

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

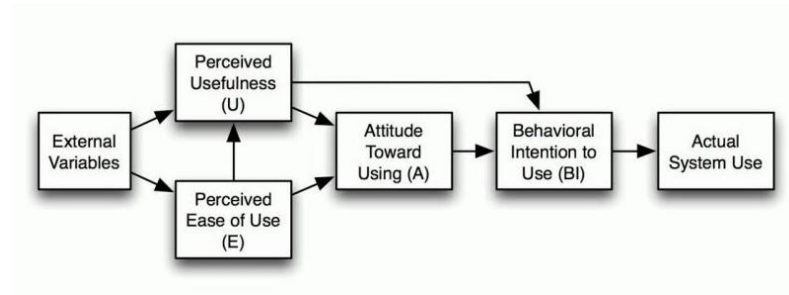
#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

Teori Caballero and Walker dan berbagai ahli mendefinisikan kesiapan kerja secara komprehensif. Pool and Sewell (2007) menyebutnya sebagai seperangkat kemampuan untuk memilih pekerjaan berdasarkan ilmu pengetahuan, keahlian, dan atribut kepribadian. Potgieter dan Coetzee (2013) mendefinisikannya sebagai konstruksi psikososial yang dipengaruhi kemampuan kognitif, adaptif, dan perilaku untuk meningkatkan kesesuaian kerja.

Wagner dalam Zamza, (2012) menekankan pada keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sedangkan Brady (2009) fokus pada sifat pribadi dan mekanisme pertahanan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan. Teori Caballero and Walker mendefinisikannya sebagai sikap dan atribut pada mahasiswa agar siap memasuki dan bersaing di dunia kerja, yang mencakup kemampuan mengenal diri dan keterampilan. Pendapat serupa dari Tentama menekankan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja mandiri, dan Fitriyanto (2006) melihatnya sebagai kematangan fisik, mental, dan pengalaman. Secara keseluruhan, kesiapan kerja adalah kumpulan kemampuan dan keterampilan individu untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai.

*Teory of Acceptance Model (TAM)* yang dikemukakan oleh Davis pada tahun 1986 Sebuah sistem digunakan oleh pengguna akhir (user) perlu dilakukan pengujian apakah sistem tersebut secara efektif dan efisien dapat diterapkan oleh pengguna. Pengujian yang dilakukan oleh peneliti sistem informasi menggunakan bermacam teori yang dinilai dari sudut pandang masing-masing. Teori yang paling mempengaruhi para

peneliti sistem informasi yaitu *Theory of Acceptance Model* (TAM) yang dikemukakan oleh Davis pada tahun 1986 Lee, (2003). *Technology Acceptance Model* (TAM) mengadopsi *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang banyak digunakan untuk memprediksi penerimaan dan kegunaan dari teknologi informasi atau TI Vankatesh dan Davis, (1996).



**Gambar 2.1 Model Teori TAM**

Komponen TAM adalah sebagai berikut:

1. Variabel Eksternal (*External Variables*)

Definisi : Faktor-faktor di luar persepsi individu yang mempengaruhi adopsi literasi digital.

Contoh : Pendidikan, Pelatihan, Akses, Dukungan Sosial.

2. Persepsi Kegunaan (*Perceived Usefulness*):

Definisi : Keyakinan bahwa menggunakan literasi digital akan meningkatkan kinerja atau efektivitas.

Indikator : Efisiensi, Produktivitas, Relevansi, Manfaat.

3. Persepsi Kemudahan Penggunaan (*Perceived Ease of Use*):

Definisi : Keyakinan bahwa menggunakan literasi digital akan mudah dan tidak memerlukan usaha besar.

Indikator: Kemudahan Belajar, Kejelasan, Fleksibilitas, Kenyamanan.

4. Sikap (*Attitude*):

Definisi: Evaluasi positif atau negatif terhadap literasi digital.

Komponen: Evaluasi, Kepercayaan, Minat.

5. Niat Perilaku untuk Menggunakan (*Behavioral Intention to Use*):

Definisi: Niat untuk menggunakan literasi digital secara teratur.

Indikator: Frekuensi, Intensitas, Eksplorasi.

6. Penggunaan Aktual (*Actual Use*):

Definisi: Penggunaan literasi digital dalam kehidupan sehari-hari.

Indikator: Aktivitas, Durasi, Keterampilan, Integrasi.

## 2.1.2 Pengalaman Magang

### 2.1.2.1 Definisi Pengalaman Magang

Definisi Pengalaman Magang Menurut *Social Cognitive Career Theori* (SCCT) yang dijelaskan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown, dan Gail Hackett tahun 1994 yang didasari oleh teori kognitif sosial Albert Bandura. Teori ini menjelaskan bahwa kontribusi besar dalam memahami proses kognitif serta motivasi dapat diperluas dengan mengeksplorasi macam macam bidang psikososial, seperti perilaku, kesehatan, prestasi akademik, dan pengembangan dari organisasi Lent et al., (2000).

Jadi, teori sosial *cognitive career* memberikan kerangka kerja yang berguna bagi mahasiswa untuk memahami bagaimana pengalaman magang dapat membentuk pola pikir etik mahasiswa pada dunia kerja dan dapat meningkatkan kesiapan kerja melalui proses observasi sosial, pembentukan keyakinan diri dan eksplorasi. Pengalaman magang merupakan suatu kegiatan yang dapat memperkenalkan mahasiswa secara praktik kerja.

