

BAB II

TIJAUAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi seseorang yang memiliki pengetahuan dan kedewasaan dalam menerima peluang pekerjaan dengan bertanggung jawab dan bisa menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif. Menurut Peter (2007) untuk memiliki kesiapan kerja tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai bidang, wawasan luas, pemaham dalam berpikir dan kepribadian baik yang membuat seseorang dapat memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih sukses. Menurut Agus (2006) kesiapan kerja kondisi yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik, mental dan pengalaman sehingga individu punya kemampuan untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan. Slameto (2015) ada 4 prinsip kesiapan, yaitu: 1) semua aspek perkembangan berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi) 2) kematangan jasmani dan rohani adalah perlu untuk memperoleh manfaat dari pengalaman 3) pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan 4) kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan. Menurut Makki (2015) kesiapan kerja adalah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang akan memungkinkan untuk membantu lulusan baru agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang terdapat di tempat individu tersebut bekerja. Menurut Sugihartono dalam Muspawi & Lestari (2020) kesiapan kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik mental serta pengalaman belajar sehingga mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan. Berdasarkan

beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan kesiapan kerja yaitu seseorang yang siap kerja dengan mempunyai banyak wawasan, bisa bertanggung jawab untuk pekerjaan dan kemauan mahasiswa untuk langsung terjun ke dunia usaha maupun industri setelah lulus.

b. Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja

Menurut Krisnamurti (2013) faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja :

1. Faktor dari luar (eksternal) meliputi orang tua, teman sebaya, masyarakat.
2. Faktor dari dalam diri sendiri (internal) meliputi:

- a. Bakat

Kualitas yang dimiliki oleh seseorang individu yang memungkinkan untuk berkembang pada masa yang akan datang sehingga perlu diketahui bakat dari sejak dini untuk mempersiapkan individu sesuai dengan bidang kerja.

- b. Motivasi kerja

Perubahan dalam diri seseorang yang ditandai oleh suatu reaksi untuk mencapai tujuan, motivasi kerja ini sangat berpengaruh pada seseorang untuk mendorong dalam memasuki dunia kerja menciptakan kesiapan pada dirinya.

- c. Soft skill

Keterampilan maupun kecakapan untuk diri sendiri, kelompok atau bermasyarakat.

- d. Kemampuan intelegensi atau kecerdasan

Kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang ada untuk memecahkan suatu masalah. Kemampuan intelegensi yang dimiliki individu memegang peran penting untuk pertimbangan

apakah individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki pekerjaan.

e. Sikap

Suatu positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk melakukan suatu pekerjaan.

f. Minat

Suatu harapan untuk mengarahkan individu kepada pilihan tertentu, minat berpengaruh dalam mencapai kesiapan dan prestasi di dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan maupun karir.

g. Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam Pendidikan yang ditekuni oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu.

h. Pengalaman Kerja Atau Magang

Pengalaman kerja yang dialami mahasiswa pada saat kuliah atau di luar kampus yang diperoleh dari praktik kerja industri atau magang.

i. Kemampuan, Keterbatasan Fisik Dan Penampilan

Kemampuan fisik seperti badan kekar, tinggi dan tampan badan kurus pendek, penampilan tidak sesuai etika.

c. Indikator Kesiapan Kerja

Slameto (2015) indikator kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Fisik, Mental Dan Emosional

Kondisi fisik yaitu kemampuan tubuh untuk menjalankan fungsi tubuh secara efisien kemudian mempertahankan keoptimalannya dalam setiap kondisi, berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik. Kesehatan mental adalah keadaan sejahtera di mana individu menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan hidup secara normal, dapat bekerja secara produktif dan bermanfaat, serta mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya. Kesiapan mental memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan kegiatan. Emosional kondisi yang berada diluar kendali, perasaan emosional kondisi yang mempengaruhi kehidupan sehari hari.

2. Kebutuhan, Motif Dan Tujuan.

Bekerja adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik fisik maupun social. Tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang.

3. Kerampilan dan Pengetahuan

Keterampilan dan pengetahuan sebagai penunjang kesiapan kerja dengan adanya ini memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan.

2. Pengalaman Magang

a. Pengertian Pengalaman Magang

Pengalaman yaitu pengalaman atau keterampilan yang diperoleh dari praktik atau luar usaha belajar Chaplin (2002). Abdullah (2003) pengalaman adalah salah satu sumber pengetahuan. Pengalaman menurut Schmit dalam Chen & Chen (2011) pengalaman yaitu peristiwa pada seseorang untuk merespon terjadinya suatu rangsangan sehingga antara individu satu dengan lainnya tidak memiliki pengalaman yang sama. Kotler (2005) pengalaman adalah pembelajaran yang mempengaruhi adanya perubahan perilaku seseorang. Menurut Fajri (2018) Magang adalah kegiatan, program yang diadakan secara individu maupun lembaga program magang yang digunakan sebagai sarana dalam memberikan gambaran real dunia kerja. Selain itu, magang adalah sarana individu maupun

