

SKRIPSI
PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KESIAPAN
KERJA GENERASI Z DI JABODETABEK



DIAJUKAN OLEH:
NAMA : SITI NUR AINI
NIM : 115210369

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2024

SKRIPSI
PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KESIAPAN
KERJA GENERASI Z DI JABODETABEK



DIAJUKAN OLEH:
NAMA : SITI NUR AINI
NIM : 115210369

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

2024

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Siti Nur Aini

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210369

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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, 19 November 2024

Siti Nur Aini

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 : SITI NUR AINI
NIM : 115210369
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGALAMAN MAGANG
DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI
Z DI JABODETABEK

Jakarta, 15 November 2024

Pembimbing,



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

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SITI NUR AINI
NIM : 115210369
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI
JABODETABEK

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 18 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Frangky Slamet S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Edalmen, S.E., M.M.
- Joyce A. Turangan, S.E., M. Pd.

Jakarta, 21 Desember 2024

Pembimbing,



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

ABSTRACT

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

(A) *SITI NUR AINI (115210369)*

(B) *THE EFFECT OF INTERNSHIP EXPERIENCE AND EMOTIONAL
INTELLIGENCE IN WORK READINESS OF GENERATION Z IN
JABODETABEK*

Abstract: Generation Z in Indonesia dominates the workforce and excels in digital skills. However, Generation Z faces challenges related to the perception of companies that view them as less prepared for work, which drives efforts from the government and educational institutions to enhance their work readiness. This study aims to analyze the effect of internship experience and emotional intelligence on the work readiness of Generation Z in Jabodetabek. This research uses a quantitative method with a survey of 150 respondents selected through non-probability sampling using a convenience sampling approach. Data was collected through a questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results show that both internship experience and emotional intelligence have a positive and significant impact on work readiness. The findings indicate that internship experience has a greater effect on work readiness compared to emotional intelligence, highlighting the importance of strengthening internship programs to prepare Generation Z to meet labor market demands. This research provides benefits for Generation Z in the Jabodetabek area to determine strategies for enhancing work readiness through leveraging internship opportunities and developing emotional intelligence, both of which have proven to significantly help them face intense job competition and improve their chances of being hired by companies.

(C) *Keywords: Internship experience, emotional intelligence, work readiness.*

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) SITI NUR AINI (115210369)

(B) PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI
JABODETABEK

Abstrak: Generasi Z di Indonesia, mendominasi angkatan kerja dan unggul dalam keterampilan digital. Namun, generasi Z menghadapi tantangan berkaitan dengan persepsi perusahaan yang menganggap mereka kurang memiliki kesiapan kerja, sehingga hal ini mendorong upaya pemerintah dan institusi pendidikan untuk meningkatkan kesiapan kerja generasi ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman magang dan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei terhadap 150 responden yang dipilih melalui *nonprobability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman magang memberikan efek yang lebih besar terhadap kesiapan kerja dibandingkan kecerdasan emosional, mengindikasikan pentingnya penguatan program magang untuk mempersiapkan generasi Z dalam memenuhi tuntutan pasar kerja. Penelitian ini memberikan manfaat bagi generasi Z di wilayah Jabodetabek untuk menentukan strategi meningkatkan kesiapan kerja melalui pemanfaatan kesempatan magang dan pengembangan kecerdasan emosional, yang keduanya terbukti berpengaruh signifikan dalam membantu mereka menghadapi persaingan kerja yang ketat dan meningkatkan peluang diterima di perusahaan.

(C) Kata Kunci: Pengalaman magang, kecerdasan emosional, kesiapan kerja.

HALAMAN MOTTO

You are a golden thing in this heavy, heavy world.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan dengan penuh rasa syukur kepada:
Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya,
Orang tua tercinta atas cinta, doa, dan dukungannya.
Saudara-saudaraku tersayang, atas motivasinya.
Para Sahabat, atas kebersamaan dan semangat yang diberikan.
Dosen dan Pembimbing, atas ilmu dan bimbingannya.
Semoga skripsi ini menjadi wujud syukur dan dedikasi atas
segala dukungan yang telah saya terima.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT. atas berkat, rahmat, dan karunia-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 Tarumanagara.

