

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan di dunia kerja semakin ketat, terutama bagi lulusan perguruan tinggi yang baru memasuki pasar tenaga kerja. Berdasarkan data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) (Kementerian Pendidikan, 2024), Indonesia memiliki 4.416 perguruan tinggi, dengan total 8.455.892 mahasiswa. Sementara itu, jumlah lulusan perguruan tinggi tingkat Pendidikan sarjana mencapai 1.208.904 orang. Jumlah lulusan yang terus meningkat tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja yang ada. Menurut data (Badan Pusat Statistik, 2025) per Februari 2025, tingkat pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi mencapai 5,25%. Angka ini menunjukkan bahwa pengangguran di Indonesia, khususnya kalangan lulusan perguruan tinggi, masih menjadi tantangan serius dalam menghadapi dunia kerja. Salah satu penyebab tingginya tingkat pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi adalah kurangnya perencanaan hidup serta kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja (Arfah & Bakar, 2019).

Kesiapan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang telah siap secara fisik maupun mental, memiliki kemauan dan kemampuan dalam bekerja, serta didukung oleh pengalaman yang relevan (Amalia & Murniawaty, 2020). Mahasiswa diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya agar dapat beradaptasi dan bertahan dalam dunia kerja yang dinamis (Baiti et al.,

kesiapan kerja sendiri dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan



eksternal. Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam kesiapan kerja adalah efikasi diri.

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Bandura, 1997). Efikasi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Mahasiswa dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya bahwa dirinya mampu mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi. Sebaliknya, mahasiswa dengan efikasi diri yang rendah cenderung mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih saat menyelesaikan masalah (Pradana & Munawaroh, 2020).

Penelitian (Siallagan et al., 2022) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. Keyakinan yang tertanam dalam diri dapat mempengaruhi pemahaman bahkan keterampilan seorang mahasiswa. Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya berasal dari dalam diri individu yaitu efikasi diri yang akan mendorong individu untuk berpikir, merasa, memotivasi diri mereka, dan bertindak.

Namun, efikasi diri yang tinggi dan kuat saja tidak cukup untuk menjamin kesiapan kerja. Faktor eksternal, seperti pengalaman organisasi dan magang, juga berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman berorganisasi merupakan proses pembentukan pengetahuan, keterampilan tentang menjalankan sebuah organisasi yang terjadi pada seseorang dan mengikuti kegiatan yang ada didalam organisasi untuk mendapatkan pengetahuan



ik didapatkan dalam perkuliahan (Laila, 2020). Pengalaman organisasi
kan mahasiswa kesempatan untuk mengembangkan soft skill seperti

manajemen waktu, kerjasama tim, dan keterampilan komunikasi yang sangat dibutuhkan di dunia kerja. Krisnamurti (2017) mengatakan bahwa mahasiswa yang berpartisipasi aktif dalam organisasi akan memiliki banyak pengalaman berorganisasi, sehingga lebih siap untuk kerja dibandingkan mahasiswa yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Pengalaman tersebut antara lain menumbuhkan kepercayaan diri dan ketertarikan terhadap hal-hal baru.

Dalam penelitian (Azizah et al., 2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman berorganisasi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki pengalaman berorganisasi akan lebih terasah keterampilan umum dalam dirinya. Hal ini kemudian akan membuat mahasiswa yang memiliki pengalaman berorganisasi akan lebih siap daripada mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman berorganisasi sama sekali. Mahasiswa yang aktif berorganisasi memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dari mahasiswa yang tidak aktif berorganisasi. Keaktifan dalam organisasi berperan terhadap peningkatan kesiapan kerja, sehingga mahasiswa diharapkan dapat berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan organisasi selama masa studi. Melalui keterlibatan tersebut, mahasiswa dapat memperluas jaringan, meningkatkan keterampilan komunikasi, serta memperoleh pengalaman berorganisasi yang bermanfaat (Krisnamurti, 2017).

Selain pengalaman organisasi, pengalaman magang juga memiliki peran penting dalam kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman magang adalah salah satu bentuk pembelajaran mahasiswa untuk mempraktekkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam lingkungan profesional (Gosali et al., 2024). Magang

akan kesempatan bagi mahasiswa untuk terlibat secara langsung dalam dunia kerja, memperkenalkan mereka pada budaya dan dinamika industri,



serta mengajarkan keterampilan praktis yang sering kali tidak diajarkan dalam kelas mata kuliah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gosali (2024) pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Gosali et al., 2024). Pengalaman magang dapat memperkuat efikasi diri mahasiswa dengan memberikan mereka pengalaman nyata dalam menghadapi dan mengatasi tantangan di tempat kerja, serta kesempatan untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang mereka peroleh selama studi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mustari, 2019) di Universitas Brawijaya, pengalaman magang memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mereka. Sebaliknya, apabila pengalaman magang yang diperoleh terbatas, maka kesiapan kerja cenderung lebih rendah.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman magang berperan penting dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Hal ini juga relevan bagi mahasiswa Universitas Hasanuddin, yang dihadapkan pada meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi setiap tahun serta kompetisi yang semakin ketat di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, mahasiswa Universitas Hasanuddin sebagai bagian dari universitas terkemuka di Indonesia diharapkan dapat mempersiapkan diri dengan baik agar mampu bersaing dan memenuhi ekspektasi dunia kerja yang terus berkembang. Kesiapan ini tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh kepercayaan diri, keterampilan dan pengalaman yang diperoleh selama masa studi.