Magang adalah pengalaman kerja atau pekerjaan yang diawasi dengan teliti dimana seorang mahasiswa memiliki tujuan pembelajaran yaitu merefleksikan apa

yang ia dapat dari pengalaman Michael (2002). Menurut Maertz Jr et al (2013) magang adalah jembatan antara teori ruang kelas dan dunia praktik. Menurut Chen et al (2011) magang merupakan bagian dari kurikulum, praktikum profesional yang dilaksanakan dengan mengatur agar mahasiswa mendapatkan pengalaman nyata melalui bekerja di industri. Menurut Renganathan et al (2012) secara umum, program magang mencoba menggabungkan pembelajaran mahasiswa yang diperoleh di lingkungan berbasis kampus dengan lingkungan kerja nyata. Menurut Chen et al (2011) bahwa program magang memberikan siswa kesempatan untuk menemukan minat dan tujuan pekerjaan mereka melalui pengalaman kerja nyata di bawah bimbingan profesional. Selain manfaat untuk mendapat pengalaman kerja, magang juga memiliki manfaat bagi mahasiswa dalam membuat keputusan tentang pendidikan serta jalur karir setelah lulus Tovey, (2001).

Menurut Shoenfelt et al (2013) magang penting sebagai langkah menuju kelayakan kerja di posisi profesional pertama dan portal menuju kesuksesan karier jangka panjang. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui pentingnya program magang untuk mahasiswa guna mendapat pengalaman dan dalam membuat keputusan setelah lulus. Namun ada beberapa faktor dalam program magang yang perlu diperhatikan agar program magang dapat menjadi bekal untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus, yaitu diantaranya pengalaman kerja magang, kinerja magang, keterampilan interpersonal magang dan jejaring sosial magang.

Menurut Kamus Besar Indonesia, pengalaman merupakan proses yang dialami, dijalani, dirasakan, maupun ditanggung jawabkan oleh seseorang. Pengalaman magang sebagai faktor yang dapat memberikan gambaran secara nyata dalam dunia kerja, baik secara teori. maupun praktik Handoko, (2024).

### 2.1.2.2 Indikator Pengalaman Magang

Indikator magang menurut Hamalik (2007) yaitu :

a. Penguasaan Praktis

Indikator ini menekankan bahwa inti dari magang adalah memberikan pengalaman nyata di lapangan. Mahasiswa atau peserta magang tidak hanya mempelajari teori di kelas, tetapi menerapkannya langsung dalam situasi kerja yang sebenarnya. Pengalaman ini membentuk jembatan antara pengetahuan akademis dan tuntutan profesi.

b. Kerja Produktif

Selama magang, peserta diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata dan bernilai bagi organisasi. Magang bukanlah observasi pasif, melainkan keterlibatan dalam tugas-tugas yang mendukung produktivitas dan tujuan kerja unit atau perusahaan tempat mereka magang.

c. *Work-Connected Activity*

Kegiatan magang harus memiliki keterkaitan langsung dengan dunia kerja dan bidang studi yang dipelajari. Setiap tugas dan aktivitas dirancang untuk merefleksikan pekerjaan profesional yang sesungguhnya, sehingga menguatkan relevansi antara pembelajaran dan karir di masa depan.

d. Durasi lama nya kegiatan magang

Lamanya waktu magang adalah faktor penting. Durasi yang memadai (biasanya beberapa minggu hingga bulan) memungkinkan peserta untuk tidak hanya mengenal, tetapi juga memahami proses kerja secara mendalam, beradaptasi dengan budaya organisasi, dan menyelesaikan proyek yang bermakna.

e. Memiliki kecakapan dasar, paham proses dan alat kerja

Indikator ini berfokus pada penguasaan kompetensi teknis. Sebelum atau selama magang, peserta perlu menguasai keterampilan dasar dan memahami alur proses, prosedur, serta alat-alat (baik fisik maupun digital) yang umum digunakan dalam bidang pekerjaannya.

f. Menumbuhkan kebiasaan dan kecakapan kerja, mempunyai tanggung jawab sosial, menghargai kerja dari para pekerja.

Ini adalah indikator yang mencakup aspek soft skills dan profesionalisme. Magang bertujuan untuk membentuk kebiasaan kerja yang baik (seperti disiplin dan kerja sama), mengembangkan tanggung jawab sosial dalam konteks profesional, serta menumbuhkan sikap respek terhadap nilai dan kontribusi setiap pekerja.

Sementara menurut Lovie, (2023) yaitu penguatan hasil belajar, pengenalan lingkungan, pembentukan sikap kerja, serta keterampilan sesuai bidang. Adapun indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu

a. *Work-Connected Activity*

Kegiatan yang terkoneksi langsung dan relevan dengan tugas, proses, dan profesi di dunia kerja nyata. Indikator ini menjadi jembatan utama antara teori akademis dengan praktik profesional untuk memperkuat hasil belajar.

b. Proses Dan Alat Kerja

Pemahaman terhadap alur kerja standar (SOP), metodologi, serta penguasaan dalam menggunakan perangkat keras dan *software* khusus yang berlaku di industri. Indikator ini merupakan fondasi untuk penguasaan keterampilan sesuai bidang.

### c. Durasi Magang

Lama waktu yang dialokasikan untuk program magang. Durasi yang memadai sangat penting untuk internalisasi pengetahuan, adaptasi dengan budaya organisasi, dan penyelesaian tugas yang bermakna, sehingga mendukung pengenalan lingkungan kerja secara mendalam.

