

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua negara di dunia, baik negara maju maupun negara berkembang menghadapi permasalahan, di antaranya terkait dengan pengangguran. “Pengangguran adalah individu yang tidak memiliki pekerjaan, sedang aktif mencari pekerjaan, dan siap untuk bekerja” (Badan Pusat Statistik, 2024). Pengangguran akan terjadi ketika jumlah angkatan kerja dalam suatu negara melebihi jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia (Marini et al., 2019). Adanya angkatan kerja yang tidak terserap tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat pendidikan, kurangnya keterampilan dan pengalaman, dan keterbatasan informasi.

Fenomena ini juga dialami oleh Indonesia. Berdasarkan data dari *International Monetary Fund* (IMF) Indonesia menempati posisi pertama sebagai negara dengan tingkat pengangguran tertinggi di Asia Tenggara pada April 2024, yaitu sebesar 5,2% (*World Economic Outlook*, 2024). Peningkatan pengangguran di Indonesia secara signifikan dipicu oleh pandemi COVID-19 yang melanda Indonesia sejak awal tahun 2020. Pembatasan aktivitas ekonomi dan pemutusan

kerja yang terjadi pada masa itu menyebabkan lonjakan pengangguran (Marini et al., 2019; Krisnandika et al., 2021). Lonjakan ini dapat dilihat pada



(**Gambar 1.1**) yang sebagaimana tercatat oleh Badan Pusat Statistik, jumlah pengangguran terbuka nasional pada Februari 2020 sebanyak 6,92 juta orang, sedangkan pada Agustus 2020 menjadi 9,76 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2024).



Gambar 1. 1 Jumlah pengangguran Terbuka Nasional (2014-2024)

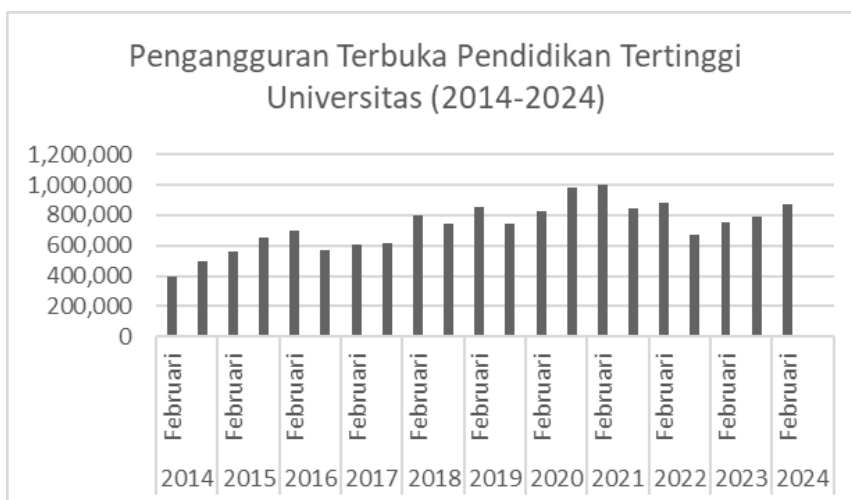
(Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024)

Meskipun tren pengangguran terbuka di Indonesia secara umum perlahan menunjukkan penurunan setelah masa pandemi mulai mereda. Namun situasi ini tidak berlaku bagi pengangguran dengan pendidikan tertinggi universitas, yang justru mengalami peningkatan sejak 2023 (**Gambar 1.2**).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul & Athoillah, 2023) mengenai pengangguran pada kelompok usia muda terutama yang berpendidikan tinggi, menunjukkan bahwa 50,99% dari kelompok muda berpendidikan di tidak memiliki pekerjaan. Angka ini memang didominasi oleh lulusan erajat sebesar 47,40%, namun lulusan sarjana/diploma IV menempati



posisi kedua sebesar 2,57%, serta 1,02% untuk lulusan pada tingkat pendidikan lainnya.



Gambar 1. 2 Jumlah Pengangguran Terbuka dengan Pendidikan Tertinggi Universitas (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Athoilla tersebut, faktor yang paling berpengaruh terhadap kesiapan kerja yaitu tingkat pendidikan dan program pengembangan diri. Program pengembangan diri seperti pengalaman dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. “*International Labour Organization* (2003), mengungkapkan bahwa kurangnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan di sektor ekonomi modern” (Sitompul & Athoillah, 2023). Artinya, individu muda terdidik yang dengan pengalaman kerja memiliki peluang lebih kecil untuk menganggur dibanding dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Individu

1 segera memasuki dunia kerja diharapkan tidak hanya memiliki *hard skill*



atau kemampuan teknis, tetapi juga dilengkapi dengan *soft skill* yang relevan untuk dunia kerja (Suranto & Rusdianti, 2018).

Hard skill adalah pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu (Rianto Rahadi et al., 2021). Sedangkan *soft skill* merupakan keterampilan non-teknis, yang menurut Illah Sailah (2018) berarti “keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intra-personal skills*) yang mampu mengembangkan secara maksimal untuk kerja (*performans*) seseorang” (Muhmin, 2018). Kedua jenis keterampilan ini adalah komplementer (Hikmah et al., 2023), sehingga sama-sama perlu untuk dipersiapkan agar dapat memenuhi tuntutan dunia kerja.