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 A. 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. Kedua orang tua tercinta Alm. Syakur dan Soleha yang tidak pernah lelah memberikan dukungan baik secara moral, spiritual, dan material kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan ini.

7. Ach. Ifan Affandi dan Nurul Komariah, selaku saudara penulis yang turut serta memotivasi dan memberikan dukungan baik secara moral, spiritual, dan material kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Athaya, Kharisma, Titi selaku sahabat terdekat penulis yang selalu memberikan dukungan dan setia menemani penulis.
9. Sinta, Violeta, Sharon, Sanny, Blessy, Yuri selaku sahabat selama perkuliahan penulis yang senantiasa memberikan dukungan dengan baik selama pengerjaan skripsi ini dan selalu setia menemani.
10. Nesya, Hera, Eldon selaku teman seperbimbingan penulis yang selalu memberikan bantuan dan saling mendukung untuk memotivasi satu sama lain selama proses pengerjaan skripsi ini hingga berjalan dengan baik.
11. Kepada para responden yang telah mengisi kuesioner penelitian ini karena telah bersedia meluangkan waktu dan membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
12. 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.
13. Last but not least, i wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong. I wanna thank me for just being me at all times.

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, 19 November 2024

Penulis,
Siti Nur Aini

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	6
B. Tujuan dan Manfaat	6
1. Tujuan	6
2. Manfaat	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel	9
1. Pengalaman Magang.....	9
2. Kecerdasan Emosional.....	10
3. Kesiapan Kerja.....	11
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	12
1. Kaitan antara pengalaman magang dengan kesiapan kerja	12

2. Kaitan antara kecerdasan emosional dengan kesiapan kerja	13
D. Penelitian yang Relevan.....	14
E. Kerangka Pemikiran	20
F. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Desain Penelitian	23
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	23
1. Populasi.....	23
2. Teknik Pemilihan Sampel	23
3. Ukuran Sampel	24
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	24
1. Pengalaman Magang.....	24
2. Kecerdasan Emosional.....	25
3. Kesiapan Kerja.....	25
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	26
1. Validitas	26
a. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i>	27
b. Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i>	28
2. Reliabilitas	30
E. Analisis Data.....	30
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	31
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	31
a. Multikoleniaritas	32
b. Koefisien Determinasi (R^2).....	32
c. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	32
d. <i>Path Coefficient</i>	32
e. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	33
f. <i>Effect Size</i>	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	34
A. Deskripsi Subjek Penelitian	34
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili.....	35
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Program Magang.....	36
B. Deskripsi Objek Penelitian	36
1. Pengalaman Magang.....	37
2. Kecerdasan Emosional.....	37
3. Kesiapan Kerja.....	38
C. Hasil Analisis Data.....	39
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	39
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	39
a. Multikoleniaritas.....	39
b. Koefisien Determinasi (R^2).....	40
c. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	40
d. Hasil Uji Hipotesis.....	41
a) Uji Hipotesis Pertama	41
b) Uji Hipotesis Kedua	42
D. Pembahasan	43
BAB V PENUTUP	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran dan Keterbatasan.....	47
1. Saran	47
a. Saran Teoritis	47
b. Saran Praktis	47
2. Keterbatasan.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan.....	14
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Pengalaman Magang.....	24
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Kecerdasan Emosional.....	25
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Kesiapan Kerja.....	25
Tabel 3.4	Hasil Analisis <i>Loading Factor (Convergent Validity)</i>	27
Tabel 3.5	Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (Convergent Validity)</i>	28
Tabel 3.6	Hasil Analisis <i>Cross Loading (Discriminant Validity)</i>	28
Tabel 3.7	Hasil Analisis <i>Heteroit-Monotrait Rasio (Discriminant Validity)</i>	29
Tabel 3.8	Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	30
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili.....	35
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Program Magang.....	36
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Magang.....	37
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional.....	38
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesiapan Kerja.....	39
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikoleniaritas.....	40
Tabel 4.9	Hasil Analisis <i>R Square</i>	40
Tabel 4.10	Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i>	40
Tabel 4.11	Pengujian Hipotesis.....	41
Tabel 4.12	Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	42
Tabel 4.13	Hasil Uji Hipotesis Kedua.....	42
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Model Penelitian.....	21
Gambar 2	Koefisien Jalur.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner.....	55
Lampiran 2.	Data Kuesioner.....	60
Lampiran 3.	Data Mentah.....	62
Lampiran 4.	Hasil Analisis AVE, <i>Cronbach's Alpha</i> , dan <i>Composite Reliability</i>	64
Lampiran 5.	Hasil Analisis <i>Loading Factor</i>	65
Lampiran 6.	Hasil Analisis <i>Cross Loading</i>	65
Lampiran 7.	Hasil Analisis HTMT.....	66
Lampiran 8.	Hasil Analisis Uji Multikoleniaritas.....	66
Lampiran 9.	Hasil Analisis <i>R-Square</i>	66
Lampiran 10.	Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i>	66
Lampiran 11.	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman saat ini menyebabkan fenomena dalam dunia pekerjaan semakin menarik, khususnya di Indonesia yaitu perubahan demografis angkatan kerja (Fajriyanti, dkk, 2023). Saat ini, angkatan kerja terdiri dari tiga kelompok generasi berbeda, yaitu generasi X yang lahir antara tahun 1965 hingga 1980, lalu generasi Y yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 dan generasi Z yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012. Generasi Z, sering disebut sebagai *iGeneration* atau generasi internet, sehingga mereka memiliki pandangan yang berbeda terkait harapan dan ekspektasi di tempat kerja jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Wijoyo, dkk, 2020).

Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data statistik yang mengungkapkan bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia saat ini didominasi oleh generasi Z dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% populasi. Di lain sisi, angkatan milenial berada pada peringkat kedua dengan jumlah sekitar 69,38 juta jiwa atau 25,87%. Lalu generasi X berjumlah 58,65 juta jiwa dan generasi *baby boomer* memiliki jumlah sekitar 31,01 juta jiwa. Selanjutnya generasi tertua yaitu *post* generasi Z dan *pre-boomer* masing-masing memiliki jumlah sekitar 29,17 juta jiwa dan 5,03 juta jiwa (Rainer, 2023).

Dominasi generasi Z pada angkatan kerja di Indonesia menunjukkan adanya peluang mempercepat pertumbuhan ekonomi, karena generasi Z masuk dalam usia produktif. Dengan semakin banyaknya penduduk dengan usia produktif, menunjukkan bahwa Indonesia berada pada era bonus demografi (Kominfo, 2021). Selain itu, generasi Z pun memiliki julukan sebagai *digital natives* atau generasi digital karena tingginya keterampilan mereka dalam menggunakan teknologi digital. Hal ini memungkinkan para generasi Z cepat dalam melakukan berbagai aktivitas sehingga memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Nurramadhania &

Idulfilastri, 2023). Di sisi lain, pada Agustus tahun 2023 Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat terdapat 9,9 juta anak muda Indonesia berusia 15 hingga 24 tahun yang termasuk generasi Z tidak bekerja atau bahkan mendapatkan pelatihan. Padahal, Indonesia sudah memiliki target *Indonesia Emas 2045* (Setuningsih, 2024).

Banyaknya generasi Z yang tidak bekerja ini disebabkan oleh persepsi perusahaan yang menganggap mereka belum siap bekerja. Hal ini dibuktikan dengan survei yang dilakukan oleh *Intelligent* yang dilakukan terhadap 1.243 pemilik perusahaan mengenai penilaian perusahaan terhadap para lulusan tahun 2020 sampai 2023 yang terdiri dari generasi Z. Survei tersebut menunjukkan bahwa 40% perusahaan melihat bahwa lulusan baru tersebut belum siap masuk ke dunia kerja. Survei tersebut pun menjelaskan bahwa pemikiran buruk mengenai generasi Z yang baru lulus ini akan mempengaruhi keputusan mereka untuk merekrut generasi ini. Dari 40% perusahaan yang mengatakan generasi Z tidak siap masuk dunia kerja, 94% diantaranya menyatakan lebih baik menghindari merekrut mereka (Prima, 2023).

