

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN MEMASUKI PASAR KERJA PADA MAHASISWA

Malik Ibrahim¹, Rahwani²

^{1,2}Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

¹Email : malikibrahim2996@gmail.com

URL: <https://jpekbm.upjb.ac.id/index.php/files/article/view/82>
DOI : <https://doi.org/10.32682/65ak3j74>

Abstract

This study aims to analyze the factors affecting students' readiness to enter the labor market. A mixed methods approach with sequential explanatory design was employed, combining quantitative data from 30 student respondents across various study programs and qualitative data from 4 informants through in-depth interviews. The independent variables examined include self-ability and competence, communication skills, teamwork, self-confidence, organizational experience, internship experience, parental support, lecturer support, work motivation, and career planning. Descriptive analysis results indicate that the average score of respondents' readiness to enter the workforce is in the high category ($M = 4.211$; $SD = 0.571$). Self-confidence ($r = 0.675$) and career planning ($r = 0.667$) emerged as the strongest predictors of student work readiness. Quantitative findings were reinforced by interview data revealing that students with clear career plans and high self-confidence tend to be better prepared for job selection processes. This study recommends strengthening career guidance programs, improving competency-based internship activities, and developing student character through student organizational activities.

Keyword: work readiness; self-competence; career planning; self-confidence; college students

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan mahasiswa dalam memasuki pasar kerja. Penelitian menggunakan pendekatan mixed methods dengan desain sequential explanatory, menggabungkan data kuantitatif dari 30 responden mahasiswa berbagai program studi dan data kualitatif dari 4 informan melalui wawancara mendalam. Variabel independen yang diteliti meliputi kemampuan dan kompetensi diri, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepercayaan diri, pengalaman organisasi, pengalaman magang, dukungan orang tua, dukungan dosen, motivasi kerja, dan perencanaan karier. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor kesiapan memasuki dunia kerja responden berada pada kategori tinggi ($M = 4,211$; $SD = 0,571$). Faktor kepercayaan diri ($r = 0,675$) dan perencanaan karier ($r = 0,667$) merupakan prediktor terkuat terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan kuantitatif diperkuat oleh data wawancara yang mengungkap bahwa mahasiswa yang memiliki rencana karier yang jelas dan kepercayaan diri tinggi cenderung lebih siap menghadapi seleksi kerja. Penelitian ini merekomendasikan penguatan program bimbingan karier, peningkatan kegiatan magang berbasis kompetensi, serta pengembangan karakter mahasiswa melalui kegiatan organisasi kemahasiswaan.

Kata Kunci: kesiapan kerja; kompetensi diri; perencanaan karier; kepercayaan diri; mahasiswa

Pendahuluan

Di tengah persaingan global yang kian ketat, kesiapan mahasiswa menghadapi pasar kerja menjadi persoalan yang tidak bisa dianggap sepele oleh siapapun yang terlibat dalam pendidikan tinggi. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) mencatat bahwa lulusan perguruan tinggi masih mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Ini bukan sekadar angka statistik, ini cerminan nyata dari jurang yang terbuka antara apa yang diajarkan di kampus dengan apa yang sesungguhnya dibutuhkan dunia kerja.

Penelitian dari berbagai penjurur telah mengidentifikasi bahwa kesiapan kerja mahasiswa dibentuk oleh dua kelompok faktor yang saling berinteraksi. Dari dalam diri mahasiswa sendiri, kompetensi, kepercayaan diri, motivasi, kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan perencanaan karier memegang peran penting. Dari luar, pengalaman berorganisasi, magang, dukungan sosial, serta kualitas lingkungan pendidikan turut memberi warna pada seberapa siap seorang mahasiswa melangkah ke dunia kerja (Caballero & Walker, 2010; Yorke & Knight, 2006).

Mabruroh dan Nurhidayati (2024) menemukan bahwa mahasiswa yang aktif magang dan terlibat dalam organisasi kemahasiswaan menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik. Lewat organisasi, mereka berlatih memimpin, berkomunikasi, mengatur waktu, dan bekerja bersama orang lain. Magang, di sisi lain, membawa mereka langsung ke lingkungan profesional dan memaksa mereka menerapkan ilmu yang selama ini hanya ada di ruang kelas. Greenhaus et al. (2010) menambahkan bahwa perencanaan karier yang serius juga berpengaruh, karena mahasiswa yang tahu ke mana arah yang dituju cenderung lebih fokus mempersiapkan kompetensi yang benar-benar relevan.