Mahasiswa, terutama mereka yang berada di tingkat akhir, merupakan kelompok yang rentan menghadapi tantangan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Oleh karena itu, kesiapan kerja tersebut perlu untuk dipersiapkan sejak mahasiswa masih berada di bangku kuliah agar dapat memiliki kesempatan lebih besar untuk memperoleh pekerjaan ketika telah menjadi lulusan perguruan tinggi.

Untuk meningkatkan kesiapan kerja sejak berada dibangku kuliah, yang dapat dilakukan mahasiswa, yaitu mengikuti organisasi dan program magang. Keterlibatan dalam organisasi membantu mahasiswa mengembangkan *soft skills* seperti kepemimpinan, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan *problem solving* atau manajemen konflik, serta memperluas *networking* (Suranto & Rusdianti,

dangkan pengalaman magang berperan dalam meningkatkan keterampilan



teknis juga soft skill mahasiswa, yang berguna sebagai persiapan mereka memasuki dunia kerja (Ufia et al., 2024).

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa kemampuan akademis juga menjadi salah satu aspek penting ketika memasuki dunia kerja. Kemampuan akademis mencerminkan sejauh mana seorang pelajar memahami dan menguasai materi pembelajaran yang telah dipelajari, serta berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan pengetahuan yang lebih luas dan kompleks (Mamu, 2014). Kemampuan akademis mahasiswa dapat diukur dari hasil belajar yang mereka raih selama masa perkuliahan (Pratiwi et al., 2022). Hasil belajar tersebut dicerminkan oleh Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) yang diperoleh (Husna & Jumino, 2022). Kemampuan akademis berperan penting karena IPK yang menjadi alat ukur kemampuan tersebut sering digunakan oleh para pemberi kerja sebagai indikator dalam menilai kandidat pada tahap awal seleksi.

Berbagai penelitian tentang kesiapan kerja telah dilakukan dengan berfokus pada pengalaman organisasi, pengalaman magang, kemampuan akademis, serta faktor lain yang mendukung transisi mahasiswa ke dunia kerja. Namun, berdasarkan hasil bacaan dan studi literatur oleh peneliti, belum ditemukan penelitian yang secara khusus membahas pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang, maupun kemampuan akademis terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Hasanuddin, terutama mahasiswa tingkat akhir di Fakultas ekonomi dan Bisnis. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang



eksplorasi lebih lanjut untuk memberikan wawasan yang lebih luas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Pengalaman Organisasi, Pengalaman Magang dan Kemampuan Akademis terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.” Dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya mencari apakah terdapat pengaruh antara variabel-variabel independen dan variabel dependen, tetapi juga melihat variabel independen manakah yang paling memengaruhi kesiapan kerja pada objek penelitian yang telah ditentukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin?
2. Apakah pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin?
3. Apakah kemampuan akademis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin?
4. Apakah pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan kemampuan akademis secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin?



5. Apakah pengalaman organisasi, pengalaman magang atau kemampuan akademis yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan akademis terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan kemampuan akademis secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Untuk mengetahui manakah di antara variabel pengalaman organisasi, pengalaman magang dan kemampuan akademis yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin



1.4 Kegunaan Penelitian

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan terkait kegunaan teoritis dan kegunaan praktis penelitian ini

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pendidikan tinggi, dengan menambah wawasan mengenai hubungan antara pengalaman organisasi, pengalaman magang, kemampuan akademis dan kesiapan kerja mahasiswa.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi:

1. Mahasiswa: Memotivasi mahasiswa untuk lebih memaksimalkan potensi diri melalui partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, program magang, dan pencapaian akademis maupun kegiatan lainnya selama masa kuliah. Dengan demikian, mahasiswa dapat lebih siap untuk memasuki dunia kerja.
2. Perguruan Tinggi: Menjadi bahan acuan bagi pengambil kebijakan, baik di tingkat fakultas maupun universitas, untuk menyusun program-program pengembangan mahasiswa yang lebih efektif guna mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja.
3. Pemberi Kerja (Perusahaan): memberikan informasi kepada pemberi kerja



enai pentingnya mempertimbangkan pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan kemampuan akademis dalam proses perekrutan, sehingga dapat memperoleh tenaga kerja yang kompeten.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun dengan mengacu pada pedoman penulisan skripsi/tugas akhir oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (*Pedoman Penulisan Skripsi/Tugas Akhir*, 2022).

BAB I Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pertama yang memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian (kegunaan teoritis dan praktis), serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini akan berisi penjelasan terkait tinjauan pustaka yang dibagi menjadi tinjauan teori dan konsep yang relevan, serta tinjauan empiris untuk mendukung penelitian ini.

BAB III Kerangka Konseptual Dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini akan berisi dua hal pokok. Pertama, kerangka konseptual atau pemikiran yang akan menjelaskan arah dan fokus penelitian. Kedua, pengembangan hipotesis yang merupakan dugaan atau jawaban sementara dari masalah dalam penelitian ini.

BAB IV Metode Penelitian

Bab ini akan berisi beberapa pokok bahasan terkait, yaitu jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik sampling, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen

1, uji reliabilitas dan validitas, serta teknik analisis data.



BAB V Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Bab ini berisi tiga pokok bahasan, pertama yaitu hasil penelitian yang berisi penjelasan tentang temuan penelitian yang telah dilakukan. Kedua, pengujian hipotesis yang berisi pemaparan terkait hasil pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada Bab III.