Salah satu pimpinan terkemuka di London pun menyatakan bahwa ia tidak ingin merekrut generasi Z karena menilai bahwa generasi tersebut masih kurang memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja (Knight, 2024). Kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan yang menunjukkan adanya koordinasi antar faktor-faktor yang mempengaruhi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mencapai tujuan yaitu dapat bekerja segera setelah menyelesaikan jenjang pendidikan yang dijalaninya tanpa memerlukan penyesuaian yang memerlukan waktu yang cukup lama (Chavan & Carter, 2018; Fauzan, dkk, 2023).

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) hingga saat ini terus membuat berbagai program dan kebijakan untuk mengakselerasi penciptaan lapangan kerja yang berkualitas serta meningkatkan *link and match* antara lulusan pendidikan tinggi dengan pasar kerja dalam menekan angka pengangguran. Kebijakan ini membutuhkan dukungan dari semua pihak terutama dari kalangan akademik dan pendidikan tinggi. Salah satu program yang telah berjalan adalah acara *Youth Economic Summit* (YES) yang diselenggarakan oleh BEM FEB UIN Syarif

Hidayatullah Jakarta yang berkolaborasi dengan Kemenaker. Acara ini diselenggarakan sebagai upaya untuk mendorong dan membekali para mahasiswa dan juga generasi muda agar lebih siap menghadapi dunia kerja sehingga dapat berkontribusi bagi pembangunan bangsa (Humas Kemnaker, 2023).

Menurut Muspawi dan Lestari (2020), kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi dimana individu siap secara fisik dan mental untuk melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Setiap individu memiliki kesiapan kerja yang berbeda-beda, maka dari itu kesiapan kerja perlu diperhatikan sebelum individu tersebut memasuki dunia kerja yang sesungguhnya agar individu tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan baik serta mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minatnya. Sedangkan menurut Amalia dan Murniawaty (2020), kesiapan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang telah siap secara fisik maupun mental. Selain itu, terdapat kemauan dan kemampuan dalam kegiatan mendapatkan hasil yang diinginkan serta didukung oleh pengalaman yang telah diperoleh.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Prasasti, dkk (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah *soft skill*, praktik kerja industri, bimbingan karir, dan motivasi kerja. Sedangkan menurut Lestari, dkk (2023), faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah kemampuan, kejelasan peran, dan motivasi diri. Menurut Sofa, dkk (2020), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah pengalaman magang. Hal ini dikarenakan mahasiswa dapat merasakan suasana lingkungan kerja yang nyata dan dapat mempraktikkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang diperoleh selama menempuh pendidikan formal. Hal ini pun didukung penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto, dkk (2022) juga mendapatkan hasil bahwa pengalaman magang memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, salah satu praktisi *Human Capital* di Indonesia pun menyatakan bahwa salah satu solusi agar generasi Z memiliki kesiapan untuk bekerja adalah pendidikan harus mampu menjembatani dunia akademik dan dunia kerja dengan memiliki

program magang yang berorientasi pada praktik nyata sehingga generasi Z siap menghadapi tantangan di dunia kerja (Lazuardi, 2024).

Selain pengalaman magang, Noviyanto dan Wijanarka (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional menjadi faktor penting yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Hal ini dikarenakan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka kesiapan kerja yang mereka miliki pun akan semakin baik. Hal ini pun didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyana, Indrawati, & Makhdalena (2023) bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Febriani (2023) juga menyatakan bahwa di era digital yang serba terhubung melalui teknologi, perkembangan pesat informasi dan tekanan yang dihasilkan menimbulkan tantangan signifikan. Oleh karena itu, generasi Z perlu mengembangkan kecerdasan emosional yang tinggi agar mampu menghadapi berbagai dinamika dalam dunia kerja. Kecerdasan emosional ini menjadi faktor krusial dalam kesiapan kerja generasi Z di tengah tuntutan zaman yang semakin kompleks.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa penelitian yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja khususnya Generasi Z masih cenderung sedikit. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih menspesifikasikan subjek penelitian pada siswa SMK ataupun mahasiswa, tidak secara khusus meneliti Generasi Z. Selain itu, pada penelitian terdahulu pun terdapat keterbatasan sampel seperti penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto, dkk (2022) dan Fauzan, dkk (2023) yang hanya meneliti kesiapan kerja pada siswa SMK saja. Penelitian tersebut pun hanya menggunakan pengalaman magang dan motivasi saja sebagai variabel independen. Sehingga hal ini menunjukkan adanya celah dalam penelitian terdahulu khususnya dari segi sampel serta variabel penelitian yang digunakan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini akan menggunakan pengalaman magang dan kecemasan emosional sebagai variabel independen, lalu peneliti akan menggunakan kesiapan kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini akan diberi judul **“Pengaruh**

