

## SKRIPSI

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI JAKARTA



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**Diajukan oleh:**

**Nama: Eldon Savero**

**NPM: 115210379**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**2024**

## SKRIPSI

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI JAKARTA



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**Diajukan oleh:**

**Nama: Eldon Savero**

**NPM: 115210379**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**2024**

## SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Eldon Saverio  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210379  
Program Studi : Manusmen Bisnis  
Alamat : Solan Tembaten. II Sinar Budi RT 13 RW.004  
NO.7 Kota Jakarta Utara  
Telp. -  
HP. 085921496804

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 27 November 2024



### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

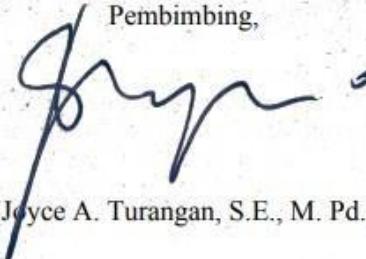
## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ELDON SAVERO  
NIM : 115210379  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KETERAMPILAN INTERPERSONAL  
TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI  
Z DI JAKARTA

Jakarta, 18 November 2024

Pembimbing,  
  
(Joyce A. Turangan, S.E., M. Pd.)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ELDON SAVERO

NIM : 115210379

PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 17 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Drs. Edalmen, M.M.
2. Anggota Penguji : - Dr. Galuh Mira Saktiana, S.E., M.Sc  
-Joyce A. Turangan, S.E., M.Pd

Jakarta, 03 Januari 2025

Pembimbing,



(Joyce A. Turangan, S.E., M.Pd.)

## ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

- (A) ELDON SAVERO (115210379)
- (B) *THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND INTERPERSONAL SKILLS ON THE WORK READINESS OF GENERATION Z IN JAKARTA*
- (C) XVI+ 63 *pages*
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: In this study, the main objective is to specifically examine the influence of work motivation and interpersonal skills on Generation Z's job readiness in the Jakarta area, where there is a rapidly changing industry momentum. The population of this study includes Generation Z in Jakarta. A total of 156 respondents were selected as the sample, which included minimum age and place of residence. The research population includes all respondents who are Generation Z and reside in Jakarta. This study uses a non-probability sampling technique with a sampling method using convenience sampling to collect respondent data through google forms. Testing in this study uses Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) data analysis techniques with SmartPLS 4 software which consists of two analyses, namely the outer model consisting of validity and reliability, and the inner model in the data analysis section. The results show that interpersonal skills and work motivation have a positive and significant influence on the work readiness of Generation Z in Jakarta. This research provides guidance for businesses and organizations to improve Generation Z's work readiness and contributes to theory development on work motivation and interpersonal communication skills in the context of Generation Z in Jakarta.*
- (F) *Reference List: 39 references (1973 - 2024)*
- (G) Joyce A. Turangan, S.E., M. Pd.

## ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

- (A) ELDON SAVERO (115210379)
- (B) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI JAKARTA
- (C) XVI+ 63 halaman
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Dalam penelitian ini, tujuan utamanya adalah untuk menguji secara khusus pengaruh motivasi kerja dan keterampilan interpersonal terhadap kesiapan kerja Generasi Z di wilayah Jakarta, dimana terdapat momentum industri yang berubah dengan cepat. Populasi penelitian ini mencakup Generasi Z di Jakarta. Sebanyak 156 responden dipilih sebagai sampel, yang mencakup usia minimum dan tempat tinggal. Populasi penelitian ini mencakup semua responden yang merupakan Generasi Z dan berdomisili di Jakarta. Penelitian ini menggunakan teknik pemilihan *non-probability sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* untuk mengumpulkan data responden melalui *google forms*. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 4 yang terdiri dari dua analisis, yaitu *outer model* yang terdiri dari validitas dan reabilitas, serta *inner model* pada bagian analisis data. Hasil menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta. Penelitian ini memberikan panduan bagi dunia usaha dan organisasi untuk meningkatkan kesiapan kerja Generasi dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang motivasi kerja dan keterampilan komunikasi interpersonal dalam konteks Generasi Z di Jakarta.
- (F) Daftar Acuan: 39 acuan (1973 – 2024)
- (G) Joyce A. Turangan, S.E., M. Pd.