BAB VI Penutup

Ini merupakan bab terakhir yang berisi tiga pokok bahasan, yaitu penjabaran kesimpulan penelitian, saran, dan keterbatasan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Tinjauan teori dan konsep menguraikan dan menjelaskan berbagai teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu meliputi pengalaman organisasi, pengalaman magang, kemampuan akademis, serta kesiapan kerja.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini akan terdiri dari pengertian, fungsi, serta tujuan dari manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen, yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua istilah utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia (Mamik, 2016). Kata manajemen sendiri menurut KBBI berarti pendayagunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2016). Sedangkan oleh Stoner diartikan sebagai serangkaian proses merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dan

menjalankan segala upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Stoner, 2003).



Adapun sumber daya manusia menurut KBBI berarti kemampuan manusia yang dapat dikembangkan dan berguna untuk proses produksi (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2016). Definisi lain oleh Sumarsono menyebutkan bahwa sumber daya manusia memiliki dua pendefinisian. Pertama, Sumber daya manusia merujuk pada upaya kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi pada organisasi, yang juga mencerminkan kualitas upaya yang dilakukan seseorang pada periode tertentu. Kedua, sumber daya manusia berkaitan dengan individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan memberikan jasa atau kontribusi kerja. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu-individu yang memiliki kemampuan kerja yang dapat dikembangkan dan dapat memberikan kontribusi pada kesuksesan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa disingkat menjadi MSDM, menjadi penting mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu aspek kunci dalam berjalannya organisasi (Yakin, 2023). Snell dan Bohlander mendefinisikan MSDM sebagai proses pengelolaan bakat yang dimiliki manusia di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Snell & Bohlander, 2013). Definisi tersebut sejalan dengan Mathis dan Jackson yang mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem manajemen yang dirancang untuk penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Adapun manajemen sumber daya manusia oleh Dessler, didefinisikan sebagai proses yang berpusat pada



dalam organisasi dengan melibatkan perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan penghargaan atau kompensasi, serta memastikan hubungan kerja yang

baik, menjaga kesehatan dan keselamatan, serta memperhatikan aspek keadilan dalam lingkungan kerja (Dessler, 2013). Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut, maka pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan proses penerapan fungsi manajemen pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang berdampak signifikan pada seluruh aspek operasional dalam organisasi. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Dessler, yaitu meliputi Perencanaan (*planing*), Pengorganisasian (*organizing*), Penempatan karyawan (*staffing*), Kepemimpinan (*leading*), dan Pengendalian (*controlling*) (Dessler, 2013):

1. Perencanaan (*planing*)

Fungsi ini mencakup penetapan tujuan dan standar yang ingin dicapai oleh organisasi. Selain itu, melibatkan pengembangan aturan dan prosedur yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut, serta pembuatan rencana dan perkiraan untuk masa depan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi ini berfokus pada pembagian tugas yang jelas kepada setiap anggota tim, serta pembentukan departemen yang diperlukan. Fungsi ini juga melibatkan pemberian kewenangan kepada bawahan, penetapan saluran komunikasi dan

nangan, serta koordinasi pekerjaan di antara bawahan agar semuanya an sesuai dengan tujuan organisasi.



3. Penempatan karyawan (*staffing*)

Fungsi ini berkaitan dengan proses perekrutan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta seleksi dan pelatihan karyawan. Selain itu, juga meliputi penetapan standar kinerja, evaluasi kinerja karyawan, pemberian nasihat atau konseling, dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

4. Kepemimpinan (*leading*)

Fungsi ini berfokus pada upaya untuk memotivasi dan memimpin orang lain agar dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Selain itu, juga mencakup pemeliharaan semangat kerja dan motivasi bawahan agar tetap berfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

5. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi ini mencakup penetapan standar yang harus dicapai, seperti jumlah penjualan, standar kualitas atau tingkat produksi. Pengendalian juga melibatkan pemantauan kinerja aktual dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, serta mengambil Tindakan korektif jika diperlukan untuk memastikan tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan peran para karyawan dalam organisasi (Yakin, 2023). Adapun menurut Dessler tujuan manajemen sumber daya manusia, dapat diuraikan sebagai

Dessler, 2020):



1. Untuk melakukan analisis pekerjaan.
2. Untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut kandidat.
3. Untuk menyeleksi kandidat yang paling sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.
4. Untuk pelaksanaan orientasi dan pelatihan karyawan baru.
5. Untuk pengelolaan gaji dan upah yang adil dan kompetitif.
6. Untuk penentuan pemberian insentif dan tunjangan yang dapat memotivasi karyawan.
7. Untuk penilaian kinerja karyawan.
8. Untuk berkomunikasi dalam pelaksanaan wawancara, konseling, maupun pendisiplinan.
9. Untuk pelaksanaan pelatihan karyawan dan mengembangkan manajer untuk peran saat ini dan masa depan.
10. Untuk membangun hubungan kerja dan keterlibatan karyawan di tempat kerja.

2.1.2 Rekrutmen

Sebelumnya telah disebutkan beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia, di antaranya yaitu *staffing* atau penempatan karyawan. *Staffing* sebagai salah satu fungsi utama manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memastikan organisasi memiliki individu yang tepat untuk mencapai tujuan bisnis. Fungsi ini mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen sebagai salah satu tahap awal dalam proses *staffing*.