asiswa tingkat akhir juga berada di fase transisi yang krusial menuju dunia mana kesiapan kerja mereka menjadi hal yang sangat penting. Fase ini

menuntut mereka untuk tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan perubahan cepat di dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk memahami sejauh mana mahasiswa tingkat akhir mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, dengan mempertimbangkan faktor internal seperti efikasi diri dan pengalaman praktis yang mereka miliki.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berfokus untuk meneliti “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir dengan Pengalaman Organisasi dan Magang sebagai Variabel Pemoderasi”. Penelitian ini dilakukan sebagai studi kasus pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kemampuan diri mereka untuk mengurangi tingkat pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi.

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang dapat diuraikan dalam penelitian ini dilihat dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin?
2. Bagaimana pengalaman organisasi memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin?



3. Bagaimana pengalaman magang memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Untuk menganalisis pengalaman organisasi memoderasi hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi manajemen Universitas Hasanuddin.
3. Untuk menganalisis pengalaman magang memoderasi hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang hubungan antara efikasi diri dan kesiapan kerja, serta pengalaman organisasi dan magang memoderasi hubungan tersebut. Hasil penelitian nantinya dapat menjadi referensi



penelitian selanjutnya yang membahas efikasi diri dan kesiapan kerja di mahasiswa.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada mahasiswa betapa pentingnya meningkatkan efikasi diri untuk kesiapan kerja mereka. Dari penelitian ini Institusi pendidikan dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan efikasi diri dan pengalaman mahasiswa. Mahasiswa dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merumuskan strategi karir yang lebih baik, dengan mempertimbangkan pengalaman organisasi dan magang.

1.4.3. Kegunaan Kebijakan

Penelitian ini dapat memberikan saran kepada perguruan tinggi untuk memberikan pelatihan efikasi diri kepada mahasiswa dalam kurikulum. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan terkait pengalaman organisasi dan program magang yang lebih terstruktur dan efektif, serta dapat membantu pemerintah dan lembaga pendidikan terkait dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesiapan kerja mahasiswa dengan mempertimbangkan faktor - faktor yang mempengaruhi efikasi diri.

1.5. Sistematika penulisan

Untuk dapat memahami dengan lebih mudah, penelitian skripsi ini disusun secara komprehensif dan sistematis yang meliputi:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan, serta manfaat penelitian. Pendahuluan ini memberikan pemahaman mengenai alasan



yang mendasari penelitian dan relevansi topik yang dipilih dalam konteks penelitian praktis.

Daftar Pustaka

Bab ini mencakup kajian teori dan konsep-konsep utama yang mendasari penelitian, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Tinjauan pustaka bertujuan untuk memberikan landasan teoritis bagi penelitian yang dilakukan.

Bab 3 Kerangka Konseptual

Bab ini menjelaskan kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti dan hipotesis penelitian. Kerangka ini menjadi panduan dalam menganalisis data dan menguji hipotesis penelitian.

Bab 4 Metode Penelitian

Bab ini memaparkan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data. Bagian ini memastikan keakuratan prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

Bab 5 Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil dari analisis data yang dilakukan, dilanjutkan dengan pembahasan yang mengaitkan hasil penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu. Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan interpretasi yang mendalam terhadap hasil penelitian.

Bab 6 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran untuk penelitian lebih lanjut atau implikasi praktis yang relevan berdasarkan temuan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis dan Konsep

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kemampuan individu dalam melakukan suatu tindakan, memanfaatkan peluang yang tersedia, serta mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi (Ardana et al., 2012). Berbekal kemampuan berpikir, perasaan, dan kehendaknya, manusia mampu membebaskan diri dari hambatan serta memanfaatkan setiap kesempatan untuk memperoleh keuntungan. Budaya yang dimiliki suatu masyarakat juga berperan dalam menentukan nilai suatu sumber daya, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang penting.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai proses pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, penggerakan, serta pengendalian berbagai potensi yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan tertentu (Ardana et al., 2012). MSDM bertujuan untuk mengoptimalkan tenaga kerja dengan pendekatan yang manusiawi, sehingga baik aspek fisik maupun psikologis individu dapat berfungsi secara maksimal.