Pengalaman Magang dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, dapat dirumuskan identifikasi masalah, yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah *soft skill* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?
- b. Apakah praktik kerja industri memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?
- c. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?
- d. Apakah kemampuan memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?
- e. Apakah kejelasan peran memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?
- f. Apakah motivasi diri memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?
- g. Apakah pengalaman magang memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?
- h. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja?

3. Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian yang luas mengharuskan sebuah penelitian memiliki batasan masalah yang jelas. Berikut merupakan batasan masalah dalam penelitian ini:

- a. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada Generasi Z yang berdomisili di Jabodetabek dan sudah lulus kuliah atau sedang menjalani semester akhir. Pembatasan pada subjek dalam penelitian ini dikarenakan fokus utama dalam penelitian adalah kesiapan kerja. Sehingga subjek yang diteliti benar-benar seseorang yang sudah memiliki pengalaman magang.
- b. Objek yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengalaman magang dan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja. Alasan pemilihan pengalaman magang dan kecerdasan emosional sebagai variabel yang diteliti dari berbagai variabel yang diidentifikasi adalah karena kedua variabel ini secara langsung terkait dengan kesiapan kerja mahasiswa. Pengalaman magang dipilih karena magang merupakan sarana penting bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan pengetahuan yang mereka peroleh selama pendidikan ke dalam dunia kerja

nyata. Melalui pengalaman magang, mahasiswa tidak hanya mendapatkan wawasan praktis tentang dunia kerja, tetapi juga memperkuat keterampilan teknis dan interpersonal yang relevan dengan karir mereka. Hal ini membuat pengalaman magang menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Sementara itu, kecerdasan emosional dipilih karena kemampuan seseorang dalam mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif sangat penting di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk beradaptasi, menghadapi tekanan, dan bekerja sama dengan tim dengan baik, yang semuanya merupakan komponen penting dari kesiapan kerja. Kecerdasan emosional tidak hanya mendukung performa individu di tempat kerja, tetapi juga berperan dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan harmonis, serta mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, kedua variabel ini merupakan variabel yang paling relevan untuk dianalisis dalam konteks kesiapan kerja mahasiswa.

4. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah pengalaman magang memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek?
- b. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empiris bahwa:

- a. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek.

- b. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Jabodetabek.