Dalam pelaksanaannya, rekrutmen juga terhubung dengan fungsi *planning* ncaanan sumber daya manusia. Sehingga organisasi perlu merencanakan



pasar tenaga kerja yang relevan sebagai dasar dalam melaksanakan proses rekrutmen yang efektif (Mathis & Jackson, 2011).

2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen

Armstrong mendefinisikan rekrutmen sebagai “...*the process of finding and engaging the people the organization needs,*” yang berarti bahwa rekrutmen merupakan proses mencari dan memikat orang-orang yang dibutuhkan oleh organisasi (Armstrong, 2010).

Sejalan dengan Armstrong, (Mathis & Jackson, 2011) juga mengartikan rekrutmen sebagai proses pencarian dan menarik calon karyawan yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi dalam organisasi, melalui serangkaian proses.

Lebih detail, Policarpio menyebutkan dalam manajemen sumber daya manusia, rekrutmen merupakan proses sistematis untuk mempekerjakan tenaga kerja, mulai dari mengidentifikasi, menarik, menyaring, mewawancarai, hingga memilih dan mempekerjakan kandidat terbaik untuk mengisi posisi kosong dalam organisasi (Policarpio, 2024).

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Policarpio mengategorikan faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Policarpio, 2024). Adapun yang termasuk faktor internal, yaitu kebijakan dan praktik organisasi, citra organisasi, kebijakan gaji dan upah, kebijakan promosi dan pensiun, dan kondisi



sedangkan faktor eksternal yang disebutkan dapat mempengaruhi proses rekrutmen dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu regulasi

pemerintah, peraturan serikat pekerja, kondisi pasar tenaga kerja, faktor hukum, dan faktor ekonomi.

2.1.3 Employability

Jika rekrutmen merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam mencari kandidat terbaik untuk mengisi suatu posisi dalam perusahaan, maka *employability* lebih mengarah pada sisi pencari kerja. Konsep *employability* telah lama dibahas dalam berbagai penelitian dan semakin penting seiring dengan perubahan yang terjadi pada dunia kerja.

Dalam (Hillage & Pollard, 1998) disebutkan bahwa konsep ini muncul karena pergeseran kebijakan ketenagakerjaan saat ini yang lebih menekankan pada keterampilan sebagai daya saing, serta ketidakpastian masa depan yang dihadapi oleh perusahaan. Sehingga individu perlu untuk mengembangkan berbagai keterampilan agar memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan.

2.1.3.1 Pengertian Employability

Hillage dan Pollard secara sederhana mendefinisikan *employability* sebagai kemampuan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai. Dan secara lebih luas, *employability* mengacu pada kapasitas individu untuk bergerak secara mandiri dalam pasar tenaga kerja guna mencapai potensi mereka melalui pekerjaan yang berkelanjutan.

Robinson mengartikan *employability* sebagai kemampuan untuk mendapatkan, mempertahankan, dan melakukan pekerjaan dengan baik, dengan akan berbagai keterampilan yang dimiliki (Robinson, 2000).



Definisi lain dari (Yorke, 2004), yang menyebutkan bahwa *employability* mengacu pada kombinasi keterampilan, pemahaman, dan karakter pribadi yang meningkatkan peluang lulusan untuk memperoleh pekerjaan serta meraih kesuksesan dalam bidang yang ditekuni, sehingga memberi manfaat bagi diri sendiri, dunia kerja, masyarakat, dan perekonomian.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employability

Faktor yang mempengaruhi *employability*, menurut (Hillage & Pollard, 1998) terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Aset Individu

Aset individu ini terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Aset ini dibagi menjadi tiga kategori, yang mana semakin banyak aset yang dimiliki maka semakin besar peluang seseorang mendapatkan pekerjaan.

- a. *Baseline assets* (keterampilan dan atribut pribadi, seperti keandalan dan integritas),
- b. *Intermediate assets* (keterampilan khusus disemua tingkatan pekerjaan, seperti pemecahan masalah, komunikasi, dan inisiatif), serta
- c. *High-level assets* (keterampilan tingkat lanjut seperti teamwork dan self management).

2. Kemampuan menggunakan aset (*Deployment*)

Aset-aset yang dimiliki kemudian perlu digunakan secara efektif. Kemampuan ini mencakup pengelolaan karier, seperti kesadaran terhadap minat dan

ian, serta pemahaman tentang peluang kerja

ampuan mempresentasikan diri



Kemampuan ini berarti bagaimana seseorang menampilkan keterampilan dan pengalamannya kepada calon pemberi kerja, baik melalui *curriculum vitae* (CV) maupun saat wawancara.

4. Konteks Internal dan Eksternal

Konteks internal yang dimaksud yaitu keadaan pribadi individu, seperti keterbatasan fisik atau faktor lainnya yang mempengaruhi fleksibilitas dalam mencari pekerjaan. Sedangkan konteks eksternal yaitu seperti kebijakan pemerintah ataupun perusahaan, serta persaingan pasar tenaga kerja.

Pendapat lain oleh Robinson, *employability* didasarkan pada tiga kelompok keterampilan, yaitu keterampilan akademis dasar, keterampilan berpikir tingkat tinggi, serta kualitas pribadi, yang kemudian dirincikan menjadi beberapa keterampilan yang lebih mendetail (**Gambar 2.1**).