lembaga untuk memberikan pembelajaran cara berkomunikasi atau cara berhubungan antar sesama dan personil yang ada di dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Sumardiono (2014) magang adalah proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan di dunia nyata. Pengalaman magang suatu komponen yang penting dalam di dalam suatu pelatihan manajemen untuk mengembangkan wawasan dan keterampilan para mahasiswa dan yang harus dilakukan. Kusnaeni & Martono (2016) Pengalaman magang merupakan bentuk program pelatihan yang dilaksanakan pada luar kelas sebagai suatu program keahlian. Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan pengalaman magang sebagai pengalaman seseorang yang didapat saat berada di dunia industri atau kerja nyata yang diselenggarakan lembaga kampus untuk mengasah bidang keahlian mahasiswa dan agar meningkatkan keahlian pada bidangnya.

b. Manfaat Dan Tujuan Pengalaman Magang

Manfaat dan tujuan magang menurut Hamalik (2007) yaitu :

1. Menyediakan kesempatan untuk melatih keterampilan di dalam situasi lapangan.
2. Memberikan pengalaman praktis sehingga hasil bertambah luas.
3. Berkesempatan memecahkan masalah di lapangan.
4. Mendekatkan dan menyiapkan peserta untuk terjun kebidang tugasnya setelah program pelatihan.

Tujuan magang yaitu:

1. Menumbuhkan sikap profesional yang diperlukan peserta untuk memenuhi lapangan kerja sesuai bidang keahlian.
2. Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan.
3. Menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menjadi bekal pada pengembangan dirinya.
4. Memberi pengetahuan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian proses pendidikan.
5. Meningkatkan efisiensi penyelenggaraan Pendidikan melalui pemanfaatan sumber daya pendidikan yang ada di dunia kerja.

c. Indikator Pengalaman Magang

Menurut Diah (2017) indikator magang yaitu :

1. Terlatihnya Keterampilan-Keterampilan Mahasiswa

Melatih kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh saat praktek, dan kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas.

2. Mendapatkan Pengalaman-Pengalaman Praktis

Pengalaman praktis pengalaman yang berdasarkan pada aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhannya, seperti pengalaman pada saat berada di luar atau masyarakat.

3. Mampu Memecahkan Berbagai Masalah di Lapangan

Pengalaman di luar banyak sekali tantangan seperti banyaknya masalah yang ada menjadikan seseorang mampu mengendalikan diri dengan cara solusi yang dipikirkan, sebagai individu harus dapat memecahkan masalah untuk mencapai tujuan.

3. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Menurut Maftuhah & Suratman (2017) efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Jhon (2006) individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa keyakinan diri sendiri cenderung mempengaruhi individu agar lebih baik untuk memperoleh tingkatan lebih tinggi sehingga kesiapan kerja maksimal. Menurut Alwisol (2010) efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Baron (2004) menyatakan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, dalam mencapai tujuan dan mengatasi segala hambatan. Menurut Anwar (2009) *self*

efficacy penting perannya di dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan efikasi kepercayaan diri sendiri atas kemampuan yang dimiliki untuk melakukan suatu tindakan agar mencapai tujuan dan dapat mengatasi hambatan.

b. Faktor-faktor self efficacy

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* Alwisol (2010) yaitu:

- a. Pencapaian prestasi, apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.
- b. Pengalaman orang lain, pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui sosial model yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan model.
- c. Persuasi verbal, individu diarahkan melalui saran, nasihat bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Kondisi emosional seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak di warnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan.

c. Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self efficacy* menurut Ghufron (2010) yaitu:

1. Level/magnitude berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas ketika individu merasa bisa untuk melakukannya, jika individu dihadapkan dengan tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan maka efikasi dalam diri individu akan terbatas pada tugas yang mudah.
2. Generality individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya pada suatu aktivitas dan situasi tertentu pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.
3. Strength/kekuatan orang yang punya keyakinan kuat mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan atau hambatan.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan untuk melakukan penelitian yang dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Author/Judul	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1	Handika (2022). Pengaruh Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah IAIN Padangsidempuan	Sampel: Teknik purposive sampling method dengan 73 mahasiswa Variable: X1 magang, Y kesiapan kerja	1. Magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja

No	Author/Judul	Metode penelitian	Hasil Penelitian
		Alat Analisis Data: Analisis regresi sederhana	
2	Fahri (2022). Pengaruh pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa (studi komparasi pada mahasiswa prodi perbankan Syariah universitas islam negeri raden intan lampung dan IAIN metro Angkatan 2016/2017)	Sampel: Sampel jenuh dengan 73 mahasiswa Variabel: X1 Pengalaman Magang, X2 Motivasi Kerja, Y Kesiapan Kerja Alat Analisis Data: Analisis regresi berganda	1. Pengalam praktik magang dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
3	Lestari & Ubaidillah (2022). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi, dan Prestasi Akademik Terhadap Kesiapan Mahasiswa Memasuki Dunia Kerja dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Mahasiswa	Sampel: Teknik Sempel random sampling dengan 81 mahasiswa. Variabel: X1 Pengalaman Magang, X2 Motivasi, X3 Prestasi Akademik,	1. Pengalaman Magang, Motivasi, Prestasi Akademik berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa. kesiapan memasuki dunia kerja. 2. Self Efficacy memperkuat pengaruh Internship Experience dan Motivasi terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja, dan Self Efficacy memperlemah pengaruh