2.1.2. *Social Identity Theory*

Social Identity Theory yang dikembangkan oleh (Tajfel, 1982) dan diperkuat oleh (Ashforth & Mael, 1989) menjelaskan bahwa individu mendefinisikan dirinya tidak hanya berdasarkan identitas pribadi, tetapi juga melalui identitas sosial yang terbentuk dari keanggotaan dalam kelompok tertentu. Teori ini menekankan bahwa keterlibatan dalam suatu kelompok memengaruhi sikap, perilaku, serta cara individu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam konteks kesiapan kerja, Social Identity Theory dapat digunakan untuk memahami bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dalam suatu kelompok kerja dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi efikasi diri serta kesiapan kerja.

Dalam teori ini terdiri tiga dimensi utama, menjelaskan bagaimana individu membentuk dan memperkuat identitas sosialnya dalam suatu kelompok, yang kemudian memengaruhi sikap dan perilakunya. Ketiga dimensi tersebut, yaitu:

1. *Social Categorization*

Social categorization adalah proses di mana individu mengelompokkan dirinya sendiri dan orang lain ke dalam kategori sosial tertentu berdasarkan kesamaan karakteristik, seperti profesi, latar belakang pendidikan, atau keanggotaan dalam organisasi (Tajfel, 1982).

2. *Social Identification*

Social identification mengacu pada proses internalisasi individu terhadap nilai, norma, dan karakteristik kelompok yang ia anggap sebagai bagian dari dirinya (Ashforth & Mael, 1989).

3. *Social Comparison*



Social comparison adalah proses di mana individu membandingkan kelompoknya dengan kelompok lain untuk menilai status, keunggulan, atau kekurangan mereka (Tajfel, 1982).

Melalui ketiga dimensi ini, Social Identity Theory membantu menjelaskan bagaimana pengalaman organisasi dan magang berperan dalam membentuk identitas sosial mahasiswa, meningkatkan efikasi diri, dan akhirnya mempengaruhi kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Identitas sosial yang terbentuk melalui proses kategorisasi, identifikasi, dan perbandingan sosial selama mahasiswa mengikuti organisasi dan menjalani magang tidak hanya memperkuat rasa memiliki terhadap kelompok profesional, tetapi juga membangun kepercayaan diri dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Guan & So, 2016) yang menegaskan bahwa identitas social memiliki pengaruh signifikan terhadap efikasi diri melalui persepsi dukungan sosial. Individu yang merasa menjadi bagian dari kelompok tertentu, seperti organisasi atau lingkungan kerja, cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam kemampuan mereka untuk beradaptasi dan menyelesaikan tugas. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keterlibatan sosial merupakan sumber penting dalam pembentukan efikasi diri mahasiswa menjelang dunia kerja.

Selain itu, penelitian (Rovetta et al., 2025) juga mendukung konsep ini dengan menunjukkan bahwa *social identity theory* menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana individu mengintegrasikan identitas tim dan identitas organisasional dalam konteks kerja.



2.1.3. Efikasi Diri

2.1.3.1. Definisi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan dan melaksanakan Tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Keyakinan ini memengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak dalam menghadapi tantangan. Dalam pengembangan konsep tersebut Yeo and Neal (2006) menambahkan bahwa efikasi diri tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan dapat berubah sesuai dengan pengalaman individu dalam melakukan suatu tugas. Keyakinan individu terhadap kemampuannya akan meningkat atau menurun tergantung pada keberhasilan atau kegagalan yang dialami dalam proses pelaksanaan tugas. Dengan demikian, efikasi diri dipengaruhi oleh pengalaman aktual yang secara langsung membentuk persepsi individu terhadap kompetensinya.

Chen et al. (2001) menjelaskan bahwa efikasi diri mencerminkan keyakinan umum individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam berbagai situasi. Mereka mengemukakan konsep general self efficacy, yaitu kepercayaan menyeluruh terhadap kapasitas diri yang tidak terbatas pada tugas tertentu, tetapi meluas pada keyakinan umum akan kemampuan menghadapi tantangan hidup dan pekerjaan. Sedangkan menurut Busro (2020), efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan atau persepsi seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol



ngarahkan dirinya sendiri untuk mencapai tujuan tertentu serta lapi tantangan di lingkungannya. Keyakinan ini berperan dalam

menentukan bagaimana seseorang memandang tugas, menghadapi kesulitan, serta mempertahankan motivasi dan usaha dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dengan demikian efikasi diri tidak hanya berhubungan dengan keyakinan atas kemampuan diri, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan, pembelajaran, melalui pengamatan, dukungan social, serta kondisi fisik dan emosional individu dalam menghadapi tugas atau tantangan tertentu. Individu dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi stress (Busro, 2020). Keyakinan terhadap kemampuan dalam bekerja memungkinkan seseorang untuk mengendalikan situasi yang kurang nyaman di lingkungan kerja. Lebih lanjut, memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya tuntutan keterampilan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan keyakinan yang kuat dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai tantangan yang muncul (Busro, 2020).