Basic Academic Skills	Higher-Order Thinking Skills	Personal Qualities	
<ul style="list-style-type: none"> • Reading • Writing • Science • Math • Oral Communication • Listening 	<ul style="list-style-type: none"> • Learning • Reasoning • Thinking Creatively • Decisions Making • Problem Solving 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsible • Self Confidence • Self Control • Social Skills • Honest • Have Integrity • Adaptable and Flexible 	<ul style="list-style-type: none"> • Team Spirit • Punctual and Efficient • Self Directed • Good Work Attitude • Well Groomed • Cooperative • Self Motivated • Self Management

Gambar 2. 1 Daftar keterampilan kerja yang termasuk dalam setiap kelompok keterampilan (Robinson, 2000)



Pengalaman Organisasi

Pembahasan teori pengalaman organisasi ini akan terdiri dari pengertian, manfaat dari pengalaman organisasi..

2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Organisasi

Pengalaman menurut Saparwati dalam (Puteri & Rozamuri, 2023) berarti sesuatu yang telah dijalani, dialami, atau dirasakan, baik yang baru saja terjadi maupun yang sudah berlangsung di masa lalu. KBBI juga mendefinisikan pengalaman sebagai sesuatu yang pernah dialami (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2016).

Sedangkan organisasi menurut (Dessler, 2020) diartikan sebagai sekumpulan orang dengan peran dan tugas yang telah ditetapkan secara resmi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan definisi tersebut, (Setyaningrum et al., 2018) juga menyebutkan bahwa organisasi merupakan kumpulan individu yang secara formal bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman organisasi merujuk pada keikutsertaan individu dalam suatu kelompok yang memiliki struktur dan diarahkan pada pencapaian tujuan bersama, serta dipandang sebagai proses pembelajaran yang terjadi melalui interaksi antara individu dengan lingkungan sosialnya (Aminulloh & Sudiro, 2024). Adapun (Bunda & Giatman, 2019) juga mengartikan pengalaman organisasi sebagai keterlibatan individu dalam sebuah kelompok yang terdiri dari individu-individu dengan visi dan misi yang sejalan serta berupaya mewujudkannya secara kolektif.

Dalam (Setyaningrum et al., 2018) disebutkan bahwa keterlibatan ini dapat diartikan ke dalam tiga bentuk, yaitu partisipasi dalam pemikiran yang meliputi kontribusi ide dan gagasan, partisipasi tenaga yang melibatkan atau perilaku dalam mendukung organisasi, serta partisipasi materi yang



berupa pemberian barang atau dana. Adapun dalam (Auliya & Umam, 2023), keterlibatan aktif dalam organisasi diukur berdasarkan empat indikator, yaitu kehadiran, penyampaian gagasan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk berkorban, dan sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.1.4.2 Manfaat Pengalaman Organisasi

Menurut Rosyid dkk, manfaat keikutsertaan dalam organisasi bagi mahasiswa yaitu membantu mengembangkan berbagai *soft skill* seperti komunikasi, kerjasama tim, dan *problem solving* yang dapat mendukung kehidupan pribadi dan profesionalnya (Rosyid et al., 2024). Pendapat lain oleh (Wijiharta et al., 2022) juga menyebutkan bahwa pengalaman magang memberi manfaat berupa peningkatan soft skill, khususnya kepemimpinan.

Menurut Sukirman dalam (Setyaningrum et al., 2018), terdapat beberapa manfaat dari berorganisasi bagi individu, Adapun manfaat yang disebutkan sebagai berikut:

1. Mengembangkan kemampuan kerja sama tim.
2. Membentuk sikap mandiri, disiplin, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
3. Melatih keterampilan berorganisasi.
4. Mengasah kemampuan komunikasi di depan umum serta melatih keberanian dan etika dalam menyampaikan pendapat.
5. Menyalurkan bakat dan minat sesuai dengan bidang organisasi.



[enambah wawasan dan pengetahuan.

[enumbuhkan rasa peduli dan kepekaan terhadap sesama.

8. Mengembangkan kemampuan berpikir kritis, produktif, kreatif, dan inovatif dalam mengemukakan pendapat di depan umum.

2.1.5 Pengalaman Magang

Pembahasan teori pengalaman magang ini akan terdiri dari pengertian, jenis-jenis, serta manfaat dari pengalaman magang.

2.1.5.1 Pengertian Pengalaman Magang

Berdasarkan *American Psychological Assosiation (APA) Dictionary of Psychologi*, pengalaman diartikan sebagai “*an event that is actually lived through, as opposed to one that is imagined or thought about*” yang berarti pengalaman adalah suatu kejadian yang benar-benar dialami, bukan hanya dibayangkan atau dipikirkan saja (American Psychological Assosiation, 2018). Sedangkan menurut Simanjuntak dan Armanu, pengalaman merupakan pembelajaran yang diperoleh dari peristiwa yang dialami dan dapat dimanfaatkan serta diterapkan dalam kehidupan (Simanjuntak & Armanu, 2023).

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan,

ngka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.” Magang secara ga dapat diartikan sebagai praktik kerja dalam jangka waktu tertentu, di



mana mahasiswa memiliki kesempatan untuk mendalami bidang yang sesuai dengan minat mereka (Saputra et al., 2020). Selain itu, dalam (Simanjuntak & Armanu, 2023). Sumardiono juga mendefinisikan magang sebagai proses belajar secara langsung melalui kegiatan di dunia nyata

Adapun pengalaman magang oleh (Simanjuntak & Armanu, 2023) diartikan sebagai proses pembelajaran yang diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam dunia kerja, di mana individu mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dengan tujuan untuk pengembangan diri dalam penguasaan keterampilan atau kompetensi tertentu.