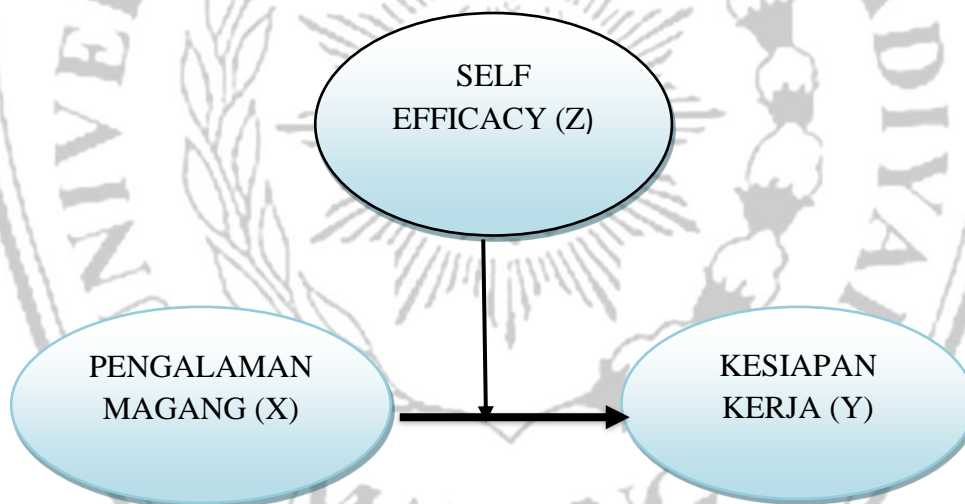
No	Author/Judul	Metode penelitian	Hasil Penelitian
	Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo).	Y Kesiapan kerja Alat Analisis Data: Analisis regresi berganda.	Prestasi Akademik terhadap kesiapan
4	Suyanto et al (2019). Pengaruh minat kerja dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.	Sampel: Teknik simple random sampling dengan 224 mahasiswa Variabel: X1 Minat Kerja, X2 Pengalaman Magang, Y kesiapan Kerja Alat Analisis Data: Analisis regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minat kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja 2. Minat kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. 3. Pengalaman magang berpengaruh untuk kesiapan kerja.
5	Gohae (2020). Pengalaman magang, minat kerja dan pengaruhnya terhadap kesiapa kerja mahasiswa akuntansi	Sampel: Teknik purposive sampling dengan 25 Mahasiswa Variabel: X1 Pengalaman Magang, X2 minat Kerja, Y Kesiapan Kerja Alat Analisis Data: Analisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minat kerja dan pengalaman kerja saling berpengaruh terhadap kesiapan kerja. 2. Minat kerja berpengaruh signifikan yang positif terhadap kesiapan kerja. 3. Pengalaman mengarah pada magang dan signifikan bagi kesiapan kerja.

No	Author/Judul	Metode penelitian	Hasil Penelitian
		regresi berganda	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada metode penelitian dengan wawancara dan angket. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada perbedaan objek penelitian, dan alat analisis.

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengalaman magang (X), kesiapan kerja (Y) dan *self efficacy* (Z). Berikut ini gambaran kerangka pikir.



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja

Rosa Nikmatul Fajri (2018) magang yaitu kegiatan dan program yang diadakan secara individu maupun lembaga program magang yang digunakan sebagai sarana dalam memberikan real dunia kerja. Jadi pengalaman magang pengalaman yang

didapatkan pada dunia nyata disaat kerja industri. Menurut Makki et al (2015) kesiapan kerja adalah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang akan memungkinkan untuk membantu lulusan baru agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang terdapat di tempat individu tersebut bekerja.

Penelitian Azmi dalam Amelia (2021) praktik magang industri berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian Muyasaroh (2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pengalaman praktik industri terhadap kesiapan kerja. Penelitian Wahyuda (2018) bahwa praktik kerja lapangan dan motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

H1: Diduga ada pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja

2. Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan self efficacy sebagai moderasi

Menurut Anwar (2015) pengalaman magang merupakan proses belajar dimana seseorang memperoleh dan dapat menguasai suatu keterampilan dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan. Dalyono (2005) Kesiapan kerja kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik di luar atau di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang maupun jasa. Menurut Maftuhah & Suratman (2017) Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Penelitian Sari (2022) terdapat pengaruh pengalaman magang dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa yang secara simultan dan berada pada tingkat kuat. Penelitian Nurrahman (2021) kerja magang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja

H2: Diduga ada pengaruh antara pengalaman magang terhadap kesiapan kerja yang dimoderasi oleh self efficacy.