### d. Sikap Kerja.

Sikap dan nilai profesional yang dikembangkan selama magang, seperti integritas, disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan etos kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program magang dalam mempersiapkan Generasi Z ke dunia kerja.

Untuk mengukur tujuan tersebut, dipilih empat indikator kunci yang saling melengkapi. Pemilihan ini didasarkan pada kerangka konseptual Lovie (2023), yang menyoroti empat pilar utama hasil magang. penguatan hasil belajar, pengenalan lingkungan, pembentukan sikap kerja, dan penguasaan keterampilan khusus bidang.

## **2.1.3 Kecerdasan Emosional**

### **2.1.3.1 Definisi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan salah satu kecerdasan yang perlu dikembangkan sejak usia dini dan diartikan sebagai suatu hal yang dimiliki seseorang untuk memahami serta menggali diri sendiri serta kemampuan ataupun keterampilan untuk mengontrol emosi yang dimiliki baik terhadap diri sendiri maupun dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Ma'arif dan Zulia (2021) mengatakan bahwa kecerdasan emosional dapat juga diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengenali, merasakan, memahami, mengelola, dan orang lain serta mampu mengaplikasikan dalam kehidupan pribadi dan sosialnya. Kecerdasan

emosional adalah seseorang yang dapat mengatur emosi dengan baik, dan mengatur suasana hati. Berdasarkan kemampuan tersebut,

Goleman dan Daniel (2016) menyatakan bahwa ada empat wilayah kecerdasan pribadi dalam bentuk kecerdasan emosional, yaitu:

1. Kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya.
2. Kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut.
3. Kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain.
4. Kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik.

Berdasarkan penjelasan Suryani (2014), emosi adalah keadaan internal yang kompleks, mencakup perasaan dan gejolak jiwa, yang ditandai dengan perubahan biologis dan diikuti oleh perilaku tertentu. Sementara itu, Mayar dalam Syahrul dan Nurhafizah (2022) mendefinisikan emosi sebagai pengalaman internal manusia, baik secara mental maupun fisik, yang bisa berbentuk kebahagiaan, keinginan, dan perasaan lainnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan Gen Z untuk mengenali, merasakan, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi. Hal ini memungkinkan mereka untuk merespons dengan tepat setiap situasi yang memicu munculnya emosi dari dalam diri, sehingga emosi tersebut dapat mendukung penyesuaian diri secara pribadi.

### **2.1.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional**

Terdapat unsur-unsur kecerdasan emosional menurut Goleman (2015), antara lain :

a. Kesadaran Diri

Kesadaran diri tidak jauh dari rasa percaya diri. Percaya diri akan memberikan semangat untuk terus maju dan yakin mengenai apa yang akan dikerjakan dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki.

b. Motivasi

Motivasi merupakan cara seseorang untuk selalu optimisme, menggunakan akal yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran atau tujuan.

c. Empati

Empati merupakan bagaimana memahami perasaan dan masalah orang lain dan dapat berfikir dengan sudut pandang mereka, mengenai menghargai perbedaan dan perasaan seseorang tentang berbagai hal.

d. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial (*social skills*), merupakan kemampuan untuk mengatur emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca atau memahami situasi dalam lingkungan sosial.

Sedangkan Menurut Slovey (2012) terdapat lima indikator kecerdasan emosional, yaitu:

- a. Mengenali emosi diri yaitu kesadaran diri atau kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
- b. Mengelola emosi yaitu kemampuan menangani agar perasaan dapat terungkap dengan pas atau selaras hingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.
- c. Memotivasi diri sendiri. yaitu kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan

- d. Mengenali emosi orang lain yaitu kemampuan untuk mengenali orang disebut juga empati. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang lain keluar dari kesusahannya.
- e. Membina hubungan adalah mampu mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya. Individu yang hebat dalam membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus.

Penelitian ini menggunakan konsep Kecerdasan Emosional dari Goleman (2015) sebagai kerangka utama karena kecerdasan emosional merupakan faktor kritis yang menentukan kesuksesan seseorang di lingkungan kerja, sering kali lebih penting daripada keterampilan teknis semata. Kelima indikator ini saya pilih karena bersama-sama mewakili seluruh kemampuan yang dibutuhkan, mulai dari mengelola diri sendiri hingga berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan inilah yang mendukung kinerja terbaik, kepemimpinan, dan kerja sama.

## **2.1.4 Literasi Digital**

### **2.1.4.1 Definisi Literasi Digital**

Menurut Muttaqin et al. (2021) literasi pada awalnya dikenal sebagai kemampuan individual yang dapat diperoleh melalui kegiatan membaca, menulis, maupun kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan informasi. Oktariani dan Ekadiansyah (2020) menyebutkan bahwa seiring berkembangnya zaman, artian literasi terus berkembang yang tidak hanya sebatas kemampuan dalam membaca dan menulis tapi juga mencakup kemampuan dalam membaca, memahami, dan menggunakan informasi secara kritis untuk mengembangkan pengetahuan agar

dapat bermanfaat bagi masyarakat. A'yuni (2015) menyebutkan bahwa adanya perkembangan tersebut, jenis literasi juga turut berkembang yang salah satunya adalah literasi digital.

Menurut UNESCO (2018), literasi digital adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan teknologi digital dengan aman dan tepat. Kemampuan ini mencakup mengakses, mengelola, memahami, menggabungkan, mengomunikasikan, mengevaluasi, hingga menciptakan informasi. Definisi ini meliputi berbagai aspek seperti literasi komputer, teknologi informasi (ICT), informasi, dan media. Pendapat serupa dikemukakan Gilster, (2021) yang menekankan kemampuan seseorang dalam memahami dan menggunakan informasi dari berbagai format digital yang diakses melalui internet.