Pengalaman magang juga dapat diartikan sebagai sarana pembelajaran yang berperan dalam mempersiapkan dan mengoptimalkan kemampuan individu sebelum memasuki dunia kerja (Faridah et al., 2024). Dalam pelaksanaannya, individu akan mempelajari keterampilan, pengetahuan, serta sikap, tergantung pada intensitas dan karakteristik dari tugas yang dijalani selama magang.

2.1.5.2 Jenis-jenis Program Magang

Program magang dapat dibagi menjadi beberapa jenis, namun umumnya jenis program magang di Indonesia yang sering dilakukan, yaitu *internship* dan *apprenticeship* (Kasih, 2020).

1. Internship

Program ini diselenggarakan berdasarkan ketersediaan posisi yang ditawarkan oleh pihak perusahaan. Umumnya bertujuan untuk memberikan peserta pengalaman kerja praktis dan kesempatan membangun jejaring profesional.



Durasi pelaksanaan program ini umumnya berlangsung minimal tiga bulan hingga enam bulan kerja.

2. Apprenticeship

Program ini terbagi atas dua jenis, yaitu yang diinisiasi oleh institusi Pendidikan dan pemagangan yang berbasis industri. Umumnya program ini bertujuan untuk memberikan kompetensi spesifik melalui penugasan dan pelatihan yang terstruktur, meliputi pembelajaran teori serta praktik kerja. Program apprenticeship harus dilengkapi dengan sertifikasi yang sesuai dengan standar yang diakui.

2.1.5.3 Manfaat Pengalaman Magang

Menurut (Herlina et al., 2024), pengalaman seseorang berpartisipasi dalam program magang memberikan manfaat berupa pembentukan *hard skill* dan *soft skill*. Adapun *hard skill* yang diperoleh yaitu berupa penguasaan perangkat atau aplikasi perkantoran. Sedangkan *soft skill* yang dibentuk melalui program magang, yaitu kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kolaborasi baik secara individu maupun tim, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Sejalan dengan (Ufia et al., 2024), yang juga menyebutkan bahwa mengikuti program magang dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa berupa *hard skill* dan *soft skill*, yang diperoleh dari aktivitas dan tugas yang dijalankan mahasiswa selama menjalani program magang.

Menurut (Simanjuntak & Armanu, 2023), pengalaman magang memberikan manfaat bagi Mahasiswa. Adapun manfaat yang disebutkan, sebagai berikut:



1. Memungkinkan mahasiswa untuk meningkatkan keterampilan yang dimilikinya,
2. Memberikan pengalaman nyata di dunia profesional,
3. Meningkatkan kepercayaan diri, dan
4. Menjadi motivasi bagi mahasiswa untuk mengembangkan keahlian profesional yang dimilikinya.

Pendapat lain oleh (Handoko, 2024) menyebutkan bahwa pengalaman magang dapat memberikan banyak manfaat, di antaranya:

1. Memberikan pemahaman tentang situasi dunia kerja yang sebenarnya,
2. Meningkatkan pengetahuan terkait bidang yang ditekuni pada program magang,
3. Memberikan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari secara teori ke dalam praktik kerja nyata, dan
4. Meningkatkan kepercayaan diri.

2.1.6 Kemampuan Akademis

Pembahasan teori kemampuan akademis ini akan terdiri dari pengertian serta faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan akademis.

2.1.6.1 Pengertian Kemampuan Akademis

Robbins dan Judge mengartikan kemampuan sebagai *“An individual’s to perform the various tasks in a job,”* yang berarti kemampuan adalah seorang individu dalam menjalankan beragam tugas yang ada dalam suatu (Robbins & Judge, 2019). Kemampuan juga dapat diartikan sebagai



kapasitas yang dimiliki seseorang dalam merespons sesuatu (Rice University, 2019). Sedangkan kata akademis berasal dari kata akademi yang berarti lembaga pendidikan, dan akademis sendiri merujuk pada sesuatu yang bersifat ilmiah atau berkaitan dengan ilmu pengetahuan, serta teoritis dan tanpa praktik langsung (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2016).

Kemampuan akademis merupakan gambaran sejauh mana seorang siswa memahami dan menguasai materi pembelajaran yang telah dipelajari, serta berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan pengetahuan yang lebih luas dan kompleks (Mamu, 2014). Kemampuan akademis juga didefinisikan sebagai kapasitas yang dimiliki seseorang dalam melakukan proses pembelajaran (Nugroho et al., 2023). Kemampuan akademis dapat dilihat dari hasil belajar yang diperoleh dari proses pembelajaran yang telah berlangsung sebelumnya (Pratiwi et al., 2022), yang mana hasil belajar yang dimaksud yaitu Indeks Prestasi (IP) (Husna & Jumino, 2022).

Indeks Prestasi merupakan keberhasilan studi mahasiswa yang berasal dari nilai hasil belajar yang diberikan oleh tenaga pendidik pada semua mata kuliah. Indeks prestasi sendiri terbagi menjadi dua, yaitu Indeks prestasi semester (IPS) dan indeks prestasi kumulatif (IPK) (Peraturan Akademik Universitas Hasanuddin, 2009). Nilai inilah yang kemudian dapat menggambarkan kemampuan akademis dari para peserta didik.