2. Manfaat

Manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terbagi menjadi dua jenis, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis dengan uraian sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta dasar pembandingan yang relevan untuk penelitian di masa yang akan datang berkaitan dengan pengaruh pengalaman magang dan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja khususnya pada Generasi Z di Jabodetabek. Selain itu, penelitian ini pun diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan bagi penelitian selanjutnya yang meneliti topik sejenis.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan, terutama yang berencana merekrut karyawan dari Generasi Z. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada para pimpinan perusahaan dalam mempertimbangkan karakteristik karyawan Generasi Z yang sesuai untuk dipekerjakan, sehingga proses rekrutmen dapat dilakukan secara lebih tepat dan efektif. Peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan bagi peneliti sendiri untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, P. I., & Murniawaty, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi Diri, dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 907-922.
- Bappenas. (2023). Luncurkan Rancangan Akhir RPJPN 2025 – 2045, Presiden Paparkan Visi No. Emas 2045. [https://www.bappenas.go.id/berita/luncurkan-rancangan-akhir-rpjpn-2025-2045-presiden-paparkan-visi-No.-emas-2045-c29Ju](https://www.bappenas.go.id/berita/luncurkan-rancangan-akhir-rpjpn-2025-2045-presiden-paparkan-visi-no.-emas-2045-c29Ju).
- Becker, G. S. (1992). *Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago.
- Calvin & Edalmen. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(4), 979-986.
- Choudhury, J. (2021). Emotional Intelligence, Socio – Emotional Competence and Human Capital. *RA Journal of Applied Research*, 7(4), 2932-2938.
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107-115.
- Fauzan, A., Triyono, M. B., Hardiyanta, R. A. P., Daryono, R. W., & Arifah S. (2023). The Effect of Internship and Work Motivation on Student's Work Readiness in Vocation Education: PLS-SEM Approach. *Journal of Innovation in Education and Cultural Research*, 4(1), 26-34.
- Febriani, L. A. (2023). Generasi Z dan Kecerdasan Emosional: Mengapa Kemampuan Emosional Sangat Penting dalam Era Digital?. <https://besideus.id/generasi-z-dan-kecerdasan-emosional-mengapa-kemampuan-emosional-sangat-penting-dalam-era-digital>.
- Febriyana, N., Indrawati, H., & Makhdalena. (2023). The Influencer of Emosional Intelligence, Industrial Work Practies, Soft Skills, and Self-Efficacy on Students Work Readiness. *Journal of Education Sciences*, 7(3), 499-517.
- Fenech, R., Baguant, P., & Abdelwahed, I. (2020). Work Readiness Across Various Specializations. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(4), 86-92.

- Fitriani, N., Wahyuni, S., & Widiyanto, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di UPT BLK Wonojati Malang. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 5(2), 56-61.
- Gairin-Sallan, J., Diaz-Vicario, A., Del Arco Bravo, I., & Alarcia, O. F. (2020). Effect and Impact of Curricular Practices of the Early Childhood Education and Primary Education Bachelor's Degrees: Opinion of Student, Tutors, and Coornators. *Journal of Marketing Education*, 1(2), 1-26.
- Galbraith, D., & Mondal, S. (2020). The Potensial Power of Internships and The Impact on Career Preparation. *Research in Higher Education Journal*, 38(2), 1-9.
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education. www.cengage.com/highered.
- Hora, M. T., Parrott, E., & Her, P. (2020). How Do Students Conceptualise the College Internship Experience? Towards a Student-Centred Approach to Designing and Implementing Internships. *Journal of Education and Work*, 9(68), 1-19.
- Humas Kemnaker. (2023). Kemnaker Akselerasi Terciptanya Lapangan Kerja Berkualitas. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-akselerasi-terciptanya-lapangan-kerja-berkualitas>.
- Knight, R. M. (2024). Cerita Pekerja Gen Z Dipercat Karena Gunakan Bahasa Kasual di Kantor, Mengapa Tidak Semua Perusahaan bisa Menoleransi?. <https://www.bbc.com/No/articles/c1rvexex0x9o>.
- Kominfo. (2021). Angkatan Kerja Produktif Melimpah. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel>.
- Krishnan, H., & Awang, S. R. (2020). Role of Emotional Intelligence in Teaching. *Jurnal Kemanusiaan*, 18(1), 87-92.
- Lazuardi, B. (2024). Solusi untuk Generasi Z Mudah Mendapatkan Pekerjaan. <https://kumparan.com/billylazuardi99/solusi-untuk-generasi-z-mudah-mendapatkan-pekerjaan-22ooXNeHePp/full>.
- Leary, M. P., & Sherlock, L. A. (2020). Service-Learning or Internship: A Mixed-Methods Evaluation of Experiential Learning Pedagogies. *Hindawi Education Research Internasional*, 1(13), 1-9.

