

Peran *Self-Efficacy* dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Magang dan *Soft Skills* Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z

Putri Ermelinda Sopiana^{1*}, Miswanto²

^{1,2}STIE YKPN Yogyakarta, Jl. Raya Kledokan, Kledokan, Kec. Depok, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta
putriermelindasopiana@gmail.com

Abstract

Work readiness has become one of the major challenges faced by Generation Z in entering an increasingly competitive labor market. This study aims to examine the mediating role of self-efficacy in the relationship between internship experience, soft skills, and work readiness among Generation Z. A quantitative approach was employed using an online survey distributed to 100 final-year students and fresh graduates who had completed internship programs. Respondents were selected using purposive sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4 software. The results indicate that internship experience and soft skills have a positive effect on self-efficacy. Furthermore, soft skills and self-efficacy positively affect work readiness, while internship experience does not have a direct effect on work readiness. The findings also reveal that self-efficacy mediates the relationship between internship experience and work readiness, as well as between soft skills and work readiness. These findings suggest that work readiness is influenced not only by practical experience and non-technical competencies but also by individuals' confidence in their ability to meet workplace demands.

Keywords: Internship Experience, Soft Skills, Self-Efficacy, Work Readiness, Generation Z.

Abstrak

Kesiapan kerja menjadi salah satu tantangan yang dihadapi Generasi Z dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran self-efficacy dalam memediasi pengaruh pengalaman magang dan soft skills terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada 100 mahasiswa tingkat akhir dan fresh graduate yang memiliki pengalaman magang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang dan soft skills berpengaruh positif terhadap self-efficacy. Selain itu, soft skills dan self-efficacy berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sedangkan pengalaman magang tidak berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa self-efficacy mampu memediasi pengaruh pengalaman magang dan soft skills terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh pengalaman praktis dan kemampuan nonteknis, tetapi juga oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja.

Kata Kunci: Pengalaman Magang, *Soft Skills*, *Self-Efficacy*, Kesiapan Kerja, Generasi Z.

Copyright (c) 2026 Putri Ermelinda Sopiana, Miswanto

✉ Corresponding author: Putri Ermelinda Sopiana

Email Address: putriermelindasopiana@gmail.com (Jl. Raya Kledokan, Kec. Depok, Kab. Sleman, DIY)

Received 13 June 2026, Accepted 29 June 2026, Published 14 July 2026

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi serta transformasi lingkungan kerja yang berlangsung cepat menuntut tersedianya sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan. Dalam kondisi tersebut, lulusan perguruan tinggi tidak cukup hanya dibekali kompetensi akademik, tetapi juga perlu memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Perguruan tinggi berperan dalam menghasilkan lulusan yang mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja, namun hingga saat ini masih terdapat kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dan tuntutan industri. Kondisi tersebut tercermin dari masih tingginya jumlah pengangguran terdidik di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan

bahwa jumlah pengangguran nasional mencapai 7,24 juta jiwa, termasuk lebih dari satu juta lulusan perguruan tinggi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa sebagian lulusan masih menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan dinamika pasar kerja yang terus berkembang. Menurut Souto-Otero dan Białowolski (2021), employability dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi individu, kemampuan beradaptasi, serta kesiapan dalam merespons perubahan lingkungan kerja.

Kesiapan kerja merupakan kemampuan individu untuk memasuki dunia kerja dan menjalankan perannya secara efektif dalam lingkungan profesional. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan berinteraksi dengan orang lain, beradaptasi terhadap perubahan, serta kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dube (2023) menjelaskan bahwa kesiapan kerja berkaitan dengan proses pengembangan human capital dan human capability yang diperoleh selama pendidikan. Berbagai penelitian mengenai Generasi Z juga menunjukkan bahwa kesiapan memasuki dunia kerja dipengaruhi oleh pengalaman praktis, kompetensi interpersonal, serta kesiapan psikologis dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Generasi Z menjadi kelompok yang menarik untuk dikaji karena tumbuh di tengah perkembangan teknologi digital dan perubahan sistem kerja yang fleksibel. Generasi ini dikenal memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi, namun masih menghadapi tantangan dalam aspek kesiapan kerja, khususnya terkait pengalaman praktis, komunikasi interpersonal, dan kesiapan menghadapi lingkungan kerja profesional. Mason et al. (2022) menjelaskan bahwa penguatan employability mahasiswa perlu didukung melalui keterlibatan langsung dengan dunia kerja dan pengembangan keterampilan yang relevan. Selain itu, penelitian mengenai faktor yang memengaruhi partisipasi kerja Generasi Z di Indonesia menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi dan kesiapan individu menjadi faktor penting dalam meningkatkan peluang kerja generasi muda.

Salah satu upaya yang dilakukan perguruan tinggi untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa adalah melalui program magang. Pengalaman magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memahami dunia kerja secara langsung serta mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam lingkungan profesional. Brodsky et al. (2024) menjelaskan bahwa pengalaman magang mampu mendukung pengembangan keterampilan adaptif mahasiswa melalui proses pembelajaran informal di lingkungan kerja. Selain itu, Sakapurnama dan Hasan (2023) menyatakan bahwa kualitas pengalaman magang memiliki hubungan terhadap peningkatan employability mahasiswa. Penelitian Herawati dan Turangan (2025) menunjukkan bahwa pengalaman magang, self-efficacy, dan soft skills memiliki hubungan positif terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Shavira dan Saptono (2025) juga menjelaskan bahwa pengalaman magang dapat meningkatkan job readiness mahasiswa melalui peningkatan self-efficacy.