Keberhasilan seseorang di masa depan dapat dicapai apabila individu memiliki keyakinan serta semangat tinggi dalam mewujudkan kehidupan yang lebih baik. Mereka memiliki keyakinan bahwa setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan baik, meskipun menghadapi berbagai rintangan dan frustrasi. Selain itu, tingkat efikasi diri yang tinggi juga membantu individu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan sosial dengan lebih baik.

Penelitian Pratiwi et al. (2024)., menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen FEB Universitas Negeri Makassar dengan pengaruh sebesar

Temuan ini mendukung teori Bandura (1977) bahwa efikasi diri aruhi kesiapan individu dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja.



2.1.3.2. Indikator Efikasi Diri

Adapun indikator efikasi diri menurut Chen et al. (2001) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Menyelesaikan Tugas yang Sulit
2. Kemampuan Mengatasi Masalah yang tidak Terduga
3. Kemampuan Menemukan Solusi untuk Berbagai Masalah
4. Kemampuan menghadapi tantangan dengan percaya diri
5. Kemampuan mencapai tujuan meskipun ada hambatan
6. Kemampuan mengatasi berbagai situasi dengan baik
7. Kemampuan mengembangkan cara untuk mengatasi masalah baru
8. Keyakinan untuk menghadapi situasi yang tidak terduga dengan tenang

2.1.3.3. Faktor Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experience*).

Pengalaman keberhasilan merupakan faktor paling kuat yang memengaruhi efikasi diri seseorang. Ketika individu berhasil menyelesaikan suatu tugas atau tantangan di masa lalu, keyakinannya akan meningkat bahwa ia mampu menyelesaikan tugas serupa di masa mendatang. Sebaliknya, pengalaman kegagalan yang terus menerus dapat melemahkan

si diri.

alamian vikarius (*vicarious experience*).



Faktor ini berkaitan dengan pembelajaran melalui pengamatan. Ketika seseorang melihat orang lain yang memiliki kemiripan dengan dirinya berhasil menyelesaikan tugas tertentu, maka keyakinannya untuk dapat melakukan hal serupa akan meningkat. Model yang diamati bisa berupa teman, rekan kerja, atau figur publik yang dianggap relevan.

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*).

Faktor ini berupa dukungan, motivasi, pujian, atau dorongan dari orang lain, seperti dosen, atasan, teman, maupun keluarga. Persuasi verbal dapat meningkatkan efikasi diri seseorang karena merasa dipercaya dan didukung untuk menyelesaikan tugas. Namun, efek faktor ini tidak sekuat pengalaman keberhasilan langsung.

4. Kondisi fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*).

Kondisi fisik seperti kesehatan tubuh, kebugaran, kelelahan, atau rasa sakit dapat memengaruhi efikasi diri. Selain itu, kondisi emosional seperti stres, cemas, atau tenang juga turut memengaruhi keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Individu yang merasa sehat dan tenang cenderung memiliki efikasi diri lebih tinggi dibandingkan yang sedang sakit atau mengalami tekanan emosional.

Dengan demikian, efikasi diri seseorang terbentuk melalui interaksi antara pengalaman pribadi, pengamatan terhadap orang lain, dukungan verbal, dan kondisi fisik (Bandura, 1997). Jika faktor-faktor tersebut positif, maka efikasi diri meningkat dan individu menjadi percaya diri; sebaliknya jika negatif, efikasi diri menurun dan individu menjadi tidak percaya diri.



Berikut hal-hal yang membuat individu tidak percaya diri (Efikasi Diri),

1. Pengalaman Kegagalan Berulang

Kegagalan yang dialami terus-menerus tanpa adanya keberhasilan akan menurunkan efikasi diri dan keyakinan individu terhadap kemampuannya.

2. Melihat Orang Lain Gagal

Jika individu sering menyaksikan orang lain yang mirip dengannya gagal, maka ia akan meragukan kemampuannya sendiri.

3. Kritik dan Persuasi Negatif

Mendapatkan kritik tajam atau perkataan negatif yang melemahkan akan menurunkan efikasi diri, terutama jika dilakukan terus-menerus.

4. Kondisi Fisiologis dan Emosional yang Buruk

Perasaan cemas, stres, takut, atau kondisi tubuh yang lemah membuat individu merasa tidak mampu menghadapi tugas.

2.1.1 Kesiapan Kerja

2.1.3.4. Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja (Fahri, 2021). Menurut Caballero & Walker (2010), kesiapan kerja (work readiness) adalah sejauh mana lulusan memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap untuk sukses di tempat kerja. Kesiapan kerja dianggap sebagai indikator potensial kinerja kerja,



dan, serta potensi untuk promosi dan kemajuan karier. Konsep ini meliputi keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan karakteristik yang membantu individu beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja.