Literasi digital bukan sekadar kemampuan teknis untuk mencari informasi. Seperti diungkapkan oleh Amaly dan Armiah (2021) serta Buckingham (2008), literasi digital juga mencakup pemahaman, kemampuan berpikir kritis, dan keterampilan menyaring informasi dari media online. Ini berarti seseorang harus mampu mempertanyakan keaslian sumber informasi, tujuan pembuatnya, dan bagaimana informasi tersebut merepresentasikan fakta.

Dengan demikian, literasi digital adalah seperangkat kemampuan untuk mengakses, mengevaluasi, dan menggunakan informasi digital secara kritis sehingga informasi yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Di era serba digital ini, semua generasi, terutama di negara maju, tumbuh sebagai "penduduk asli digital" atau digital natives. Mereka secara alami berinteraksi dengan teknologi seperti media sosial, blog, dan mesin pencari. Sebagai calon pemimpin bangsa, mahasiswa dituntut untuk menguasai literasi digital. Kemampuan ini sangat penting, khususnya bagi mereka yang terlibat dalam dunia jurnalistik seperti anggota

Lembaga Pers Mahasiswa (LPM). Dalam membuat berita, mereka membutuhkan kemampuan berpikir kritis yang dapat dikembangkan melalui literasi digital, sehingga mampu menganalisis berbagai masalah yang beredar di dunia digital dengan bijak Dhewi & Ningrum, (2022).

Di masa kini, literasi digital adalah kompetensi penting bagi siapa saja yang aktif berinteraksi dengan media digital. Menurut Asari dkk. (2019), kompetensi ini menghubungkan kebutuhan informasi seseorang dengan kemampuan menemukan informasi yang aman dan relevan. Untuk mencapainya, seseorang harus terampil mencari informasi secara online dan mampu mengevaluasi kredibilitas sumbernya, seperti website atau platform digital lainnya Gilster dalam Boechler dkk., (2014).

#### **2.1.4.2 Indikator dari literasi digital menurut Techataweewan dan Prasertsin (2018), yang telah dikembangkan oleh Widowati Pusporini, et al., (2022).**

##### **a. Teknologi**

Didefinisikan sebagai entitas, benda maupun tak benda yang diciptakan secara terpadu melalui perbuatan, dan pemikiran untuk mencapai suatu nilai.

##### **b. Pemikiran kritis**

Suatu kemampuan untuk berpikir dengan rasional dan tertata yang bertujuan untuk memahami hubungan antara ide atau fakta.

##### **c. Kerja kolaboratif**

Proses bekerja sama untuk menelurkan gagasan atau ide dan menyelesaikan masalah secara bersama sama menuju visi bersama.

##### **d. Keterampilan kesadaran sosial.**

Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau kesadaran yang menumbuhkan suatu kepedulian, yang kemudian dapat menunjukkan

kemampuan empati seseorang terhadap seseorang lainnya yang berada di sekitarnya.

Lalu Penelitian ini menggunakan pendekatan *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikembangkan oleh Davis (1986) sebagai landasan teori utama. Teori ini telah terbukti valid dan andal dalam menjelaskan serta memprediksi penerimaan suatu teknologi baru oleh pengguna. Pada intinya, TAM menyatakan bahwa adopsi teknologi dipengaruhi secara signifikan oleh dua keyakinan pokok pengguna, yaitu Persepsi Kemudahan Penggunaan (*Perceived Ease of Use*) dan Persepsi Manfaat (*Perceived Usefulness*).

Untuk mengoperasionalkan teori tersebut, penelitian ini menggunakan lima indikator yang secara sistematis merepresentasikan tahapan proses adopsi teknologi, mulai dari persepsi awal hingga implementasi nyata. Berikut adalah penjelasan mengenai setiap indikator yang digunakan.

a. Persepsi Kemudahan Penggunaan

Indikator ini mengukur persepsi pengguna tentang kemudahan penggunaan suatu teknologi, yang merupakan faktor kunci awal dalam adopsi. Jika dianggap sulit, pengguna cenderung akan menolaknya, terlepas dari manfaat yang mungkin ditawarkan.

b. Persepsi Manfaat

Setelah merasa teknologi itu mudah, pengguna akan menimbang manfaatnya. Mereka perlu yakin bahwa teknologi tersebut dapat membantu pekerjaan atau aktivitasnya menjadi lebih efektif, efisien, atau produktif. Jika manfaatnya tidak jelas, teknologi yang mudah sekalipun tidak akan dipilih untuk digunakan.

c. Sikap Terhadap Penggunaan

Indikator ini merefleksikan perasaan atau evaluasi menyeluruh pengguna terhadap penggunaan teknologi. Sikap dibentuk berdasarkan kombinasi antara persepsi kemudahan dan persepsi manfaat. Jika kedua persepsi tersebut positif, maka sikap pengguna terhadap teknologi cenderung positif, yang selanjutnya akan mempengaruhi niat untuk menggunakannya

d. Niat Perilaku untuk Menggunakan

Niat perilaku menggambarkan kecenderungan dan rencana pengguna untuk memanfaatkan teknologi di masa mendatang. Indikator ini berperan sebagai jembatan antara sikap kognitif dan tindakan aktual. Tanpa niat yang jelas dan kuat, penggunaan teknologi secara nyata tidak akan terjadi.

e. Penggunaan Aktual

Indikator ini merupakan tahap akhir yang mengukur realisasi dari seluruh proses sebelumnya. Penggunaan aktual dilihat dari frekuensi, durasi, dan cara pengguna memanfaatkan teknologi dalam konteks nyata. Data dari indikator ini memberikan gambaran konkret tentang tingkat adopsi teknologi dalam praktik.