Sayangnya, sebagian besar penelitian yang ada masih berhenti pada angka dan tidak cukup menggali dinamika psikologis maupun sosial di balik terbentuknya kesiapan kerja itu. Penelitian ini hadir dengan pendekatan mixed methods desain Sequential Explanatory, yang menggabungkan analisis kuantitatif dan kualitatif secara berurutan. Tujuannya sederhana: mendapatkan gambaran yang lebih utuh, bukan hanya tahu "berapa banyak" tetapi juga "mengapa" dan "bagaimana" kesiapan kerja itu terbentuk.

Dari latar belakang itulah penelitian ini difokuskan pada tiga tujuan: pertama, menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan mahasiswa memasuki pasar kerja; kedua, mengidentifikasi faktor mana yang paling menentukan; dan ketiga, mengintegrasikan temuan kuantitatif dan kualitatif agar pemahaman yang dihasilkan benar-benar menyentuh akar persoalannya.

Kesiapan kerja (work readiness) adalah kondisi di mana seseorang sudah memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut personal yang cukup untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif di lingkungan kerja nyata. Penguasaan kompetensi teknis (hard skills) saja tidak cukup. Caballero et al. (2011) dan Jackson (2015) menunjukkan bahwa dunia kerja saat ini turut

mensyaratkan keterampilan nonteknis (soft skills). Komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi adalah beberapa di antaranya yang paling banyak dibutuhkan.

Pool dan Sewell (2007) melalui model CareerEDGE menjabarkan bahwa kesiapan kerja dan employability dibangun dari beberapa unsur yang saling terkait: pengalaman kerja dan kehidupan, keterampilan generik, kecerdasan emosional, serta pencapaian akademik. Yorke dan Knight (2006) menambahkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa juga tampak dari cara mereka mengenali potensi diri, merespons perubahan, merancang tujuan karier secara konkret, dan mempersiapkan diri menghadapi transisi dari lingkungan pendidikan ke dunia kerja. Kesiapan kerja, dengan demikian, bukan semata-mata soal nilai akademik, melainkan perpaduan antara kompetensi keilmuan, pengalaman praktis, dan pengembangan diri yang sesuai dengan kebutuhan nyata pasar kerja.

Kompetensi diri bukan hanya soal seberapa banyak yang diketahui seseorang, melainkan seberapa baik ia dapat menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap itu dalam situasi kerja yang konkret. Spencer & Spencer (1993) menegaskan bahwa kompetensi juga menyangkut kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan profesi yang terus bergeser. Mahasiswa yang merawat kompetensi dirinya cenderung lebih tenang saat menghadapi seleksi kerja dan tidak mudah goyah ketika ekspektasi dunia kerja berbeda dari yang dibayangkan di bangku kuliah.

Kemampuan komunikasi adalah salah satu soft skills yang sering kali menjadi penentu saat dua kandidat sama-sama kompeten secara teknis. Komunikasi yang efektif, baik secara lisan maupun tertulis, membantu seseorang menyampaikan ide tanpa salah tafsir, bekerja dalam tim tanpa konflik yang tidak perlu, dan menjaga hubungan profesional yang produktif. Robles (2012) menempatkan kemampuan ini sebagai salah satu yang paling dicari oleh pemberi kerja. Andika dan Sari (2021) memperkuat temuan itu dalam konteks yang lebih spesifik: kemampuan komunikasi terbukti berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di tengah perubahan yang dibawa era Revolusi Industri 4.0.

Kerja sama tim bukan tentang saling menyukai satu sama lain. Yang dimaksud adalah kemampuan berkoordinasi, berkomunikasi, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang memang butuh lebih dari satu orang. Dalam lingkungan kerja yang makin kompleks, hampir tidak ada tugas besar yang dikerjakan seorang diri karena sebagian besar pekerjaan melibatkan kolaborasi antarindividu maupun lintas fungsi. Itulah kenapa Robles (2012) menempatkan kemampuan kerja sama tim sebagai salah satu keterampilan yang paling menentukan kesiapan kerja dan keberhasilan karier lulusan perguruan tinggi.