- Lestari, P. M., Dwiharyadi, A., & Djefris, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Akuntansi, Bisnis, dan Ekonomi No.*, 2(2), 74-82.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111-117.
- Noviyanto, A. T., & Wijanarka, B. S. (2023). Influence of Emotional Intelligence, Digital Literacy, and Student Self-Efficacy on Job Readiness of the Mechanical Engineering Skills Program at Vocational Schools in Yogyakarta City. *Internasional Journal of Social Science and Human Research*, 6(10), 5830-5836, doi:10.47191/ijsshr/v6-i10-03.
- Nurjaman, J., Suryadi, D., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Pendidikan No. *Jurnal Pendidikan Teknik Bangunan*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.17509/jptb.v3i1.56895>
- Nurramadhania, K. P., & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Startup. *Tajug: Jurnal Pemikiran Islam, Sosial, dan Humaniora*, 1(1), 1-10.
- Pambajeng, A. P., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Economic, Bussiness and Accounting (COSTING)*, 7(2).
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: definitions and conceptualisations. In *Higher Education Research and Development*. Routledge. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Prasasti, A. D., Yohana, C., & Lutfia A. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja. *Journal of Comprehensive Science*, 2(5), 1374-1387.
- Prima, B. (2023). Tahukah No. 40% Perusahaan Berpikir Gen Z Tidak Siap Masuk Dunia Kerja. <https://momsmoney.kontan.co.id/news/tahukah-No.-40-perusahaan-berpikir-gen-z-tidak-siap-masuk-dunia-kerja-1>.
- Rainer. (2023). Sensus BPS: Saat Ini No. Didominasi Oleh Gen Z. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-No.-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>

- Riwayati, S., & Santoso, J. T. B. (2022). The Effect of Internship and Emotional Intelligence on Work Readiness Through Work Motivation as an Intervening Variable. *Economic Education Analysis Journal*, 11(2).
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Internasional Edition.
- Roscoe, J. T. (1975). Fundamental Research Statistics For The Behavioral Sciences. In *Holt Rinehart & Winston, New York* (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Sandi, H., Yunita, N. A., Heikal, M., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2021). Relationship Between Budget Participation, Job Characteristics, Emotional Intelligence and Work Motivation As Mediator Variables to Strengthening User Power Performance: An Empirical Evidence From No. Government. *Orfai Journal*, 1(1), 36-48.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Asia Edition Hoboken: Wiley.
- Setuningsih, N. (2024). 9,9 Juta Gen Z “Nganggur”, Imam Prasodjo Bicara Soal No. Emas 2045. <https://nasional.kompas.com/read/2024/05/20/16102421/99-juta-gen-z-nganggur-imam-prasodjo-bicara-soal-No.-emas-2045>.
- Setyadi, M. R. A., Triyono, M. B., & Daryono, R. W. (2020). The Influence of Industrial Work Practices and Workshop Infrastructure Facilities on Work Readiness of Students. *Journal of Physics; Conference Series*, 1833(012029), 1-8.
- Sofa, F. M., Suryani, N., & Rahmawati, F. D. (2020). The Influence of Industrial Work Practive (Internship), Corporate World Information, and Motivation of Entering Corporate World towards Working Readiness of Students at Class XII Office Administration Department in SMK Negeri 2 Temanggung 2018/2019. *Internasional Conference on Economics, Business, and Economic Education*, 702–719, doi:10.18502/kss.v4i6.6637.
- Super, D. E. (1955). Dimensions and Measurement of Vocational Maturity. *Teachers College Record*, 57, 151-163.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The Life Span, Life Space Approach to Careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. Jossey-Bass.
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (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), 5(1), 32–44.
<https://doi.org/10.23917/ijolae.v5i1.20033>

- Tentama, F., & Rikiyana, E. R. (2020). The Role of Social Support and Self-Regulation on Work Readiness Among Students in Vocational High School. *No. Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(4), 826-832.
- Utami, I. T., & Raharjo, D. H. (2020). The Effect of Competence and Experience of Students Internship on the Readiness of Work. *Journal of Wacana*, 23(4), 215-221.
- Vilysia., & Turangan, J. A. (2024). The Influence of Internship Experience, Social Support, and Work Motivation on Work Readiness of FEB Students of Universitas Tarumanagara. *Internasional Journal of Application on Economics and Business (IJAEb)*, 2(3), 151-161.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi z & revolusi industri 4.0*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Zehr, S. M., & Korte, R. (2020). Student Internship Experiences: Learning About the Workplace. *Education + Training, Emerald Publishing Limited*, 62(3), 311-324.