2.1.6.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Akademis

Menurut Syah dalam (Arofah et al., 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi belajar secara umum terbagi menjadi tiga, yaitu faktor internal, eksternal, dan faktor pendekatan belajar.

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang mencakup kondisi fisik dan mental individu tersebut.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar, yang mencakup kondisi lingkungan sekitar yang mempengaruhi proses belajar.

3. Faktor Pendekatan Belajar

Faktor pendekatan belajar merupakan faktor yang meliputi upaya atau cara belajar yang berupa strategi atau metode yang digunakan dalam proses pembelajaran.

Pendapat lain dari (Salsabila & Puspitasari, 2020), juga menyebutkan faktor internal dan eksternal sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi belajar yang merupakan cerminan kemampuan akademis. Di mana faktor internal mencakup aspek fisik dan psikis. Aspek fisik meliputi kondisi Kesehatan dan fisik tubuh, sedangkan aspek psikis mencakup perhatian, minat, bakat, dan kesiapan. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan belajar.

Sama halnya dengan (Angelia et al., 2023), yang membagi menjadi dua faktor



menyebut motivasi sebagai faktor internal, sedangkan pergaulan teman dan kompetensi dosen sebagai faktor eksternal.

2.1.7 Kesiapan Kerja

Slameto dalam (Angelina et al., 2023) mengartikan kesiapan sebagai “*readiness to respons and react*” yang berarti bahwa kesiapan merupakan kesediaan individu untuk memberikan respons atau reaksi, yang mana kesediaan ini muncul dari dalam diri individu dan berhubungan dengan kematangan fisik dan mental untuk melaksanakan keterampilan tertentu. Dengan demikian, (Angelina et al., 2023) mengartikan kesiapan kerja sebagai kondisi individu secara keseluruhan yang membuatnya siap untuk memberikan respons dan reaksi tertentu terhadap situasi yang dihadapi.

Menurut Sugihartono, seperti yang disebutkan dalam (Haq & Adiwati, 2024), kesiapan kerja merujuk pada keselarasan antara kematangan fisik, kesiapan mental, dan pengalaman belajar seseorang, yang membuatnya mampu menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Stevani juga mengartikan kesiapan kerja sebagai kondisi keseluruhan individu yang mencakup aspek fisik, mental, serta pengalaman, disertai kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau aktivitas tertentu (Yolanda et al., 2023). Pada pendapat tersebut, Sugihartono dan Stevani menambahkan aspek pengalaman yang merupakan aspek di luar dari kondisi individu secara keseluruhan.

Selain itu, juga disebutkan bahwa kesiapan kerja mencakup kemampuan individu untuk terus mengembangkan kompetensi kerja mereka, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Haq & Adiwati, 2024). Pendapat lain oleh



et al., 2024) juga mendefinisikan kesiapan kerja sebagai motivasi individu mempersiapkan diri menghadapi lingkungan kerja, yang mencakup sikap,

keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik dan kesuksesan di tempat kerja. Pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang disebutkan dalam kedua definisi tersebut adalah aset yang dimiliki oleh setiap individu, dan merupakan komponen dari *employability* (Hillage & Pollard, 1998). Maka sejalan dengan hal tersebut, (Caballero et al., 2011) mengartikan kesiapan kerja sebagai bagian dari kemampuan kerja (*employability*) yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa memiliki keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan di tempat.

2.1.7.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dibangun oleh beberapa faktor yang mendukung seseorang merasa siap untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut (Peersia et al., 2024), kesiapan kerja di bentuk oleh tiga domain besar yang disusun berdasarkan sistem hierarki menjadi tiga tingkatan, seperti yang dapat dilihat pada (**Gambar 2.2**). Domain keterampilan ini yang kemudian akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja.

Keterampilan tingkat ketiga merupakan faktor dasar yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Keterampilan-keterampilan yang tercakup dalam tingkat ini menjadi indikator utama dalam menilai kesiapan kerja. Kombinasi keterampilan pada tingkat ini yang kemudian akan menghasilkan perilaku kerja yang lebih kompleks.



First-Order Skills (Broad Domain)	Second-Order Skills (Examples of Domain)	Third-Order Skills (Examples of Skills)
Cognitive ^a	Work competence ^b	Critical Thinking ^c Problem Solving ^c
Intrapersonal ^a	Personal characteristics ^b	Self-Direction ^c Personal Skills ^d
	Organisational Acumen ^b	Work Ethic ^c Ethical Judgement ^c
Interpersonal ^a	Social Intelligence ^b	Communication Skills ^c Teamwork/ Collaboration ^c

Gambar 2. 2 Domain keterampilan kesiapan kerja (Peersia et al., 2024)

Pendapat lain oleh (Sultoni et al., 2022), menyebutkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dibentuk oleh lima dimensi, yaitu pengalaman terdahulu, tingkat kedewasaan, kondisi mental dan emosional, kecerdasan, dan upaya pengembangan diri. Seperti yang dapat dilihat pada (**Gambar 2.3**).