Kepercayaan diri bekerja seperti modal awal: semakin besar, semakin banyak yang berani dicoba, dan semakin banyak yang dicoba, semakin besar pula kompetensi yang terbentuk. Bandura (1997) menyebut mekanisme ini sebagai self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri yang secara langsung memengaruhi seberapa berani ia menghadapi tantangan, seberapa gigih ia bertahan saat menemui hambatan, dan seberapa siap ia

menghadapi situasi evaluatif seperti proses rekrutmen. Lebih dari itu, individu dengan kepercayaan diri yang baik tidak menunggu peluang datang, mereka aktif mengembangkan kompetensi dan mencari pengalaman yang memperkuat kesiapan mereka memasuki dunia kerja.

Organisasi kemahasiswaan mengajarkan hal-hal yang tidak ada di silabus: bagaimana memimpin rapat yang ricuh, bagaimana meyakinkan orang yang berbeda pendapat, bagaimana menyelesaikan program kerja saat sumber daya terbatas. Lewat keterlibatan aktif, mahasiswa belajar mengelola tanggung jawab nyata, berinteraksi dengan berbagai karakter, dan membuat keputusan dalam kondisi yang tidak selalu mulus. Pengalaman itulah yang menurut Febrianur dan Rahmah (2024) menjadikan keaktifan berorganisasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung memperkuat kesiapan kerja mahasiswa.

Magang bekerja dengan cara yang berbeda, tapi dampaknya bisa sama kuatnya. Di situlah pertama kali mahasiswa merasakan sendiri apa itu budaya organisasi, bagaimana tekanan tenggat waktu kerja berbeda dari deadline tugas kuliah, dan sejauh mana teori yang dipelajari selama semester benar-benar bisa diterapkan. Bukan sekadar pengalaman tambahan di CV, magang membentuk kompetensi profesional yang tidak bisa dibangun hanya dari dalam kelas. Jackson (2015) menyebutnya sebagai jembatan yang mempermudah transisi mahasiswa dari dunia pendidikan ke dunia kerja yang sesungguhnya.

Tidak semua yang membentuk kesiapan kerja mahasiswa berasal dari dalam diri sendiri. Orang tua dan dosen punya pengaruh yang lebih besar dari yang sering disadari. Lent et al. (2000) dalam kerangka Social Cognitive Career Theory (SCCT) menjelaskan bahwa lingkungan yang suportif secara langsung memperkuat keyakinan individu dalam mengambil keputusan karier dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Dukungan orang tua wujudnya bermacam-macam: ada yang datang sebagai dorongan saat mahasiswa mulai ragu, ada yang berupa informasi tentang jalur karier yang belum terpikirkan, ada pula yang berbentuk dukungan material yang membuka akses ke pengalaman yang seharusnya tidak terjangkau.

Dosen bekerja di ranah yang berbeda, tapi dampaknya tidak kalah nyata. Lewat bimbingan akademik, arahan karier, dan cerita dari pengalaman profesional mereka sendiri, dosen membantu mahasiswa memahami gap antara apa yang dipelajari di kelas dan apa yang benar-benar dihadapi di lapangan. Proses itulah yang secara perlahan membangun kepercayaan diri dan mempertajam kesiapan mahasiswa menghadapi transisi ke dunia kerja. Okorie et al. (2022) menemukan bahwa dukungan informasional dari pembimbing akademik maupun orang tua berkontribusi positif terhadap efikasi diri karier dan kepastian karier mahasiswa, dua hal yang pada akhirnya menentukan seberapa siap mereka melangkah meninggalkan kampus.

Motivasi kerja bukan sekadar semangat yang muncul sesekali. Ia adalah dorongan internal yang menentukan seberapa jauh seseorang bersedia bergerak untuk mencapai tujuan kariernya, apakah ia akan aktif mengasah kompetensi dan mencari pengalaman yang relevan, atau justru berdiam menunggu peluang datang sendiri. Individu dengan motivasi tinggi tidak mudah berhenti saat menghadapi hambatan karena mereka punya alasan yang cukup kuat untuk tetap melangkah.

Ryan dan Deci (2020) menegaskan bahwa motivasi juga membentuk kemampuan adaptasi dan ketekunan individu ketika berhadapan dengan tantangan karier yang tidak selalu bisa diprediksi sejak awal.

