyelesaik an mata kuliah magang	FE Universitas Negeri Padang	Ada pengaruh	Suyanto dkk. (2019)
	Kuantitatif	90 Mahasiswa Tingkat Akhir	FEB UPNVJT, Surabaya	Ada pengaruh	Angelina dkk. (2023)
<i>Soft Skill</i>	Kuantitatif	252 Mahasiswa Tingkat Akhir	FEB UPNVJT, Surabaya	Ada pengaruh	Damayantie & Kustini (2022)
	Kuantitatif	139 Mahasiswa Tingkat Akhir	FE Universitas Negeri Jakarta	Ada Pengaruh	Syifa dkk. (2023)
	Kuantitatif	371 Mahasiswa	FE Universitas Muhammadiy ah Makassar	Ada Pengaruh	Nasrullah dkk. (2023)
Motivasi Memasuki Dunia Kerja	Kuantitatif	195 Mahasiswa	FE Universitas Negeri Jakarta	Ada pengaruh	Hariyati dkk. (2020)
Kemampuan Manajerial	Kuantitatif	158 Mahasiswa	FIP Universitas Negeri	Ada pengaruh	Gunawan dkk. (2020)

		Pengurus Ormawa	Malang		
Dukungan Sosial	Kuantitatif	125 Mahasiswa yang sedang magang	Universitas X Jakarta	Ada pengaruh	Saraswati dkk. (2022)

Berdasarkan 10 artikel yang telah dikaji, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada mahasiswa. Faktor tersebut dikategorikan menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yang bersumber dalam diri individu. Sedangkan, faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yang bersumber dari luar individu. Faktor internal meliputi *career planning*, *adversity quotient*, *self efficacy*, modal psikologis, pengalaman magang atau PKL, *soft skill*, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan manajerial. Sedangkan, faktor eksternal terdiri dari dukungan sosial.

Berikut merupakan faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa:

1. *Career Planning*

Penelitian yang Violinda dkk. (2023) lakukan mengungkap bahwasanya *career planning* berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan nilai thitung > ttabel sebesar 2,457 > 1,984 dan nilai signifikansi 0,016 < 0,05. Berdasar hasil tersebut, diketahui bahwa *career planning* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Career planning* atau yang biasa disebut dengan perencanaan karier ialah sebuah aktivitas yang individu lakukan, yang berkorelasi dengan capaian tujuan karier, bersesuaian dengan kecenderungan arah karier atau pekerjaan yang hendak ia tekuni dengan cara memahami diri, membuat keputusan, eksplorasi, menyiapkan diri guna terjun ke dunia kerja yang sesungguhnya (Latif dkk., 2017). Latif dkk. (2017) juga melakukan penelitian terkait *career planning* dengan kesiapan kerja mahasiswa yang memperoleh hasil bahwasanya 28.7% variasi tinggi-rendahnya kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh perencanaan karier. Penelitian tersebut mendukung pernyataan bahwa semakin tingginya tingkat *career planning* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa. Hal tersebut dapat terjadi karena dengan memiliki *career planning* yang baik maka mahasiswa tersebut mampu memahami karir yang bersesuaian dengan potensi serta pengetahuan yang ia miliki. Dengan demikian, mahasiswa lebih siap untuk terjun ke dalam dunia kerja.