"Ketekunan adalah kerja keras yang Anda lakukan setelah Anda lelah melakukan kerja keras yang sudah Anda lakukan."

— *Newt Gingrich*

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Saya sendiri,  
Seluruh keluarga,  
Orang yang saya cintai,  
Seluruh rekan seperjuangan,  
Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Tarumangara.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memeriksa skripsi ini, memberikan arahan dan juga bimbingan agar penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Kepada orang yang penulis cintai yang selalu memberikan semangat, doa dan motivasi dalam menempuh studi dan skripsi di Universitas Tarumanagara.
7. Seluruh pihak dan juga orang-orang yang tidak bisa penulis sebutkan, terimakasih banyak untuk kalian yang selama ini ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

**Jakarta, 24 November 2024**



**Eldon Saverio**

**Nama Mahasiswa**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah .....	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat .....	5
1. Tujuan .....	5
2. Manfaat .....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori .....	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	7
1. Motivasi Kerja .....	8
2. Keterampilan Interpersonal.....	9

3. Kesiapan Kerja.....	10
C. Kaitan antar Variabel-variabel .....	10
1. Kaitan antara Motivasi Kerja dan Kesiapan Kerja.....	10
2. Kaitan antara Keterampilan Interpersonal Dengan Kesiapan Kerja.	11
D. Penelitian yang Relevan.....	12
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	18
1. Kerangka Pemikiran.....	18
2. Hipotesis .....	19
BAB III METODE PENELITIAN .....	20
A. Desain Penelitian.....	20
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	20
1. Populasi.....	20
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	20
3. Ukuran Sampel .....	21
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	21
1. Motivasi Kerja .....	22
2. Keterampilan Interpersonal.....	22
3. Kesiapan Kerja.....	23
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	23
1. Validitas .....	23
2. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> .....	24
3. Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> .....	25
4. Reliabilitas .....	26
E. Analisis Data.....	27
1. Koefisien Determinasi.....	28
2. <i>Predictive Relevance</i> .....	28
3. <i>Effect Size</i> .....	28
4. <i>Path Coefficient</i> .....	28
5. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	30
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	30
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	30
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Universitas.....	31
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan.....	32
5. Karakteristik Responden Berdasarkan IPK Terakhir.....	33
<b>B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
1. Motivasi Kerja .....	34
2. Keterampilan Interpersonal.....	35
3. Kesiapan Kerja.....	36
<b>C. HASIL ANALISIS DATA.....</b>	<b>37</b>
1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	37
2. Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i> .....	38
3. Hasil Analisis <i>Effect Size</i> .....	38
4. Hasil Analisis <i>Path Coefficient</i> .....	38
5. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian .....	40
<b>D. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS .....</b>	<b>41</b>
<b>E. PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>44</b>
<b>A. KESIMPULAN .....</b>	<b>44</b>
<b>B. KETERBATASAN DAN SARAN.....</b>	<b>44</b>
1. Keterbatasan.....	44
2. Saran .....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>49</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>62</b>
<b>HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN .....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Literature Review</i> .....	13
Tabel 3.1 Operasionaliasi Variabel Motivasi Kerja.....	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Keterampilan Interpersonal.....	22
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kesiapan Kerja.....	23
Tabel 3.4 Hasil Analisis Loading Factor .....	24
Tabel 3.5 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> .....	25
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i> .....	25
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Fornell-Larker Criterion</i> .....	26
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reability</i> .....	26
Tabel 4.1 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja.....	34
Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Keterampilan Interpersonal.....	35
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Kesiapan Kerja .....	36
Tabel 4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	37
Tabel 4.5 Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i> .....	38
Tabel 4.6 Hasil Analisis <i>Effect Size</i> .....	38
Tabel 4.7 Hasil Analisis <i>Path Coefficient</i> .....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikasi.....	40
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis.....	41