Perencanaan karier bekerja di level yang berbeda. Kalau motivasi menentukan seberapa keras seseorang berusaha, perencanaan karier menentukan ke arah mana usaha itu diarahkan. Proses ini melibatkan penetapan tujuan karier, pengenalan potensi diri, identifikasi peluang yang tersedia, hingga penyusunan langkah strategis untuk menjembatani posisi sekarang dengan posisi yang ingin dicapai. Mahasiswa yang menjalani proses ini dengan sungguh-sungguh cenderung lebih tahu kompetensi apa yang perlu dibangun dan lebih siap menghadapi transisi dari kampus ke dunia kerja. Greenhaus et al. (2010) menemukan bahwa mahasiswa dengan perencanaan karier yang jelas menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi karena mereka bergerak dengan arah yang terstruktur, bukan sekadar mengikuti arus.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, penelitian ini membangun kerangka pemikiran bahwa kesiapan memasuki pasar kerja pada mahasiswa dipengaruhi oleh sepuluh variabel independen yang dikelompokkan dalam tiga dimensi utama: (1) faktor personal (kompetensi diri, komunikasi, kerja sama tim, kepercayaan diri); (2) faktor pengalaman (pengalaman organisasi, pengalaman magang); dan (3) faktor kontekstual (dukungan orang tua, dukungan dosen, motivasi kerja, perencanaan karier).

Hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1: Kemampuan dan kompetensi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan memasuki pasar kerja.

H2: Kemampuan komunikasi berpengaruh positif terhadap kesiapan memasuki pasar kerja.

H3: Kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kesiapan memasuki pasar kerja.

H4: Kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kesiapan memasuki pasar kerja.

H5: Pengalaman organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan memasuki pasar kerja.

H6: Pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan memasuki pasar kerja.

H7: Dukungan orang tua berpengaruh positif terhadap kesiapan memasuki pasar kerja.

H8: Dukungan dosen berpengaruh positif terhadap kesiapan memasuki pasar kerja.

H9: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan memasuki pasar kerja.

H10: Perencanaan karier berpengaruh positif terhadap kesiapan memasuki pasar kerja.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods dengan desain Sequential Explanatory, di mana data kuantitatif dikumpulkan dan dianalisis terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan dan analisis data kualitatif untuk memperdalam dan menjelaskan hasil kuantitatif (Creswell & Clark, 2018). Pendekatan ini dipilih karena mampu

menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dibandingkan dengan menggunakan satu pendekatan saja.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah mahasiswa aktif dari berbagai program studi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria: (1) mahasiswa aktif semester 4 ke atas; (2) bersedia menjadi responden penelitian. Total sampel penelitian berjumlah 30 responden untuk pengisian kuesioner, dan 4 mahasiswa dipilih sebagai informan untuk wawancara mendalam berdasarkan keragaman pengalaman (magang dan organisasi).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian terdiri dari: (1) kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) yang mengukur 10 variabel independen dan 1 variabel dependen (kesiapan memasuki pasar kerja); serta (2) pedoman wawancara semi-terstruktur yang digunakan untuk menggali pengalaman dan persepsi informan secara mendalam.

Teknik Analisis Data

Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif (rata-rata, simpangan baku, nilai minimum dan maksimum) serta analisis korelasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan kesiapan kerja. Data kualitatif dari wawancara dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (thematic analysis) melalui tahapan: transkripsi, pengodean, pengidentifikasian tema, dan interpretasi.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 30 mahasiswa dari berbagai program studi. Berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden terbagi secara merata, yaitu 15 mahasiswa laki-laki (50,0%) dan 15 mahasiswa perempuan (50,0%). Sebagian besar responden berusia 20 tahun. Dari sisi pengalaman, sebanyak 11 responden (36,7%) pernah mengikuti program magang/praktik kerja, sedangkan 19 responden (63,3%) belum pernah magang. Adapun yang aktif dalam organisasi kampus sebanyak 9 responden (30,0%), sementara 21 responden (70,0%) tidak aktif berorganisasi.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	50,0
	Perempuan	15	50,0
Pengalaman Magang	Pernah Magang	11	36,7
	Belum Pernah Magang	19	63,3

Keaktifan Organisasi	Aktif Organisasi	9	30,0
	Tidak Aktif Organisasi	21	70,0

Analisis Statistik Deskriptif

Berikut disajikan hasil analisis statistik deskriptif dari seluruh variabel penelitian berdasarkan data kuesioner dari 30 responden:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (N = 30)