Menurut Listria (2022), mahasiswa yang telah memiliki kesiapan kerja ditandai dengan beberapa karakteristik, diantaranya memiliki pemikiran yang logis dan objektif, bersikap kritis, mampu mengendalikan diri, serta memiliki keterampilan mendengarkan, menulis, berbicara di depan umum, dan berkomunikasi dengan baik. Selain itu, mereka juga mudah beradaptasi, bertanggung jawab, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, memiliki ambisi untuk berkembang, serta berupaya mengikuti perkembangan di bidang keahliannya. Kemampuan membangun jaringan dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas sesuai target tanpa perlu arahan rinci juga menjadi indikator kesiapan kerja.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan lulusan untuk langsung beradaptasi di dunia kerja tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama. Konsep ini mencakup keterampilan teknis, interpersonal, serta karakteristik pribadi yang mendukung kinerja dan pengembangan karier. Individu yang siap kerja ditandai dengan pemikiran logis, sikap kritis, keterampilan komunikasi yang baik, serta kemampuan mengendalikan diri. Mereka juga mudah beradaptasi, bertanggung jawab, memiliki ambisi untuk berkembang, serta mampu bekerja mandiri.

2.1.3.5. Indikator Kesiapan Kerja

Caballero et al. (2011), mengembangkan Work Readiness Scale (WRS) dengan empat dimensi kesiapan kerja, yaitu:

a. *Personal characteristics*



arakteristik pribadi yang mendukung kesiapan kerja, seperti motivasi, percaya diri, disiplin, tanggung jawab, dan kematangan emosional.

Individu dengan karakter positif ini akan mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik.

b. Organizational Acumen

Kemampuan memahami organisasi, termasuk struktur, budaya, nilai, dan aturan organisasi. Lulusan dengan organizational acumen akan lebih cepat beradaptasi dan bekerja sesuai harapan perusahaan.

c. Work Competence

Pengetahuan dan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan. Meliputi kemampuan menyelesaikan tugas kerja secara efektif, efisien, sesuai standar profesional.

d. Social intelligence

Kemampuan individu dalam bersosialisasi, berkomunikasi, bekerja sama, dan membangun hubungan baik dengan rekan kerja. Termasuk komunikasi interpersonal, kerja tim, empati negosiasi, dan manajemen konflik.

2.1.3.6. Faktor Kesiapan Kerja

Menurut teori kesiapan kerja dalam Rusdiana & Nasihudin (2018), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi sejauh mana seseorang siap memasuki dunia kerja.

1. Faktor Psikologis

Faktor ini berkaitan dengan kondisi mental dan emosional seseorang yang memengaruhi kesiapan kerja. Termasuk di dalamnya:



Mental: keadaan jiwa yang stabil, kemampuan mengendalikan diri, dan kematangan berpikir dalam menghadapi situasi kerja.

- Emosi: pengendalian emosi sangat penting dalam dunia kerja, seperti mampu menahan marah, kecewa, atau frustrasi saat menghadapi tekanan kerja.
- Keinginan atau Minat: adanya ketertarikan dan kemauan untuk melakukan pekerjaan tertentu, karena minat akan mendorong semangat belajar dan beradaptasi di dunia kerja.
- Semangat Kerja: energi psikis untuk bekerja dengan antusias, tidak mudah menyerah, serta memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas.

2. Faktor Fisiologis

Faktor ini terkait dengan kondisi fisik atau biologis yang mendukung kesiapan kerja, antara lain:

- Panca Indera: penglihatan, pendengaran, peraba, penciuman, dan pengecap yang berfungsi normal agar dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal. Contoh: penglihatan tajam diperlukan untuk akurasi kerja administratif atau desain.
- Sistem Saraf Pusat: kemampuan otak dalam mengatur koordinasi gerak tubuh dan berpikir cepat, misalnya saat mengambil keputusan penting di tempat kerja.
- Otot-otot: kekuatan dan koordinasi otot yang baik mendukung pekerjaan yang memerlukan aktivitas fisik, seperti posisi berdiri lama, mengangkat barang, atau pekerjaan lapangan.

3. Faktor Pengalaman

Faktor ini berhubungan dengan rekam jejak pembelajaran dan praktik kerja orang, meliputi:



- Pengetahuan (Knowledge): pemahaman teoritis atau konseptual yang diperoleh selama perkuliahan, pelatihan, atau pembelajaran mandiri, yang mendukung pelaksanaan tugas kerja.
- Keterampilan (Skill): kemampuan praktis yang diperoleh dari latihan dan pengalaman langsung, seperti penggunaan software tertentu, kemampuan komunikasi, atau keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan.
- Pengalaman Kerja atau Magang: waktu yang dihabiskan untuk belajar di dunia kerja nyata, baik dalam organisasi kampus maupun industri, yang meningkatkan kepercayaan diri dan adaptasi di lingkungan kerja profesional.

2.1.4. Pengalaman Organisasi

2.1.4.1. Definisi Pengalaman Organisasi

Organisasi didefinisikan sebagai kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar, memiliki batas relative yang dapat diidentifikasi dan berfungsi atas dasar mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2013). Pengalaman organisasi adalah keterlibatan aktif individu dalam aktivitas organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan kerja tim. Menurut Laila (2020), pengalaman organisasi mencakup seluruh proses keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan struktural maupun nonstruktural organisasi, yang mengasah soft skills, tanggung jawab, dan kepercayaan diri.