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	18
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	30
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	31
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Asal Universitas.....	32
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Angkatan .....	32
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan IPK Terakhir.....	33
Gambar 4.6 Hasil Uji Metode PLS <i>Algorithm</i> .....	39
Gambar 4.7 Hasil Uji Metode <i>Bootstrapping</i> .....	40

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner .....	49
Lampiran 2 : Tanggapan Responden .....	53
Lampiran 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Lampiran 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	59
Lampiran 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Universitas .....	59
Lampiran 6: Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan.....	60
Lampiran 7 : Karakteristik Responden Berdasarkan IPK Terakhir .....	60
Lampiran 8 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i>	60
Lampiran 9: Hasil Analisis Fornell-Larker Criterion .....	61
Lampiran 10 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	61
Lampiran 11 : Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i> .....	61
Lampiran 12 : Hasil Analisis <i>Effect Size</i> .....	61
Lampiran 13 : Hasil Analisis <i>Path Coefficient</i> .....	61

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. PERMASALAHAN**

##### **1. Latar Belakang Masalah**

Jakarta merupakan Ibu Kota Indonesia yang pesonanya tak pernah surut dari generasi ke generasi. Kota Jakarta seolah-olah menjadi kota impian bagi orang-orang di sekitarnya untuk mengadu nasib dan sukses (Cxo Media, 2023). Dalam konteks Jakarta, kesiapan kerja Generasi Z akan menjadi penting karena tingginya tingkat persaingan kerja dan dinamika industri yang berubah dengan cepat. Kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan formal. Keahlian ini mencakup sikap, keterampilan teknis, dan perilaku yang diperlukan untuk beradaptasi dan berfungsi dengan baik di tempat kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indrawati *et al.* (2023) menemukan bahwa keterampilan interpersonal dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja siswa vokasi di Indonesia. Selain itu, Usman dan Suherman (2020) menemukan bahwa pengalaman praktik kerja industri, panduan karir, dan motivasi kerja memengaruhi kesiapan kerja siswa. Dalam disertasinya, Cahyaningtyas *et al.* (2021) menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kesiapan kerja dan keterampilan interpersonal pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, keterampilan interpersonal dan pengalaman kerja industri.

Fauzan, *et al.* (2023) menemukan bahwa program magang dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap persiapan kerja di pendidikan vokasi, hal ini sejalan dengan tantangan karir di Jakarta. Supriyanto *et al.* (2022) juga menambahkan bahwa pengalaman magang membantu siswa lebih mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Pengalaman magang dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan tingkat kesiapan kerja siswa SMK. Dengan demikian, tingkat kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kemampuan komunikasi, namun juga pengalaman praktis yang diperoleh selama menempuh studi. Akibatnya, mahasiswa semester akhir harus mempersiapkan diri untuk bekerja agar mereka dapat

berkompetisi di dunia kerja dengan yang lainnya (Zunita *et al.*, 2018). Singkatnya, untuk bisa bersaing di pasar kerja Jakarta yang kompetitif, Generasi Z harus mengembangkan kombinasi yang tepat antara keterampilan teknis dan pengalaman di dunia nyata.

Penelitian ini telah mengkaji berbagai studi sebelumnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta. Fauzan *et al.* (2023) dan Supriyanto *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa faktor internal seperti motivasi kerja dan keterampilan interpersonal berperan penting dalam mempersiapkan dunia kerja. Lebih spesifiknya Indrawati *et al.* (2023) menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan keterampilan komunikasi terhadap persiapan kerja siswa SMK. Selain itu, Usman dan Suherman (2020) menambahkan bahwa orientasi karir dan pengalaman kerja praktik juga berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja, memberikan gambaran komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja Generasi Z. Kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal tetapi juga oleh orientasi karir dan pengalaman praktik. Namun penelitian ini bertujuan untuk menguji secara khusus pengaruh motivasi kerja dan keterampilan interpersonal terhadap kesiapan kerja Generasi Z di wilayah Jakarta, dimana terdapat momentum industri yang berubah dengan cepat.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Suhartono *et al.* (2020) menekankan pentingnya keterampilan interpersonal dalam mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja, namun tidak secara khusus mempelajari Generasi Z di kota perkotaan seperti Jakarta. Demikian pula penelitian Cahyaningtyas *et al.* (2021) menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan komunikasi personal dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, namun tidak menjelaskan secara detail dampaknya terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dengan memberikan perhatian khusus terhadap kondisi di Jakarta, memastikan kombinasi faktor motivasi kerja dan keterampilan interpersonal yang lebih dalam untuk mempersiapkan Generasi Z menghadapi tantangan bekerja di era modern ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Lora (Fajriana & Listiara, 2018) menemukan bahwa perilaku percaya diri dapat membantu seseorang mengontrol pengaruh orang lain. Memberikan dukungan emosional dapat berupa perhatian, dorongan dan perhatian positif membuat orang lain merasa nyaman (Sarrafino & Smith, 2011). Dalam industri yang berubah dengan cepat, memiliki motivasi yang kuat dan keterampilan interpersonal yang baik merupakan hal penting bagi kesiapan kerja Generasi Z. Generasi ini cenderung lebih cepat tanggap terhadap teknologi digital dan sering menunjukkan minat terhadap pekerjaan