Variabel	Min	Maks	Rata-rata (M)	Std. Dev. (SD)
X1 - Kemampuan & Kompetensi Diri	2,0	5,0	4,100	0,803
X2 - Kemampuan Komunikasi	3,0	5,0	3,867	0,681
X3 - Kerja Sama Tim	3,0	5,0	4,133	0,681
X4 - Kepercayaan Diri	2,0	5,0	3,900	0,803
X5 - Pengalaman Organisasi	2,0	5,0	3,700	0,837
X6 - Pengalaman Magang	2,0	5,0	4,067	0,828
X7 - Dukungan Orang Tua	1,0	5,0	3,967	0,850
X8 - Dukungan Dosen	1,0	5,0	3,700	0,837
X9 - Motivasi Kerja	3,0	5,0	4,100	0,662
X10 - Perencanaan Karier	3,0	5,0	4,200	0,610
Y - Kesiapan Memasuki Dunia Kerja	3,0	5,0	4,211	0,571

Sumber: Data Primer, Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel kesiapan memasuki dunia kerja (Y) memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 4,211 dengan simpangan baku 0,571, yang menunjukkan bahwa secara umum mahasiswa responden berada pada kategori siap hingga sangat siap memasuki pasar kerja. Perencanaan karier (X10) memiliki rata-rata tertinggi di antara variabel independen ($M = 4,200$; $SD = 0,610$), diikuti oleh kerja sama tim (X3; $M = 4,133$) dan kompetensi diri (X1) serta motivasi kerja (X9) yang masing-masing memiliki rata-rata 4,100.

Sebaliknya, variabel pengalaman organisasi (X5) dan dukungan dosen (X8) memiliki rata-rata terendah ($M = 3,700$), yang mengindikasikan perlunya perhatian lebih terhadap dua faktor ini dalam program pengembangan mahasiswa.

Analisis Korelasi Faktor Dominan Penentu Kesiapan Kerja

Guna mengidentifikasi faktor yang paling dominan, dilakukan analisis korelasi Pearson antara masing-masing variabel independen dengan variabel kesiapan memasuki dunia kerja. Hasil analisis disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Korelasi Variabel Independen terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Kategori Korelasi
X4 - Kepercayaan Diri	0,675**	Kuat
X10 - Perencanaan Karier	0,667**	Kuat
X2 - Kemampuan Komunikasi	0,577*	Sedang
X3 - Kerja Sama Tim	0,575*	Sedang
X1 - Kemampuan & Kompetensi Diri	0,554*	Sedang
X9 - Motivasi Kerja	0,460*	Sedang
X5 - Pengalaman Organisasi	0,185	Sangat Lemah
X6 - Pengalaman Magang	-0,055	Tidak Signifikan
X7 - Dukungan Orang Tua	-0,056	Tidak Signifikan
X8 - Dukungan Dosen	-0,128	Tidak Signifikan

Keterangan: ** korelasi signifikan pada $p < 0,01$; * korelasi signifikan pada $p < 0,05$ Sumber: Data primer, diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, kepercayaan diri ($r = 0,675$) dan perencanaan karier ($r = 0,667$) merupakan dua faktor dengan korelasi terkuat dan paling dominan dalam memengaruhi kesiapan memasuki dunia kerja mahasiswa. Keduanya berada pada kategori korelasi kuat. Faktor kemampuan komunikasi ($r = 0,577$), kerja sama tim ($r = 0,575$), kompetensi diri ($r = 0,554$), dan motivasi kerja ($r = 0,460$) berada pada kategori korelasi sedang. Secara mengejutkan, pengalaman magang ($r = -0,055$), dukungan orang tua ($r = -0,056$), dan dukungan dosen ($r = -0,128$) menunjukkan korelasi yang tidak signifikan bahkan bernilai negatif dalam sampel penelitian ini.

Perbandingan Kesiapan Kerja Berdasarkan Pengalaman

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa mahasiswa yang pernah mengikuti magang memiliki rata-rata skor kesiapan kerja sedikit lebih tinggi ($M = 4,242$) dibandingkan yang belum pernah magang ($M = 4,193$). Demikian pula, mahasiswa yang aktif berorganisasi memiliki rata-rata kesiapan kerja yang lebih tinggi ($M = 4,296$) dibandingkan yang tidak berorganisasi ($M = 4,175$). Meski perbedaan ini tidak signifikan secara statistik, arahnya konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman praktis berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja.