2. *Adversity Quotient*

Adversity quotient atau yang biasa disebut dengan daya juang merupakan kemampuan individu ketika menghadapi serta bertahan saat dihadapkan dengan kesulitan hidup. Individu dengan daya juang yang tinggi saat dihadapkan kesulitan akan menganggapnya sebagai suatu proses untuk mengembangkan diri dan mencapai suatu tujuan tertentu (Agusta, 2014). Daya juang dapat membantu individu dalam meningkatkan kapabilitas beserta ketekunan saat menghadapi tantangan hidup sehari-hari dengan tetap memegang teguh prinsip beserta impian tanpa menghiraukan apa yang tengah terjadi. Penelitian yang dilakukan oleh Violinda dkk. (2023) membuktikan bahwa daya juang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dengan memperoleh hasil thitung > ttabel sebesar 4,984 > 1,984 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil dari penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusta (2014) dan Nasrullah dkk. (2023). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa semakin tinggi daya juang yang dimiliki mahasiswa, maka makin tinggi juga kesiapan kerjanya. Dengan demikian, diketahui bahwa *adversity quotient* membawa pengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa. Perihal ini dapat terjadi karena melalui *adversity quotient* yang tinggi akan mendorong atau memotivasi mahasiswa guna meraih tujuan, mengatasi rintangan, juga berusaha keras dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini membawa pengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa sebab mereka nantinya mempunyai keinginan yang besar untuk terus berkembang, belajar, juga meraih kesuksesan di tempat kerja. *Adversity quotient* yang tinggi membuat mahasiswa cepat beradaptasi dengan tuntutan baru, perubahan lingkungan kerja, juga pergeseran pada tugas serta tanggung jawab. Mereka dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang tidak terduga, melakukan pengembangan strategi baru, juga mempelajari keterampilan baru yang dibutuhkan (Dewantari & Soetjiningsih, 2022).

3. *Self Efficacy*

Self efficacy atau biasa disebut dengan efikasi diri merupakan keyakinan diri individu terkait kemampuannya dalam mengerjakan tugas dengan tujuan meraih keberhasilan (Bandura, 1997). Hariyati dkk. (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dengan memperoleh hasil sebesar thitung 3,478 > nilai ttabel sebesar 1,97240. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Aeni dan Rahmawati (2023) yang membuktikan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa sebesar 42,5%. Pratiwi dan Rini (2023) melalui penelitiannya yang dilakukan pada mahasiswa akhir Program Studi Manajemen UPN "Veteran" Jawa Timur yang

berhasil menyelesaikan program MSIB ditemukan bahwa efikasi diri dapat membantu mahasiswa menjadi lebih percaya diri terhadap kemampuannya dan lebih siap untuk menghadapi tantangan, dimana dalam hal ini ialah memasuki dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan bahwa efikasi diri dapat menunjang mahasiswa lebih siap menghadapi dunia kerja. Efikasi diri dalam beberapa penelitian diketahui memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Gunawan dkk., 2019; Siallagan dkk., 2022; Damayantie & Kustini, 2022; Dwifani & Hendarman, 2023, Syifa dkk., 2023). Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa.

4. Modal Psikologis

Modal psikologis berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa dibuktikan oleh Saraswati dkk. (2022) yang melakukan penelitian kepada mahasiswa yang sedang mengikuti program magang dan memperoleh hasil bahwasanya modal psikologis berkontribusi senilai $r(125) = 0,516$, $p < 0,05$. Angka tersebut memiliki arti bahwa 51,6% modal psikologis berkontribusi pada kesiapan kerja mahasiswa. Kontribusi yang diberikan oleh modal psikologis lebih besar dibanding variabel lain yang diteliti pada penelitian tersebut. Modal psikologis atau yang biasa dikenal dengan *psychological capital* merupakan keadaan positif dalam perkembangan psikologis individu dan bercirikan seperti memiliki efikasi diri, harapan, optimisme, juga ketahanan (Luthans dkk., 2007). Individu yang memiliki modal psikologis yang tinggi maka memungkinkan individu untuk lebih siap dan sukses dalam dunia kerja. Hal ini disebabkan ketika individu memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan, optimis terhadap diri sendiri dan pekerjaan, dan keyakinan diri, mereka akan termotivasi untuk mencapai tujuan, merasa yakin bahwa usaha yang mereka lakukan akan membawa hasil, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Salsabilah & Izzati, 2022). Hasil penelitian Saraswati dkk. (2022) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sela dkk. (2022) dengan subjek mahasiswa tingkat akhir yang memperoleh hasil bahwa modal psikologis berkontribusi sebesar 35,3% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, diketahui bahwa modal psikologis dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