Sedangkan menurut Suranto & Rusdianti (2018), pengalaman organisasi penting dalam pengembangan soft skill mahasiswa. Pengalaman ini p peningkatan kemampuan kepemimpinan (leadership), komunikasi, ra tim (teamwork), perluasan jaringan (networking), pemecahan masalah



(problem-solving), serta manajemen konflik. Selain itu, faktor yang mendorong mahasiswa untuk bergabung dalam organisasi terbagi menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup keinginan untuk menambah wawasan, memperoleh pengalaman baru, menggali dan mengembangkan bakat, serta meningkatkan keberanian dalam menghadapi masalah. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi keinginan untuk memperluas jaringan pertemanan dan membangun koneksi yang lebih luas.

Pengalaman berorganisasi di lingkungan kampus menjadi salah satu cara bagi mahasiswa untuk memperoleh keterampilan teknis dan praktis yang tidak didapatkan di dalam kelas. Melalui keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa dapat memahami tantangan dalam menjalankan sebuah organisasi (Laila, 2020). Selain itu, mahasiswa yang aktif dalam organisasi cenderung lebih cepat mengenali potensi diri, menetapkan prinsip hidup, serta mengasah kemampuan dalam mengatur waktu dan mengelola diri sendiri agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari penjelasan di atas pengalaman organisasi dapat disimpulkan sebagai proses pembelajaran yang diperoleh mahasiswa melalui keterlibatan dalam suatu organisasi, yang membantu mereka mengembangkan keterampilan teknis maupun soft skill. Pengalaman ini mencakup kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, serta manajemen konflik. Selain itu, pengalaman berorganisasi juga berperan dalam membentuk karakter, meningkatkan rasa percaya diri, serta membantu mahasiswa dalam mengenali potensi diri dan mengelola waktu secara efektif. Faktor yang mendorong

va untuk bergabung dalam organisasi dapat berasal dari motivasi internal
ernal.



2.1.4.2. Indikator Pengalaman Organisasi

Menurut Kreitner & Kinicki (2010), terdapat beberapa indikator pengalaman organisasi, yaitu:

1. Komitmen

Komitmen organisasi diartikan sebagai sikap dan perilaku individu yang menunjukkan loyalitasnya dalam mendukung tercapainya visi, misi, serta tujuan organisasi. Seseorang dianggap memiliki komitmen tinggi ketika ia menunjukkan keyakinan dan penerimaan penuh terhadap tujuan dan nilai organisasi, memiliki kemauan kuat untuk bekerja demi kepentingan organisasi, serta berkeinginan besar untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merujuk pada kewajiban seseorang untuk menanggung segala konsekuensi atas tindakan yang dilakukannya. Rasa tanggung jawab muncul karena individu memahami dampak baik dan buruk dari perbuatannya. Selain itu, tanggung jawab juga tumbuh dari rasa peduli dan kesadaran untuk terlibat dalam membantu menyelesaikan permasalahan orang lain.

3. Keikutsertaan dalam Organisasi

Keikutsertaan berarti adanya keterlibatan mental dan emosional seseorang dalam kelompok, sehingga mendorongnya untuk berkontribusi demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi.



Kepercayaan dan Pola Pikir Kritis

Pola pikir kritis merupakan proses penalaran untuk menghasilkan keputusan logis dan dapat dipertanggungjawabkan di berbagai aspek kehidupan.

Kemampuan berpikir kritis juga terlihat dari keterampilan berargumen secara rasional dalam mengevaluasi informasi atau keyakinan tertentu.

5. Kemampuan Berkomunikasi dan Menyampaikan Pendapat Secara Efektif

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari pengirim (komunikator) kepada penerima (komunikan). Komunikasi efektif bertujuan agar pesan mudah dipahami oleh penerima dan dapat memunculkan tanggapan atau umpan balik yang diharapkan. Oleh karena itu, komunikasi yang baik memerlukan penggunaan bahasa yang jelas serta mudah dimengerti.

2.1.4.3. Jenis Organisasi Kampus

1. Organisasi Intra Kampus

Organisasi resmi dibawah struktur perguruan tinggi yang diatur dalam pedoman kemahasiswaan:

- BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa)

Menjalankan fungsi eksekutif, koordinasi kegiatan mahasiswa, dan menjadi perwakilan mahasiswa di tingkat fakultas atau universitas.

- DPM / Senat Mahasiswa (Dewan Perwakilan Mahasiswa)

Berperan sebagai lembaga legislatif mahasiswa yang mengawasi kebijakan BEM dan menyuarakan aspirasi mahasiswa.

- HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan/Program Studi)

Berfokus pada pengembangan akademik dan minat bakat mahasiswa di at jurusan atau program studi.