yang memiliki tujuan sosial dan dampak positif. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor tersebut sangat menentukan keberhasilan mereka dalam dunia kerja.

Selain itu, motivasi kerja yang kuat dapat mendorong individu untuk terus belajar dan berkembang agar lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan. Begitu pula dengan keterampilan interpersonal yang memungkinkan mereka bekerja lebih efektif dalam tim dan membangun jaringan yang luas, yang merupakan aset penting dalam lingkungan kerja yang dinamis. Keterampilan interpersonal dan motivasi kerja memiliki peran besar dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Keterampilan interpersonal yang baik, seperti kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan bekerja sama dalam tim, juga sangat berkontribusi pada kesiapan kerja individu (Sutrisno, 2020). Oleh karena itu, membahas interaksi antara motivasi kerja dan keterampilan komunikasi dalam konteks kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta tidak hanya relevan tetapi juga penting untuk memastikan bahwa generasi ini siap menghadapi tuntutan dan dinamisme industri modern.

Dalam konteks kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta, kemungkinan motivasi kerja dan keterampilan interpersonal mempengaruhi kesiapan kerja mereka secara signifikan tampaknya cukup tinggi. Motivasi kerja yang mencakup aspek internal seperti kepuasan pribadi serta aspek eksternal seperti pengakuan dan imbalan materi, memungkinkan individu memiliki motivasi internal yang kuat untuk mencapai tujuan karirnya. Hal ini juga memungkinkan mereka untuk beradaptasi dan berkembang dengan kebutuhan industri yang terus berubah. Halim dan Yani (2021) mengatakan bahwa kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada pengetahuan teknis, tetapi juga pada keterampilan interpersonal yang memungkinkan individu beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja yang dinamis.

Di sisi lain, keterampilan interpersonal, termasuk kemampuan berkomunikasi secara efektif, empati, dan resolusi konflik, memberikan Generasi Z kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dan membangun jaringan yang mendukung karier mereka dalam jangka panjang. Keterampilan ini sangat relevan di lingkungan kerja yang semakin mengutamakan kolaborasi dan jaringan. Selain itu, kombinasi motivasi kerja yang kuat dan kemampuan komunikasi yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan dunia kerja, karena generasi ini cenderung lebih cepat beradaptasi dengan teknologi dan pemandangan. Jika kita melihat orang-orang melakukan pekerjaan yang mempunyai dampak sosial, maka interaksi antara

kedua faktor ini dapat mempengaruhi secara positif kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang besar saat ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan keterampilan interpersonal dapat mempengaruhi kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta sangat besar, baik dalam aspek positif maupun dalam beberapa konteks negatif yang mungkin timbul dari kurangnya salah satu faktor ini. Analisis menyeluruh terhadap variabel-variabel tersebut akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana memastikan Generasi Z siap memenuhi tuntutan dan dinamika industri saat ini.

Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Pemilihan Generasi Z sebagai kelompok inti didasarkan pada karakteristik unik mereka dalam mengadopsi teknologi dan minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang berdampak sosial. Mengingat Generasi Z memiliki kecenderungan yang kuat untuk mengadaptasi teknologi dan sangat tertarik pada pekerjaan yang berdampak sosial, maka penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang bagaimana mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja yang termotivasi dan siap menghadapi tantangan zaman modern. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya penting dalam konteks akademis tetapi juga memiliki implikasi praktis yang penting dalam meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta, kota dengan dinamika industri yang unik dan menantang.

Menghadapi tantangan tersebut, penelitian akan dilakukan di Jakarta yang dikenal sebagai pusat dinamisme industri dan berbagai sektor lapangan kerja. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Jakarta menawarkan lingkungan yang kaya akan keanekaragaman industri dan tingginya konsentrasi Generasi Z memasuki dunia kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” **Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Jakarta.”**

## 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diperoleh berbagai kesimpulan mengenai identifikasi masalah, yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?
- b. Apakah keterampilan interpersonal memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?

### **3. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya ruang lingkup penelitian, maka berikut adalah pembatasan masalah penelitian ini:

- a. Subjek pada penelitian ini dibatasi hanya pada Generasi Z. Pembatasan pada subyek penelitian ini memiliki tujuan untuk pengumpulan data yang efektif dan efisien.
- b. Variabel yang diambil dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan keterampilan interpersonal terhadap kesiapan kerja.
- c. Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi hanya kepada Generasi Z yang berdomisili di Jakarta. Pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menghemat waktu

### **4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta?
- b. Apakah keterampilan interpersonal memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta.
- b. Menganalisis pengaruh keterampilan interpersonal terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jakarta.

### **2. Manfaat**

Manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terbagi menjadi dua yaitu teoritis dan praktis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan panduan bagi dunia usaha dan organisasi di Jakarta untuk meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z. Dengan

mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan keterampilan interpersonal mempengaruhi kesiapan kerja Generasi Z perusahaan dan organisasi dapat mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerja dan keterampilan interpersonal Generasi Z. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu Generasi Z lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja.

**b. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang motivasi kerja dan keterampilan komunikasi interpersonal dalam konteks Generasi Z di Jakarta. Penelitian ini dapat membantu kita memahami lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja Generasi Z dengan mengetahui bagaimana keterampilan komunikasi dan motivasi kerja berdampak pada kesiapan kerja Generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian lebih lanjut tentang keterampilan menjalin hubungan dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ab Hamid, M. R., Sami, W., & Sidek, M. M. (2017). Discriminant validity assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. In *Journal of physics: Conference series* (Vol. 890, No. 1, p. 012163). IOP Publishing.
- Agus, Fitriyanto. (2006). Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. *Jakarta: Dineka Cipta*.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). Research Methods for Business: A Skill Building Approach (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Buhrmester. (1988). Five Domains of Interpersonal Competence in Peer Relationship. *Journal Of Personality and Social Psychology* vol.55. hlm. 991-1008.
- Clark, H. (2013). Work readiness standards and benchmarks: the key to differentiating america's workforce and regaining global competitiveness. *ACT, Inc.*
- Cxomedia. (2023). Kata Gen Z Soal Kerja di Jakarta: Masih Relevan dan Wujudkan Mimpi. cxomedia.co.id. Diakses pada (2024, September 20), dari: <https://www.cxomedia.id/business-and-career/20230203162754-61-177901/kata-gen-z-soal-kerja-di-jakarta-masih-relevan-dan-wujudkan-mimpi>
- Daft Richard L. (2010). Era Baru Manajemen, Motivasi Kerja, Komitmen, Jakarta: Salmab Empat  
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah, S. (2023). The effect of internship and work motivation on students' work readiness in vocational education: PLS-SEM approach. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(1), 26-34.
- Fajriana, Y. R., & Listiara, A. (2020). Hubungan asertivitas dengan konformitas pada mahasiswa anggota Ormada yang berlatar belakang budaya Jawa di Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 7(2), 778-784.
- Fajriana, Y. R., & Listiara, A. (2018). Hubungan Asertivitas Dengan Konformitas Pada Mahasiswa Anggota Ormada Yang Berlatar Belakang Budaya Jawa Di Universitas Diponegoro. *Empati*, 7(2), 384–390.  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/21711>
- Gardner, H. (1993). *Frames of mind: the theory of multiple intelligence*. New York: Basic Books.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Pearson Education. [www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)