Kelima indikator tersebut membentuk suatu kerangka yang bersifat hierarkis dan kausal, di mana setiap tahap saling mempengaruhi tahap berikutnya. Dengan menganalisis seluruh rangkaian indikator ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendorong atau menghambat penerimaan teknologi yang menjadi objek studi.

## 2.1.5 Kesiapan Kerja

### 2.1.5.1 Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kondisi ketika seseorang telah siap secara menyeluruh, baik secara pikiran, fisik, maupun emosi, untuk memberikan kinerja yang sesuai dengan tuntutan dan standar sebuah pekerjaan. Ini adalah gabungan yang seimbang antara keterampilan teknis, kematangan emosional, motivasi dari dalam diri, dan pemahaman tentang dunia kerja. Intinya, kesiapan kerja adalah persiapan psikologis dan fungsional seseorang untuk bekerja Slameto, (2010)

Fondasi kesiapan kerja dibangun dari tiga pilar utama. Pertama, kondisi fisik, mental, dan emosional yang sehat sebagai dasar ketahanan. Kedua, kejelasan mengenai kebutuhan, tujuan, dan motivasi pribadi yang mendorong seseorang untuk bekerja. Ketiga, penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman spesifik yang relevan dengan bidang pekerjaan yang akan ditekuni Anoraga, (2009).

Dalam praktiknya, kesiapan kerja terwujud saat ada keseimbangan antara pengalaman, perkembangan pribadi, dan tuntutan pekerjaan. Seseorang dianggap siap kerja ketika ia mampu menerapkan keterampilan terbaiknya untuk memenuhi atau bahkan melampaui standar pekerjaan yang diberikan Fitriyanto, (2013). Sebaliknya, bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan keahlian dan minat akan menciptakan ketidaksiapan, sehingga individu tersebut perlu beradaptasi dan belajar ulang.

Bagi calon pekerja, terutama lulusan baru, kesiapan kerja bukanlah pelengkap, melainkan modal awal paling dasar untuk memasuki dunia profesional. Modal ini harus dibangun dengan sengaja melalui berbagai pengalaman membentuk, seperti mengikuti program magang yang bermakna, pelatihan, proyek pengembangan, serta melakukan eksplorasi karier untuk menemukan bidang yang paling cocok.

Pada dasarnya, kesiapan kerja adalah prasyarat sekaligus indikator untuk meramalkan kesuksesan karier. Ia adalah keadaan di mana seseorang tidak hanya mampu bekerja sesuai aturan, tetapi juga siap secara mental dan profesional menghadapi dinamika pekerjaan. Oleh karena itu, setiap perencanaan karier yang baik harus menjadikan penilaian dan pengembangan kesiapan kerja sebagai inti. Sebab, kesiapan kerja menunjukkan bahwa seseorang telah membekali dirinya dengan keterampilan teknis, perilaku, ketangguhan, dan profesionalisme yang dibutuhkan bukan hanya untuk mendapat pekerjaan, tetapi juga untuk bertahan dan sukses di dalamnya dalam jangka panjang.

#### **2.1.5.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja**

Berdasarkan analisis Muri Yusuf, (2010) kesiapan kerja seseorang merupakan hasil interaksi antara dua faktor utama. Faktor internal mencakup segala hal yang berasal dari dalam diri, seperti kemampuan, motivasi, dan sikap individu. Sementara faktor eksternal berasal dari lingkungan luar, seperti dukungan keluarga, pelatihan, dan kondisi pasar kerja. Pemahaman menyeluruh terhadap kedua faktor ini sangat penting untuk mengembangkan kesiapan kerja secara efektif, karena keduanya saling mempengaruhi dalam menentukan kesiapan seseorang untuk sukses dalam karier.

a. Faktor Internal (Bersumber pada Diri Individu) Faktor-faktor ini merupakan fondasi dan penggerak utama yang membentuk kesanggupan untuk bekerja.

1. Bakat (*Aptitude*) Bakat merupakan potensi bawaan atau kecenderungan alami individu untuk menguasai bidang tertentu dengan relatif lebih mudah dan cepat. Identifikasi bakat sejak dini memungkinkan penyaluran dan persiapan karier yang lebih terarah, sehingga individu dapat ditempatkan dan berkembang pada bidang kerja yang selaras dengan potensi diri.