Unit Kegiatan Mahasiswa



Menjadi wadah penyaluran minat, bakat, dan pengembangan diri mahasiswa di bidang olahraga, seni, kerohanian, kewirausahaan, dan lainnya.

2. Organisasi Ekstra Kampus

Organisasi kemahasiswaan di luar struktur perguruan tinggi yang memiliki cabang di berbagai kampus, seperti:

- HMI (Himpunan Mahasiswa Islam)
- PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia)
- GMKI (Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia)

2.1.5. Pengalaman Magang

2.1.5.1. Definisi Pengalaman Magang

Menurut Maertz et al. (2014), magang merupakan pengalaman kerja terstruktur yang dirancang untuk memberikan mahasiswa kesempatan belajar yang relevan dengan karier mereka, membantu transisi dari dunia akademik ke dunia profesional, serta membangun identitas profesional sebelum memasuki pekerjaan penuh waktu. Program magang berfungsi sebagai penghubung antara teori yang dipelajari dikelas dengan penerapannya di lapangan, sehingga membantu mahasiswa memahami konsep akademik secara lebih konkret dan meningkatkan relevansi praktisnya. Hal ini juga mempermudah penerapan ilmu yang diperoleh serta mempercepat adaptasi dan peningkatan kinerja kerja yang dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki pengalaman magang.

Fahri (2021) menyatakan bahwa pengalaman magang adalah ilian dan pengetahuan yang diperoleh serta dikuasai oleh mahasiswa menjalani periode magang di lingkungan industri dan dunia usaha dalam waktu tertentu. Senada dengan itu, Putri (2023) mendefinisikan



pengalaman magang sebagai wawasan dan kompetensi yang diperoleh mahasiswa setelah melaksanakan kegiatan kerja di dunia industri. Penelitian Gohae (2020) menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, karena melalui magang mahasiswa memperoleh pemahaman dunia kerja yang lebih baik. Demikian pula, Listria (2022) menemukan bahwa program magang berpengaruh sebesar 60,9% terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yang menunjukkan hubungan sangat kuat dan searah.

Faridah et al., (2024) menambahkan bahwa magang menjadi sarana pembelajaran untuk mengoptimalkan diri ketika memasuki dunia kerja. Tanpa pengalaman tersebut, mahasiswa akan mengalami kesulitan dalam menumbuhkan semangat dan kesiapan diri saat terjun ke lingkungan profesional. Magang yang dilaksanakan selama tiga hingga enam bulan dianggap cukup untuk membekali mahasiswa dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, sehingga mampu meningkatkan daya saing mereka di dunia kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut, pengalaman magang dapat disimpulkan sebagai proses pembelajaran praktis yang membekali mahasiswa dengan kompetensi kerja, menghubungkan teori dengan praktik, membantu adaptasi, serta mempersiapkan mereka memasuki lingkungan profesional dengan percaya diri.

2.1.5.2. Indikator Pengalaman Magang



Berdasarkan Maertz et al. (2014) indikator pengalaman magang dapat
bagai berikut:

: *Performance*

Kemampuan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas-tugas magang sesuai dengan tanggung jawab dan target yang diberikan oleh perusahaan atau instansi tempat magang. Ini mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.

2. *Learning Outcomes*

Pembelajaran yang diperoleh selama magang, meliputi pengetahuan baru terkait bidang pekerjaan, keterampilan teknis yang dipelajari, serta soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim yang dikembangkan.

3. *Professionalism*

Sikap profesional yang ditunjukkan selama magang, termasuk etika kerja, disiplin, tanggung jawab, kerapian, kehadiran tepat waktu, dan perilaku hormat kepada atasan maupun rekan kerja.

4. *Career Insight*

Pemahaman yang diperoleh mahasiswa mengenai dunia kerja dan bidang kariernya, termasuk persepsi realistis tentang profesi yang akan digeluti, tantangan pekerjaan, serta pengaruh magang terhadap perencanaan karier ke depan.

2.1.5.3. Jenis Magang

Jenis Magang dikategorikan sebagai berikut:

1. Magang Akademik (Terstruktur)

Magang yang menjadi bagian dari kurikulum program studi, diwajibkan oleh dosen, biasanya memiliki bobot SKS tertentu, serta dilengkapi dengan ujian dan penilaian formal. Di Universitas Hasanuddin terdapat beberapa macam magang yang dapat diikuti mahasiswa, antara lain:



a. *Hasanuddin Career Program (HCP)*

Program pelatihan kerja untuk mahasiswa dan alumni yang fokus pada persiapan karier seperti pembuatan CV dan simulasi psikotes.

b. Program Magang Bersertifikat Kampus Merdeka (MBKM)

Program kerja sama dengan perusahaan BUMN yang memberikan pengalaman selama 6 bulan, dapat disetarakan dengan KKN, serta berpotensi membuka peluang rekrutmen langsung.

c. Program Magang Lainnya

Kerja sama dengan berbagai instansi di luar kampus, seperti program magang di UPT Kementerian Pertanian atau P3E Sulawesi dan Maluku

2. Magang Mandiri (Non Akademik)

Magang yang diikuti mahasiswa secara sukarela atau inisiatif sendiri di luar kewajiban akademik, bertujuan menambah pengalaman kerja dan membangun relasi profesional.