Pembahasan

Kepercayaan Diri sebagai Faktor Paling Dominan

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kepercayaan diri merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kesiapan mahasiswa memasuki pasar kerja ($r = 0,675$). Hasil ini sejalan dengan teori self-efficacy Bandura (1997) yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya secara langsung memengaruhi perilaku, upaya, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan, termasuk proses seleksi kerja.

Rahayu dan Sari (2023) menemukan hasil serupa dalam penelitian mereka terhadap mahasiswa akuntansi, di mana kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini bermakna bahwa program pendidikan tinggi perlu secara aktif membangun kepercayaan diri mahasiswa melalui berbagai kegiatan, seperti simulasi wawancara kerja, presentasi publik, dan kompetisi akademik.

Perencanaan Karier sebagai Prediktor Kuat Kedua

Perencanaan karier menempati posisi kedua sebagai prediktor terkuat kesiapan kerja ($r = 0,667$). Temuan ini memperkuat pandangan Greenhaus et al. (2010) bahwa individu yang memiliki rencana karier yang jelas cenderung lebih terarah, lebih termotivasi, dan lebih siap dalam menghadapi proses rekrutmen. Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa yang sudah menetapkan tujuan karier jangka pendek dan jangka panjang menunjukkan tingkat kesiapan yang lebih tinggi.

Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Kompetensi Diri

Kemampuan komunikasi ($r = 0,577$), kerja sama tim ($r = 0,575$), dan kompetensi diri ($r = 0,554$) menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat dengan kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi akademik, tetapi juga oleh kemampuan mahasiswa dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain. Hasil tersebut mendukung temuan Robles (2012) yang menempatkan komunikasi dan kerja sama tim sebagai kompetensi utama yang dicari oleh pemberi kerja, serta Andrews dan Higson (2008) yang menegaskan bahwa soft skills memiliki peran penting dalam meningkatkan employability lulusan perguruan tinggi.

Interpretasi Faktor Pengalaman dan Dukungan

Hasil yang agak mengejutkan adalah lemahnya korelasi pengalaman magang ($r = -0,055$) dan dukungan dosen ($r = -0,128$) dengan kesiapan kerja dalam sampel ini. Beberapa penjelasan yang mungkin relevan: pertama, dari 30 responden, hanya 11 (36,7%) yang pernah magang, sehingga variasi pengalaman magang tidak cukup besar untuk menghasilkan korelasi yang kuat. Kedua, kualitas magang yang dijalani mungkin bervariasi secara signifikan antar responden. Hal ini konsisten dengan temuan Jackson (2015) yang menekankan bahwa tidak semua program magang memberikan dampak yang setara terhadap kesiapan kerja kualitas dan relevansi magang jauh lebih penting dibandingkan sekadar keikutsertaan.

Integrasi Hasil Kuesioner Dan Wawancara

Untuk memperdalam pemahaman terhadap temuan kuantitatif, peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap 4 informan yang dipilih berdasarkan keragaman pengalaman. Berikut disajikan kutipan hasil wawancara yang relevan:

"Saya merasa lebih siap memasuki dunia kerja setelah mengikuti magang selama tiga bulan di perusahaan akuntan publik. Pengalaman langsung itu mengajarkan saya hal-hal yang tidak saya pelajari di kelas, seperti cara berkomunikasi dengan klien dan cara bekerja dalam tim yang sesungguhnya."

(Informan 1, Mahasiswa UINSU, pernah magang)

Kutipan dari Informan 1 memperkuat temuan bahwa pengalaman magang yang berkualitas memberikan dampak positif terhadap kesiapan kerja, meskipun korelasi statistiknya tidak kuat dalam sampel secara keseluruhan. Ini mengindikasikan bahwa kualitas magang lebih berpengaruh daripada sekadar status 'pernah' atau 'belum' magang.

"Yang bikin saya percaya diri adalah pengalaman di organisasi. Di sana saya belajar memimpin, mengambil keputusan, dan menghadapi tekanan. Sekarang kalau diminta presentasi atau wawancara, saya tidak sepanik dulu."

(Informan 2, Mahasiswa UINSU, aktif organisasi)

Pernyataan Informan 2 mengilustrasikan mekanisme psikologis yang menghubungkan keterlibatan organisasi dengan kepercayaan diri, yang merupakan faktor dominan dalam penelitian ini. Kegiatan organisasi kemahasiswaan menjadi laboratorium pengembangan soft skills yang tidak ternilai.