5. Pengalaman Magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Pada dasarnya tidak ada pengertian magang secara baku, sehingga secara umum magang dapat dilihat sebagai pengalaman kerja praktik jangka pendek dimana mahasiswa menerima bidang minat tertentu (Saputra & Jalinus, 2020). Dalam konteks perkuliahan, masing-masing perguruan tinggi memiliki penyebutan yang berbeda

mengenai magang. Tidak jarang perguruan tinggi menyebut magang dengan program Praktik Kerja Lapangan (PKL). PKL sendiri merupakan pelatihan dalam dunia kerja yang bertujuan untuk membekali mahasiswa dengan keterampilan dan keahlian yang diperlukan sesuai dengan kemampuannya. PKL memegang peranan penting dalam kesiapan kerja mahasiswa karena melalui program tersebut mahasiswa dapat belajar menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan, dapat merasakan kondisi pasar kerja dunia nyata, mengenal dan memahami kebutuhan dunia kerja, serta prioritas dalam dunia kerja sehingga dengan mengikuti program tersebut memungkinkan mereka untuk lebih siap dan beradaptasi dengan lingkungan kerja (Angelina dkk., 2023). Hal tersebut didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2019) yang memperoleh nilai Fhitung = 17.244 > Ftabel dan nilai sig 0,000 < α = 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa pengalaman magang dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Khwarizmi (2022) dimana pengalaman magang berkontribusi sebesar 80,9% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, terdapat penelitian lain yang membuktikan bahwa pengalaman magang atau praktik kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja yakni pada penelitian yang dilakukan oleh Angelina dkk. (2023) dan Alfadri (2023). Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman magang atau praktik kerja lapangan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

6. *Soft Skill*

Soft skill ialah keterampilan intra serta interpersonal yang individu miliki saat mengembangkan kinerja yang mampu membangun motivasi beserta keterampilan komunikasi, juga mampu menghadapi tantangan dunia kerja global yang berubah-ubah (Lisdianti, 2019 dalam Syifa dkk., 2023). *Soft skill* didefinisikan sebagai kemampuan di luar kapabilitas teknis serta akademis, juga menekankan kemampuan pribadi individu dalam bersosialisasi, kemampuan beradaptasi, berkomunikasi, mengatur diri sendiri beserta orang lain, juga optimis pada segala bidang (Syifa dkk, 2023). *Soft skill* yang dimiliki mahasiswa dapat mempengaruhi kesiapan kerja yang dimilikinya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayantie & Kustini (2022) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja dengan *path coefficients* senilai 0.433568, serta nilai T-Statistic senilai 6,515110 ($>1,96$). Artinya, *soft skill* mempunyai kontribusi guna membangun kesiapan kerja secara signifikan. Hasil penelitian tersebut diperkuat

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syifa dkk. (2023) dan Nasrullah dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa *soft skill* dan kesiapan kerja mahasiswa memiliki hubungan yang positif. Dari berbagai hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa *soft skill* membawa pengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa. Perihal tersebut terjadi karena pengembangan *soft skill* akan menambah kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi, memimpin, berkomunikasi, juga menyelesaikan masalah di dunia kerja. Selain itu, dengan memiliki *soft skill* yang baik akan membantu memudahkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan, membangun hubungan dengan orang lain, dan meraih kesuksesan di dunia kerja (Kurniawan, 2020).

7. Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam atau dari luar diri yang menggerakkan individu secara terarah untuk meraih suatu tujuan. Sedangkan, motivasi memasuki dunia kerja merupakan kemauan dan kebutuhan yang menjadi latar belakang individu untuk dijadikan sebagai penyemangat agar siap bekerja (Harling & Sogen, 2018). Motivasi yang dimiliki mahasiswa akan mendorongnya untuk mempersiapkan diri melalui kompetensi yang dibutuhkan dalam bekerja. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini telah dibuktikan oleh Hariyati dkk. (2022) melalui penelitiannya yang dilakukan kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dengan memperoleh hasil nilai t hitung $10,619 > ttabel 1,97240$. Berdasar hasil tersebut, diketahui bahwa motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, apabila mahasiswa memiliki motivasi memasuki dunia kerja yang tinggi maka kesiapan kerja yang dimiliki juga akan tinggi, begitupun sebaliknya.