No	Dimensions of Student Work Readiness
1	Previous experience
2	Maturity level
3	Mental and emotional state
4	Intelligence
5	Self-development efforts

Gambar 2. 3 Dimensi Kesiapan Kerja Mahasiswa (Sultoni et al., 2022)

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan

h dilakukan oleh berbagai peneliti. Terdapat beberapa di antaranya yang ngan penelitian ini, yaitu studi yang menunjukkan bahwa pengalaman



organisasi, pengalaman magang, dan kemampuan akademis memiliki hubungan terhadap kesiapan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian tersebut antara lain dilakukan oleh (Angelina et al., 2023; Auliya & Umam, 2023; dan Triyani & Susanti, 2024), yang secara konsisten menemukan bahwa keterlibatan dalam organisasi dapat meningkatkan kesiapan individu untuk memasuki dunia profesional.

Selain itu, pengalaman magang juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hal ini ditunjukkan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Pambajeng & Sumatrik, 2024; Puteri & Rozamuri, 2023; Putri et al., 2024; serta Triyani & Susanti, 2024). Temuan mereka mengindikasikan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan magang dapat menunjang kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Selain pengalaman organisasi dan pengalaman magang, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa yaitu kemampuan akademis. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh (Pratiwi et al., 2022; Ridwan & Pradikto, 2025; serta Setyaningrum et al., 2018) Sari & Syofyan, 2021) menunjukkan bahwa kemampuan akademis memiliki hubungan yang signifikan dengan kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, berdasarkan hasil studi empiris dari berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman organisasi, pengalaman



dan kemampuan akademis merupakan faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Tabel 2. 1
Penelitian terdahulu pengaruh pengalaman organisasi (X₁) terhadap kesiapan kerja (Y)

(1) No.	(2) Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	(3) Metodologi Penelitian	(4) Hasil Penelitian
1	(Auliya & Umam, 2023) <i>Student Work Readiness viewed from Organizational Activity and Entrepreneur Behavior</i>	Sampel: 130 mahasiswa Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan keaktifan dalam organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2	(Angelina et al., 2023) <i>Analysis of Fieldwork Practice and Organizational Experience on Work Readiness</i>	Sampel: 90 mahasiswa tingkat akhir Metode Analisis: Partial Least Square (PLS) R-square Path Coefficients	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi mampu menunjang kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
3	(Triyani & Susanti, 2024) Pengaruh Perkuliahan Magang DU/DI dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa	Sampel: 101 mahasiswa Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh signifikan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.



Tabel 2. 2
Penelitian terdahulu pengaruh pengalaman magang (X₂) terhadap kesiapan kerja (Y)

(1) No.	(2) Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	(3) Metodologi Penelitian	(4) Hasil Penelitian
1	(Pambajeng & Sumatrik, 2024) <i>The Influence of Internship Experience, Work Motivation, and Soft Skills on College Student Work Readiness In Entering The World of Work</i>	Sampel: 110 mahasiswa Metode Analisis: Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja.
2	(Putri et al., 2024) <i>The Influence of Internship Experience, Self-Efficacy, and Work Motivation on Work Readiness of Bangka Belitung University Students</i>	Sampel: 193 mahasiswa Metode Analisis: <i>Multiple Regression Analysis</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik kerja lapangan mampu menunjang kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.
3	(Triyani & Susanti, 2024) Pengaruh Perkuliahan magang DU/DI dan pengalaman organisasi terhadap	Sampel: 101 mahasiswa Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh signifikan perkuliahan magang Du/Di terhadap kesiapan kerja mahasiswa.



(1)	(2)	(3)	(4)
	Kesiapan Kerja Mahasiswa		
4	(Puteri & Rozamuri, 2023) Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Peserta Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero)	Sampel: 110 peserta magang Metode Analisis: Analisis regresi linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja,

Tabel 2. 3
Penelitian terdahulu pengaruh kemampuan akademis (X₃) terhadap kesiapan kerja (Y)

(1)	(2)	(3)	(4)
No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Pratiwi et al., 2022) Pengaruh Minat Kerja dan Kemampuan Akademis Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja	Sampel: 53 mahasiswa Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Kemampuan akademis memiliki pengaruh yang signifikan pada kesiapan kerja siswa Pendidikan Teknik Bangunan.



(1)	(2)	(3)	(4)
2	(Setyaningrum et al., 2018) Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta	Sampel: 50 mahasiswa Metode Analisis: Teknik Analisis Korelasi Analisis Regresi Ganda	Terdapat dampak yang signifikan dari prestasi belajar terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran tahun 2013 Universitas Sebelas Maret.
3	(Ridwan & Pradikto, 2025) Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 Pendidikan Ekonomi Universitas PGRI Wiranegara	Sampel: 23 mahasiswa Metode Analisis: Analisis Regresi Berganda	Penelitian menunjukkan hasil bahwa pencapaian akademik mahasiswa berdampak positif dan signifikan terhadap kesiapannya memasuki dunia kerja.
4	(Sari & Syofyan, 2021) Pengaruh Pengalaman Praktis Kerja	Sampel: 23 mahasiswa Metode Analisis: Analisis Regresi Berganda	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa prestasi akademik mahasiswa



(1)	(2)	(3)	(4)
	<p>Lapangan dan Prestasi Akademis yang Dimoderasi oleh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja</p>		<p>berdampak positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.</p>
5	<p>(Rafael & Mukhyi, 2025) Analisis Daya Saing Mahasiswa: Prestasi Akademik, Pengalaman Magang, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Akuntansi Region Depok</p>	<p>Sampel: 250 mahasiswa Metode Analisis: Path Coefficients</p>	<p>Prestasi Akademik, Pengalaman Magang, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.</p>