- Halim, S., & Yani, F. (2021). Peran Keterampilan Interpersonal dalam Mempersiapkan Karyawan Baru untuk Dunia Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1), 34-48.
- Indrawati, C. D. S., Subarno, A., Winarno, W., Permansasah, S., Wirawan, A. W., & Rusmana, D. (2023). Influence of Work Motivation, Interpersonal Skills, and Knowledge Construction on the Work Readiness of Vocational Students. *Education Research International*, 2023(1), 4956337.
- Ingarianti, T.m. & Ribut, P. (2018). Teori dan Praktik Konseling Karier Integratif. Bandung: PT Refika Aditama
- Johnson, D. W. (2000). Reaching out: Interpersonal Effectiveness and SelfActualization. Seventh Edition. New York: Pearson Education Inc
- Krietner R dan Kinicki A, (2001), Organizational Behavior, International Edition, Mc Graw-Hill Companies, Inc  
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>
- Nawawi H, (2003) Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan, Jakarta: Ghalia Indonesia.  
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>
- Nasution. (2004). Sosiologi Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara
- Putri Cahyaningtyas, S., & Lestari, R. (2021). *Hubungan Antara Keterampilan Interpersonal Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Roscoe, J. T. (1975). Fundamental research statistics for the behavioral sciences . In Holt Rinehart & Winston, New York (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Rosjidan. (1996). Keterampilan Hubungan Antar Pribadi Bagi Para Guru. Makalah disampaikan dalam Pelatihan Para Guru YPPI Surabaya.
- Ruky, Achmad. S. (2003). *Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas: Pendekatan mikro praktis untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Rustiadi, E., Pribadi, D. O., Pravitasari, A. E., Indraprahasta, G. S., & Iman, L. S. (2015). Jabodetabek megacity: From city development toward urban complex management system. *Urban development challenges, risks and resilience in Asian mega cities*, 421-445.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons. [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)

- Sidiq, S., Sudji, M., Rihab, W. D., Yayan Adrianova, E. T., Muhammad, N., & Shilmi, A. (2022). The influence of internship experience and work motivation on work readiness in vocational students: PLS-SEM analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*.
- Suhartono, E., Machmuddah, Z., & Nuswantoro, U. D. (2020). Kontribusi intrapersonal skills dan interpersonal skills terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi "X.". *Jurnal Sains Manajemen Volume*, 6(1).
- Sarrafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* (7 ed.). Hoboken: Wiley.
- Sutrisno, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kesiapan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 123-136.
- Super, Donald. E., & Jordaan, J. P. (1973). *Career development theory. British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3–16
- Syahputra, M. A. D. (2021). Pentingnya Pendekatan Interpersonal Skills untuk Mengembangkan Hard Skill & Soft Skill pada Mahasiswa. *JEJAK: Jurnal Pendidikan Sejarah & Sejarah*, 1(2), 82-90.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Sugihartono. (2013). Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press
- Sidiq, S., Sudji, M., Rihab, W. D., Yayan Adrianova, E. T., Muhammad, N., & Shilmi, A. (2022). The influence of internship experience and work motivation on work readiness
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 721-730.
- Uno, H. B. (2021). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Bumi Aksara.
- Usman, O., & Suherman, C. (2020). The Influence of Experience Industrial Work Practices, Work Motivation, and Career Guidelines, on Student Work Readiness. *Work Motivation, and Career Guidelines, on Student Work Readiness (June 9, 2020)*.
- Vilysia, V., & Turangan, J. A. (2024). THE INFLUENCE OF INTERNSHIP EXPERIENCE, SOCIAL SUPPORT, AND WORK MOTIVATION ON WORK READINESS OF FEB STUDENTS OF UNIVERSITAS TARUMANAGARA. *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(3), 151-161.
- Zunita, M., Yusmansyah, Y., & Widiastuti, R. (2018). Analisis kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *ALIBKIN (Jurnal Bimbingan Konseling)*, 6(3).