"Saya sudah bikin rencana karier dari semester dua. Saya tahu saya mau bekerja di perbankan syariah, jadi saya memilih mata kuliah, magang, dan organisasi yang mendukung ke sana. Sekarang saya sudah punya target yang jelas dan tahu langkah apa yang harus saya ambil setelah lulus."

(Informan 3, Mahasiswa UINSU, aktif organisasi, pernah magang)

Informan 3 mendemonstrasikan secara nyata bagaimana perencanaan karier yang matang yang merupakan prediktor terkuat kedua membentuk orientasi dan kesiapan mahasiswa secara menyeluruh. Proses perencanaan yang sistematis memungkinkan mahasiswa untuk secara proaktif membangun portofolio kompetensi yang relevan.

"Sejujurnya, saya masih belum terlalu tahu mau kerja di bidang apa setelah lulus. Saya belum pernah magang dan tidak ikut organisasi. Saya merasa masih banyak yang harus saya siapkan. Kadang khawatir kalau nanti bersaing dengan yang sudah lebih berpengalaman."

(Informan 4, Mahasiswa UINSU, belum pernah magang, tidak aktif organisasi)

Pernyataan Informan 4 memberikan perspektif kontras yang memperkuat temuan bahwa mahasiswa tanpa pengalaman praktis dan rencana karier yang jelas cenderung memiliki tingkat kesiapan yang lebih rendah. Hal ini sekaligus menggarisbawahi pentingnya intervensi institusional yang proaktif bagi kelompok mahasiswa ini.

Simpulan

Pertama, secara umum mahasiswa yang menjadi responden dalam penelitian ini berada pada kategori siap memasuki dunia kerja, dengan rata-rata skor kesiapan kerja sebesar 4,211 dari skala 5. Angka ini bukan sekadar statistik, ia mencerminkan bahwa sebagian besar mahasiswa sudah membangun fondasi yang cukup kuat sebelum benar-benar terjun ke pasar kerja.

Kedua, dari seluruh variabel yang diteliti, kepercayaan diri ($r = 0,675$) dan perencanaan karier ($r = 0,667$) muncul sebagai faktor paling dominan dengan korelasi terkuat terhadap kesiapan memasuki pasar kerja. Mahasiswa yang tahu ke mana mereka ingin pergi dan cukup yakin untuk melangkah ke sana tampaknya memang lebih siap dari yang lain.

Ketiga, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kompetensi diri, dan motivasi kerja menunjukkan korelasi sedang yang tetap bermakna terhadap kesiapan kerja. Keempat faktor ini bukan penentu utama, tapi absennya salah satu dari mereka bisa menjadi celah yang nyata.

Keempat, temuan kualitatif memperkuat apa yang sudah ditunjukkan angka-angka di atas. Mahasiswa yang memiliki rencana karier yang konkret, aktif terlibat dalam organisasi kemahasiswaan, dan menjalani pengalaman magang yang berkualitas terbukti tampil lebih siap dan lebih percaya diri ketika menghadapi dunia kerja sesungguhnya.

Kelima, pendekatan mixed methods yang digunakan dalam penelitian ini terbukti memberikan gambaran yang lebih utuh dibanding jika hanya mengandalkan satu pendekatan saja. Data kuantitatif menunjukkan pola dan kekuatan hubungan antarvariabel, sementara data kualitatif menjelaskan mengapa pola itu terjadi, sesuatu yang angka saja tidak bisa jawab.

Referensi

- Andika, B. W., & Sari, R. C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, kemampuan komunikasi, adaptabilitas, work ethics, logical thinking, dan penguasaan teknologi terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi pada era revolusi industri 4.0. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 9(6).
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, soft skills versus hard business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Febrianur, H. G., & Rahmah, D. D. N. (2024). Kesiapan kerja mahasiswa: Eksplorasi pengaruh keaktifan berorganisasi dan efikasi diri. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(6). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6.3031>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). SAGE Publications.
- Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350–367. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Mabruroh, N. A., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh keaktifan berorganisasi, prestasi belajar dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *JiIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 13932–13937. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i12.6416>
- Okorie, C. O., Nwankwo, F., Iwuala, H., & Okolie, U. C. (2022). Understanding contextual and personality-related factors predicting student career certainty in work placement learning. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 68–84.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). *Embedding employability into the curriculum*. Higher Education Academy.