8. Kemampuan Manajerial

Keterampilan manajerial adalah keterampilan untuk mengatur, mengoordinasikan, dan menggerakkan para bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Gunawan dkk., 2019). Mahasiswa merupakan cikal bakal pemimpin di masa depan. Oleh karena itu, mahasiswa sebaiknya memiliki keterampilan manajerial yang baik sebab dengan keterampilan tersebut merupakan bekal mahasiswa dalam bekerja dengan orang lain. Di sisi lain, keterampilan manajerial yang dimiliki mahasiswa juga berpengaruh dengan tingkat kesiapan kerjanya. Hal tersebut diungkap melalui penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dkk. (2019) dengan memperoleh hasil bahwa keterampilan manajerial memiliki hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Selain faktor internal, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yaitu faktor eksternal. Berikut merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa:

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial digambarkan sebagai persepsi individu terhadap kenyamanan, perhatian, dan bantuan yang selalu ada ketika dibutuhkan (Sarafino, 2014 dalam Saraswati, 2022). Melalui dukungan sosial yang baik, kemampuan beradaptasi individu terhadap lingkungan barunya menjadi lebih mudah. Dalam hal ini, salah satunya yaitu dukungan sosial akan memudahkan mahasiswa dalam memasuki dunia baru yakni dunia kerja. Dukungan sosial yang berfungsi sebagai sumber daya atau *resources* ini akan membantu mahasiswa untuk bertahan bila menemui kendala pada saat mereka memasuki proses mencari kerja ataupun baru bergabung dengan sebuah perusahaan untuk pertama kalinya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dkk. (2022) kepada mahasiswa yang sedang melaksanakan magang, dapat dibuktikan bahwa dukungan sosial berkontribusi senilai $r = 0,516$, $p < 0,05$ yang memiliki arti bahwa dukungan sosial berkontribusi sebesar 35,3% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

SIMPULAN

Mengingat tingginya angka pengangguran pada lulusan perguruan tinggi yang terjadi akibat ketidaksesuaian kebutuhan perusahaan dengan calon tenaga kerja, maka kesiapan kerja mahasiswa perlu dipersiapkan dengan baik sejak di bangku perkuliahan. Untuk mempersiapkan hal tersebut, harus diketahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yang dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi *career planning*, *adversity quotient*, *self efficacy*, modal psikologis, pengalaman magang atau PKL, *soft skill*, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan manajerial. Sedangkan, faktor eksternal terdiri dari dukungan sosial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila mahasiswa ingin memiliki kesiapan kerja yang baik maka dapat dipersiapkan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, S. T. O., & Rahmawati, S. (2023). The Influence of Self-Efficacy on Work Readiness of Students of the Faculty of Economics and Management IPB University. *Judicious*, 4(2), 180–187. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1220>
- Alfadri, F. (2023). Implementation of Internship Practices and Student Literacy Regarding ShariaBanking on Work Readiness in Sharia Bank. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 5(1), 17–28. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v5i1.170.17-28>
- Angelina, C. S., Kustini, K., & Rini, H. P. (2023). Analysis of Fieldwork Practice and Organizational Experience on Work Readiness. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 06(08). <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-17>
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta
- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i3.3653>
- Badan Pusat Statistik. (2023, 5 Mei). *Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,45 Persen dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 2,94 Juta Rupiah Per Bulan*. Badan Pusat Statistik. Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan - Badan Pusat Statistik Indonesia (bps.go.id)
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2018). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.14421/jpsi.2017.%x>
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. Mundure: Worth Publishers
- Brady, R.P. (2009). *Work Readiness Inventory*. Indianapolis, IN: JIST Works Publishing.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Damayantie, A. A., & Kustini, K. (2022). Soft Skill dan Self Efficacy sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i3.1028>
- Dewantari, A. G., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Adversity Quotient dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 629-636. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8631>

Dwifani, D., & Hendarman, A. F. (n.d.). *Relationship Among Self-Efficacy, Digital Mindset, And Resilience Towards Work Readiness In Industry 4.0 Case Of: Bank Indonesia Scholarship Recipient In West Java*.

Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., Putri, A. F., & Hui, L. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 126–150. <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p126>

Hariyati, S., Wolor, C. W., & Firdausi, R. (2020). *The Influence Of Self-Efficacy And Motivation In Entering The World Of Work On Students' Work Readiness In The Faculty Of Economics, Jakarta State University*.

Jaya, N. A., Ruslan, Purnamawati. (2023). Pengaruh Minat Kerja dan Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *INTEC Journal: Information Technology Education Journal*, 2(3), 29-38

Khwarizmi, M. R. (2022). The Effect of Internship Experience on Student Work Readiness at UM. *Journal of Career and Entrepreneurship*, 1(1)

Kurniawan, M. U. (2020). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Revolusi Industri 4.0 Ditinjau Dari Soft Skills Mahasiswa. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi dan Pembelajarannya*, 8(2), 109–114. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7108>.

Latif, A., Yusuf, A., & Efendi, Z. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6, 29. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>

Lisá, E., Hennelová, K., & Newman, D. (2019). *Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates*.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Mustari, A. M. I., & Armanu. (2021). Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2)

Nasrullah, Mariana, L., Marsuni, N. S., & Dharma, S. (2023). Pengaruh Soft Skills Dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar. *Economos :Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3)

O'Leary, S. (2016). Graduates' Experiences Of, And Attitudes Towards, The Inclusion Of Employability-Related Support In Undergraduate Degree Programmes: Trends And

Variations By Subject Discipline And Gender. *Journal Of Education And Work*, 30(1), 1 – 22.

Pratiwi, L. D., & Rini, H. P. (2023). The Influence of Self Efficacy, Competence, and Training on Work Readiness (Study on MSIB Management Study Program UPN "Veteran" East Java Students). *IJEC: International Journal of Economics*, 2(2).

Salsabilah, A. P., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Produksi PT. X Relationship Between Psychological Capital and Work Engagement in PT. X Production Employees. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 657-676.

Saputra, E., & Jalinus, N. (2020). Analisis Perspektif Pelaksanaan Magang dan Peluang Kerja dalam Menilai Kesiapan Kerja Siswa. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(3), 107-114. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/invotek.v20i3.748>

Saraswati, K., Lie, D., & Pribadi, R. (2022). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15, 51–66. <https://doi.org/10.24912/provitae.v15i1.18376>

Sela, N. P., Grahani, F. O., & Mardiyanti, R. (2022). Studi Korelasi Modal Psikologi Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Di Universitas Wijaya Putra Surabaya. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 20(2). <https://doi.org/10.47007/jpsi.v20i2.252>

Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 26–40.

Siallagan, A., Sigalingging, V., & Rajagukguk, S. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Profesi Ners. *JINTAN: Jurnal Ilmu Keperawatan*, 2(2), 168–176. <https://doi.org/10.51771/jintan.v2i2.339>

Suyanto, F., Rahmi, E., & Tasman, A. (2019). Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *EcoGen*, 2(2), 187-196

Syifa, F. D., Wolor, C. W., & Adha, M. A. (2023). The Effect Of Self Efficacy And Soft Skills On Work Readiness In Students Of The Faculty Of Economics, Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 4(2).

Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(4), 826. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>

- Van Harling, V., & Tobi, M. (2018). Analisis Hubungan Motivasi Kerja, Kompetensi Dosen, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Katolik Saint Paul Sorong. *Soscied*, 1(1), 46-56.
<https://doi.org/10.32531/jsoscied.v1i1.114>
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang: *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 9(2), Article 2.
<https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>
- Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness: An overview and agenda. *Education + Training*, 61(5), 536–551. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>
- Yudhaputri, E. A. (2020). Interpersonal Skill: Upaya Peningkatan SDM Unggul Dunia Pendidikan. *Jurnal Administrasi Profesional*, 1(02), 1–7.
<https://doi.org/10.32722/jap.v1i02.3658>