2. Motivasi Kerja (*Work Motivation*) Motivasi didefinisikan sebagai dorongan psikologis internal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan. Tingginya motivasi untuk memasuki dan berkontribusi di dunia kerja merupakan energi penggerak kritis yang membentuk kesiapan psikologis dan komitmen individu.
3. Keterampilan Lunak (*Soft Skills*) merujuk pada serangkaian kompetensi interpersonal, intrapersonal, dan sosial yang memungkinkan seseorang berinteraksi secara efektif dengan Tuhan, diri sendiri, kelompok, dan masyarakat.
4. Kemampuan Intelegensia (*Intellectual Ability*) Faktor ini mencakup kapasitas kognitif untuk bernalar, memecahkan masalah, belajar, dan beradaptasi dengan hal baru. Individu dengan tingkat kemampuan intelektual yang lebih tinggi cenderung memiliki daya analisis dan kecepatan belajar yang lebih baik dalam menghadapi tantangan kerja yang kompleks.
5. Minat (*Interest*) Minat adalah kecenderungan psikologis yang menimbulkan perhatian dan rasa ketertarikan yang kuat terhadap suatu objek atau aktivitas. Minat memiliki peran sentral dalam pemilihan karier, karena ia menentukan tingkat keterlibatan, kepuasan, dan ketekunan individu dalam suatu pekerjaan.
6. Sikap (*Attitude*) Sikap adalah predisposisi mental yang terbentuk untuk merespons sesuatu dengan cara tertentu. Sikap positif terhadap pekerjaan dan tugas seperti rasa ingin tahu, ketekunan, dan penerimaan secara langsung memengaruhi kesiapan mental dan perilaku produktif seseorang.

7. Pengetahuan tentang Dunia Kerja (*Knowledge of the Work World*)

Pengetahuan ini mencakup pemahaman mengenai struktur industri, budaya organisasi, tuntutan peran, dan dinamika pasar tenaga kerja.

8. Prestasi (*Academic Achievement*) Prestasi akademik, yang diukur melalui

penguasaan materi pembelajaran, merefleksikan kedisiplinan, kemampuan belajar, dan fondasi pengetahuan teoritis yang menjadi salah satu indikator kesiapan kognitif untuk menerapkan ilmu dalam konteks profesional.

b. Faktor Eksternal (Lingkungan) Faktor-faktor ini membentuk ekosistem di

sekitar individu yang dapat mendukung atau menghambat perkembangan faktor internal. Faktor eksternal mencakup berbagai pengaruh dari luar diri individu, seperti dukungan dan pengawasan orang tua, dinamika serta norma di antara teman sebaya, kondisi sosial-ekonomi lingkungan sekitar, ketersediaan fasilitas pelatihan, dan kebijakan ketenagakerjaan.

### **2.1.5.3 Indikator Kesiapan Kerja**

Indikator kesiapan kerja menurut Pool dan Sewell, (2018) meliputi :

a. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merujuk pada kapasitas praktis dan kemampuan teknis yang dapat diterapkan secara langsung untuk menyelesaikan tugas-tugas spesifik dalam pekerjaan.

b. Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*)

Ilmu pengetahuan adalah kumpulan fakta, informasi, teori, dan prinsip yang telah dipelajari dan dikuasai individu terkait dengan bidang studi atau disiplin ilmu tertentu. Ini adalah aspek "apa"-nya. Pengetahuan ini diperoleh terutama melalui pendidikan formal (perkuliahan, studi literatur) dan membentuk fondasi intelektual yang memungkinkan seseorang untuk memahami konteks.

c. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman melampaui sekadar memiliki pengetahuan. Indikator ini merujuk pada kemampuan untuk menghubungkan dan menerapkan ilmu pengetahuan dalam konteks yang nyata dan dinamis.

d. Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*)

Atribut kepribadian adalah sifat, nilai, kecenderungan, dan keyakinan dasar yang membentuk karakter dan pendekatan individu terhadap pekerjaan.

Sedangkan Indikator menurut Brady (2010: 2-6) menyebutkan terdapat enam indikator kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain.

b. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan ditempat kerja. Individu yang mampu memiliki fleksibilitas dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat diprediksikan ataupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan.

c. Keterampilan (*Skills*)

Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tugas ditempat kerja.

d. Komunikasi (*Communication*)

Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja. Apabila individu mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

e. Pandangan diri (*Self View*)

Pandangan diri (*self view*) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri (*self view*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja.

f. Kesehatan dan Keselamatan (*Health and Safety*)

Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental, melalui jiwa yang sehat maka individu dapat menggunakan atau mengoperasikan peralatan mesin yang terdapat ditempat kerja secara tepat sesuai dengan prosedur yang ada.