2.1.5.4 Tempat Pelaksanaan Magang

a. Instansi Pemerintahan, seperti Otoritas Jasa Keuangan atau kementerian.

b. Perbankan, seperti Bank Syariah Indonesia atau BPRS.

Perusahaan Swasta, yang relevan dengan bidang ilmu mahasiswa.



2.1.5.5 Manfaat Magang

- a. Pengalaman Praktis, menerapkan ilmu yang diperoleh di perkuliahan langsung di dunia kerja.
- b. Pengembangan keterampilan, memperluas jaringan di luar lingkungan kampus.
- c. Jalur karir, potensi untuk direkrut secara resmi oleh perusahaan setelah selesai magang.
- d. Konversi SKS, SKS perkuliahan dapat diubah menjadi kredit dari kegiatan magang.

2.2. Tinjauan Empirik

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Internship Experience dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018 & 2019).	Wahyuni, <i>et al.</i> ,	2023	Berdasarkan hasil penelitian Internship Experience atau pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. (Wahyuni et al., 2023)
2	Pengaruh Pengalaman Magang dan Minat Kerja	Mustari	2019	Berdasarkan hasil penelitian, Pengalaman Magang dan Minat Kerja memiliki pengaruh secara



No	Judul Penelitian	Penulis	Tahun	Hasil Penelitian
	Terhadap Kesiapan Kerja.			simultan terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas brawijaya. (Mustari, 2019)
3	Pengaruh Pengalaman berorganisasi pada Sekolah Kedinasan terhadap Kesiapan Kerja pada Kementrian Perhubungan.	Widagdo <i>et al.</i> ,	2024	Berdasarkan hasil penelitian, Keterlibatan dalam organisasi selama masa Pendidikan memiliki pengaruh positif dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. (Widagdo <i>et al.</i> , 2024)
4	Pengaruh Magang dan Pengalaman Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja di Lembaga Keuangan Syariah.	Tyas & Rifan	2022	Berdasarkan hasil penelitian, Magang dan pengalaman berorganisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja di lembaga keuangan Syariah. (Tyas & Rifan, 2022)
5	The Influence of Internship Programs on Student Work readiness with otivation as A	Nasution <i>et al.</i> ,	2024	Berdasarkan hasil penelitian, program magang mempunyai hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap



No	Judul Penelitian	Penulis	Tahun	Hasil Penelitian
	Moderating Variable.			kesiapan kerja mahasiswa. (Nasution et al., 2024)
6	Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir.	Susilowati & Fauzan	2022	Berdasarkan hasil penelitian, efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa, sedangkan perencanaan karir tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Layanan informasi karir terbukti memberikan dampak positif terhadap kesiapan kerja, namun tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara efikasi diri maupun perencanaan karir dengan kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Kandeman.(Susilowati & Fauzan, 2022)
7	Self-Efficacy and Work Readiness among Vocational High School Students	Tentama <i>et al.</i> ,	2019	Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara peran efikasi diri terhadap



No	Judul Penelitian	Penulis	Tahun	Hasil Penelitian
				kesiapan kerja. Artinya tinggi rendahnya kesiapan kerja dapat diprediksi berdasarkan tinggi rendahnya efikasi diri siswa. (Tentama et al., 2019)
8	The Influence Sel-Efficacy on Students Work Readiness	Fitriyana, <i>et al.</i> ,	2021	Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan kesiapan kerja pada siswa SMK Al Ghazaly. Hal ini menunjukkan semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki, begitupun sebaliknya. (Fitriyana et al., 2021).
9	The Effect of Self-Efficacy on the Work Readiness of Universitas Negeri Padang Students during the Covid-19 andemic	Syofyan Rita	2021	Berdasarkan hasil penelitian, variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Negeri Padang pada masa pandemic covid-19. Hal ini dikarenakan seseorang yang



No	Judul Penelitian	Penulis	Tahun	Hasil Penelitian
				memiliki efikasi diri yang tinggi akan merasa yakin bahwa dirinya mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga seseorang tersebut akan memiliki kesiapan yang baik.(Syofyan, 2022).
10	The Effect of Self-Efficacy and Soft Skills on Work Readiness in Students of The Faculty of Economics Universitas Negeri Jakarta	Syifa, <i>et al.</i> ,	2023	Berdasarkan hasil penelitian, efikasi diri dan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2019. Artinya Ketika mahasiswa memiliki efikasi diri dan penguasaan soft skill yang baik maka semakin besar pula kesiapannya dalam menghadapi dunia kerja. (Dila Syifa et al., 2023).