Dalam penelitian ini, indikator kesiapan kerja dikembangkan berdasarkan model yang dikemukakan oleh Pool dan Sewell (2018). Model ini dipilih karena menyajikan kerangka yang komprehensif, seimbang, dan mudah diukur. Kesiapan kerja tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis semata, tetapi juga dari aspek pengetahuan, pemahaman kontekstual, serta karakter personal yang diperlukan untuk berhasil beradaptasi di lingkungan profesional. Keempat indikator ini dipilih karena secara sistematis merepresentasikan rantai perkembangan kompetensi yang berurutan dan saling melengkapi, dimulai dari penguasaan dasar hingga pembentukan karakter kerja yang matang.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini di dasarkan dari penelitian terdahulu yaitu pada tabel 2.1 berikut ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Populasi/ Sampel	Hasil Penelitian (Temuan Kunci)	Sumber
1	Nurhayati, S., dan Hidayat, D. (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Revolusi Industri 4.0	Kecerdasan Emosional (X1), Literasi Digital (X2) → Kesiapan Kerja (Y)	120 mahasiswa akuntansi di Jawa Barat	Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial. Literasi digital memiliki pengaruh lebih dominan ( $\beta = 0,487$ ) dibanding kecerdasan emosional ( $\beta = 0,352$ ).	<i>Jurnal Akuntansi dan Keuangan</i> , 15(2), 123-135.
2	Setyaningsih, R., dan Soelistyo, A. (2022)	Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Kecerdasan Emosional terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa SMK	Pengalaman Praktik Kerja/Magang (X1), Kecerdasan Emosional (X2) → Kesiapan Kerja (Y)	95 siswa SMK jurusan teknik	Terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan (F hitung > F tabel) maupun parsial. Pengalaman praktik kerja memberikan kontribusi lebih besar ( $r = 0,712$ ) dibanding kecerdasan emosional ( $r = 0,598$ ).	<i>Jurnal Pendidikan Vokasi</i> , 12(1), 45-58.
3	Putri, A.D., dan Setyawan, A.A. (2023)	Literasi Digital dan Kecerdasan Emosional sebagai Prediktor Adaptabilitas Generasi Z di Tempat Kerja Digital	Literasi Digital (X1), Kecerdasan Emosional (X2) → Adaptabilitas di Tempat Kerja (Y)	150 karyawan Gen Z di startup teknologi	Literasi digital dan kecerdasan emosional secara simultan memprediksi 67,8% varians adaptabilitas ( $R^2 = 0,678$ ). Interaksi kedua variabel ini signifikan, menunjukkan bahwa pengaruh literasi digital lebih kuat pada individu dengan kecerdasan emosional tinggi.	<i>Journal of Organizational Behavior Studies</i> , 8(3), 211-225.
4	Rahman, A., dan Pratiwi, I. (2020)	Pengaruh Program Magang dan Literasi Teknologi Informasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir	Program Magang (X1), Literasi Teknologi Informasi (X2) → Kesiapan Kerja (Y)	105 mahasiswa tingkat akhir fakultas ekonomi	Program magang dan literasi TI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Sig. < 0,05). Analisis regresi berganda menunjukkan program magang sebagai prediktor terkuat ( $\beta = 0,532$ ).	<i>Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> , 18(2), 89-101.

5	Tinglin, J.M.R.S., dan Perkins, C.A. (2022)	Bridging the gap: Internships as a catalyst for employability and career readiness in higher education	Pengalaman Magang → Kesiapan Kerja (Employability)	Mahasiswa dan stakeholder industri (studi kualitatif)	Magang berfungsi sebagai "katalis" yang mengembangkan keterampilan teknis, sekaligus mengasah kecerdasan emosional (empati, kerja tim) dan mendorong pemanfaatan literasi digital dalam konteks nyata. Temuan menyiratkan hubungan mediasi.	<i>Journal of Education and Work</i> , 35(3), 287–302.
6	Maulana, F., dan Kurniawan, B. (2021)	The Role of Digital Literacy in Moderating the Effect of Internship Experience on Work Readiness of Vocational Students	Pengalaman Magang (X) → Kesiapan Kerja (Y) dengan Literasi Digital sebagai Moderator (Z)	180 siswa SMK jurusan multimedia	Pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Interaksi antara magang dan literasi digital signifikan, artinya pengaruh magang terhadap kesiapan kerja lebih kuat pada siswa dengan literasi digital tinggi.	<i>International Journal of Instruction</i> , 14(4), 891-908.
7	Chen, L., dan Wang, Y. (2019)	Emotional Intelligence, Internship Satisfaction, and Career Readiness among College Students: A Mediation Model	Kecerdasan Emosional (X) → Kesiapan Kerja (Y) dengan Kepuasan Magang sebagai Mediator (M)	230 mahasiswa perguruan tinggi di Tiongkok	Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja. Namun, pengaruh tidak langsung melalui kepuasan magang lebih kuat, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional membantu mahasiswa mendapatkan pengalaman magang yang lebih bermakna.	<i>Frontiers in Psychology</i> , 10, 2151.
8	Dewi, K.S., dan Santoso, H. (2023)	Analisis Pengaruh Literasi Digital, Kecerdasan Emosional, dan Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z	Literasi Digital (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Self-Efficacy (X3) → Kesiapan Kerja (Y)	155 mahasiswa semester akhir di Yogyakarta	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi sebesar 78,2%. Literasi digital merupakan prediktor terkuat, diikuti oleh self-efficacy dan kecerdasan emosional.	<i>Jurnal Psikologi Teori dan Terapan</i> , 14(1), 77-89.

9	Pratama, R.A., dan Wijaya, T. (2022)	Integrasi Pengalaman Magang dan Kompetensi Digital dalam Mempersiapkan Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Society 5.0	Pengalaman Magang (X1), Kompetensi Digital (X2) → Kesiapan Kerja (Y)	130 mahasiswa jurusan komunikasi	Pengalaman magang dan kompetensi digital secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan ( $p=0,000$ ) terhadap kesiapan kerja. Kompetensi digital memiliki <i>path coefficient</i> yang lebih tinggi.	<i>Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru</i> , 5(2), 332-343.
10	Goleman, D., dan Boyatzis, R. (2017)	Emotional Intelligence Has 12 Elements. Which Do You Need to Work On?	Kecerdasan Emosional → Kinerja dan Kesiapan Kerja	Review literatur dan studi kasus profesional	Kecerdasan emosional, khususnya kesadaran diri, pengaturan diri, dan empati, merupakan fondasi kritis untuk kesiapan kerja dan kinerja yang unggul. Keterampilan ini dapat dikembangkan melalui pengalaman praktis seperti magang.	<i>Harvard Business Review</i> .

### 2.3 Kerangka Pikir

Kesiapan kerja Generasi Z di era digital tidak lagi ditentukan oleh faktor tunggal, melainkan oleh konvergensi antara pengalaman praktis, kompetensi psikologis, dan penguasaan teknologi. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan sistematis antara ketiga variabel independen (pengalaman magang, kecerdasan emosional, dan literasi digital) dengan variabel dependen (kesiapan kerja).

#### 1. Pengalaman Magang sebagai Pondasi Kontekstual

Berdasarkan teori belajar pengalaman Kolb dan teori karier sosial-kognitif, program magang yang berkualitas memberikan pengalaman nyata bagi Gen Z untuk menerapkan ilmu dari teori, mengenal budaya perusahaan, dan memperluas jaringan profesional. Magang yang terstruktur dan sesuai bidang diyakini dapat secara langsung meningkatkan kesiapan kerja melalui peningkatan keterampilan teknis, kepercayaan diri, serta pemahaman terhadap realitas dunia kerja. Namun,

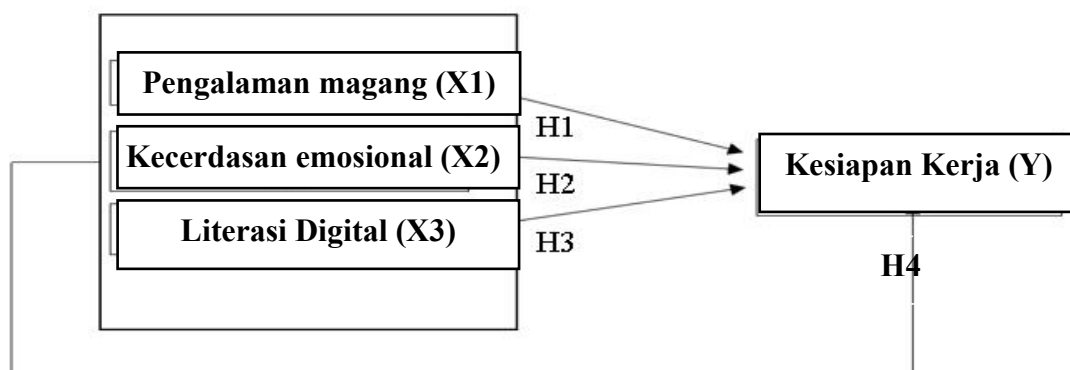
manfaat magang ini tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi dan diperkuat oleh berbagai kompetensi pribadi lain yang dimiliki individu.

## 2. Peran Kecerdasan Emosional sebagai Kompetensi Intrapersonal

Kecerdasan emosional memungkinkan Gen Z mengelola diri dan berinteraksi dengan baik. Dalam dunia kerja, hal ini membantu mereka beradaptasi di bawah tekanan, bekerja dalam tim, dan bersikap profesional. Kemampuan ini diyakini secara langsung meningkatkan kesiapan kerja. Selain itu, kecerdasan emosional juga berperan sebagai jembatan: pengalaman magang yang menantang dapat mengasah kemampuan mengatur emosi dan empati, yang pada akhirnya turut membangun kesiapan kerja yang lebih menyeluruh.

## 3. Literasi Digital sebagai Kompetensi Instrumental

Sebagai digital native, literasi digital adalah kemampuan penting bagi Gen Z untuk siap bekerja, karena dunia kerja modern membutuhkan keterampilan dalam mencari informasi dan menggunakan teknologi untuk menyelesaikan masalah. Kemampuan ini juga meningkatkan nilai magang mereka, karena pengalaman magang sering mengharuskan mereka untuk mengasah keterampilan digital saat mengerjakan tugas.



**Gambar 2.2 Kerangka Berpikir**

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, berikut dirumuskan hipotesis penelitian:

1. H1: Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Universitas Dharma Andalas..
  - a. Jika H1 Terbukti (Diterima): Artinya data penelitian mendukung bahwa pengalaman magang merupakan prediktor yang kuat dan dapat diandalkan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Universitas Dharma Andalas.
  - b. Jika H1 Tidak Terbukti (Ditolak): Artinya tidak ditemukan hubungan yang kuat dan konsisten antara magang dan kesiapan kerja dalam konteks penelitian ini.
2. H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Universitas Dharma Andalas..
  - a. Jika H2 Terbukti (Diterima): Artinya data penelitian mendukung bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dan dapat diandalkan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Universitas Dharma Andalas..
  - b. Jika H2 Tidak Terbukti (Ditolak): Artinya tidak ditemukan hubungan yang kuat dan konsisten antara kecerdasan emosional dan kesiapan kerja dalam konteks penelitian ini.
3. H3: Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Universitas Dharma Andalas..
  - a. Jika H3 Terbukti (Diterima):  
Artinya data penelitian mendukung bahwa kemampuan literasi digital (seperti

penguasaan perangkat lunak, analisis data, dan komunikasi online) merupakan faktor kunci yang signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Universitas Dharma Andalas..

b. Jika H3 Tidak Terbukti (Ditolak) Artinya tidak ditemukan hubungan yang kuat dan konsisten antara literasi digital dan kesiapan kerja dalam konteks penelitian ini.

4. H4: Pengalaman magang, Kecerdasan emosional dan Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Universitas Dharma Andalas..

a. Jika H4 Terbukti (Diterima):

Artinya data penelitian mendukung bahwa Pengalaman magang, Kecerdasan emosional dan Literasi digital merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Universitas Dharma Andalas..

b. Jika H4 Tidak Terbukti (Ditolak):

Artinya tidak ditemukan hubungan yang kuat dan konsisten antara Pengalaman magang, Kecerdasan emosional dan Literasi digital terhadap kesiapan kerja dalam konteks penelitian ini.