Selain pengalaman magang, soft skills juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Saat ini organisasi tidak hanya mempertimbangkan kemampuan akademik atau keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim,

memecahkan masalah, serta beradaptasi dengan perubahan. Scott dan Willison (2021) menegaskan bahwa kompetensi nonteknis merupakan salah satu aspek penting yang mendukung employability lulusan. Penelitian Nenta et al. (2025) pada mahasiswa STIE YKPN Yogyakarta menunjukkan bahwa soft skills memiliki pengaruh positif terhadap employability, sedangkan pengalaman magang tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh pengalaman praktis, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan personal yang dimiliki individu.

Hubungan antara pengalaman magang, soft skills, dan kesiapan kerja tidak selalu terjadi secara langsung. Dalam Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura (1977), self-efficacy dipandang sebagai faktor kognitif yang berperan dalam membentuk perilaku individu ketika menghadapi berbagai situasi. Self-efficacy menggambarkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan yang dihadapi. Rohman dan Miswanto (2020) menjelaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri dapat mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, serta lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Temuan Sijabat et al. (2025) menunjukkan bahwa self-efficacy berkontribusi terhadap peningkatan work readiness mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu, Oktapiani et al. (2025) menemukan bahwa kesiapan kerja Generasi Z juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, seperti kepercayaan diri dalam menghadapi peluang kerja. Pengalaman magang dan penguasaan soft skills dapat menjadi sumber pembelajaran yang membantu individu membangun self-efficacy melalui pengalaman langsung maupun interaksi sosial yang diperoleh selama proses pendidikan dan praktik kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa pengalaman magang dan soft skills memiliki keterkaitan dengan kesiapan kerja mahasiswa (Akbar et al., 2025; Azhar et al., 2025). Namun demikian, kajian yang menempatkan self-efficacy sebagai variabel mediasi masih relatif terbatas, terutama pada konteks Generasi Z di Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti pengaruh langsung pengalaman magang dan soft skills terhadap kesiapan kerja, sementara mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan tersebut belum banyak dieksplorasi. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada aspek kompetensi dan pengalaman kerja, sedangkan peran faktor psikologis seperti self-efficacy masih belum memperoleh perhatian yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji peran self-efficacy dalam memediasi pengaruh pengalaman magang dan soft skills terhadap kesiapan kerja Generasi Z.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai kesiapan kerja Generasi Z, khususnya terkait peran self-efficacy sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara pengalaman magang, soft skills, dan kesiapan kerja. Selain memberikan kontribusi secara teoritis, penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam merancang program

pengembangan mahasiswa melalui peningkatan kualitas kegiatan magang dan penguatan soft skills guna mendukung kesiapan lulusan memasuki dunia kerja.

Menurut Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura (1977), perilaku individu terbentuk melalui interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan pengalaman yang dimiliki. Dalam teori tersebut, self-efficacy dipandang sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas serta menghadapi berbagai tantangan. Dalam konteks kesiapan kerja, pengalaman magang dan soft skills dapat berfungsi sebagai sumber pembelajaran yang membantu individu meningkatkan rasa percaya diri sehingga lebih siap menghadapi tuntutan dan dinamika dunia kerja.

Pengalaman magang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memperoleh paparan langsung terhadap lingkungan kerja profesional, memahami budaya organisasi, serta mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Melalui keterlibatan dalam aktivitas kerja nyata, mahasiswa dapat memperoleh pengalaman praktis yang membantu mereka memahami tuntutan profesi dan lingkungan kerja secara lebih mendalam. Brodsky et al. (2024) menjelaskan bahwa program magang berkontribusi terhadap proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi mahasiswa. Selain itu, Azhar et al. (2025) menemukan bahwa pengalaman magang memiliki hubungan positif dengan kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian Nenta et al. (2025) yang dilakukan pada mahasiswa STIE YKPN Yogyakarta juga menunjukkan bahwa pengalaman magang merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan employability mahasiswa. Berdasarkan argumentasi tersebut, dirumuskan hipotesis pertama bahwa pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Selain pengalaman magang, soft skills juga menjadi faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Soft skills mencakup berbagai kemampuan nonteknis yang mendukung efektivitas individu dalam berinteraksi dan bekerja dengan orang lain. Kemampuan komunikasi, kolaborasi, adaptasi, dan pemecahan masalah merupakan kompetensi yang semakin dibutuhkan oleh organisasi. Individu yang memiliki soft skills yang baik umumnya lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Hasil penelitian Akbar et al. (2025) menunjukkan bahwa soft skills berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Nenta et al. (2025) yang menunjukkan bahwa soft skills memiliki kontribusi positif terhadap employability mahasiswa STIE YKPN Yogyakarta. Oleh karena itu, diajukan hipotesis kedua bahwa soft skills berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Selain berpotensi meningkatkan kesiapan kerja, pengalaman magang juga dapat memperkuat self-efficacy mahasiswa. Keterlibatan dalam aktivitas kerja selama program magang memberikan pengalaman nyata yang membantu mahasiswa memahami tuntutan pekerjaan sekaligus mengembangkan kepercayaan terhadap kemampuan dirinya. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja, semakin tinggi pula keyakinan individu terhadap kemampuannya. Temuan Sakapurnama dan Hasan (2023) menunjukkan bahwa pengalaman magang yang berkualitas dapat mendukung perkembangan faktor

psikologis yang berkaitan dengan employability mahasiswa. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis ketiga bahwa pengalaman magang berpengaruh positif terhadap self-efficacy.

Soft skills yang baik juga dapat membantu individu merasa lebih percaya diri dalam berkomunikasi, bekerja sama, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi. Kemampuan tersebut berkontribusi terhadap pembentukan keyakinan diri karena individu merasa mampu beradaptasi dan berfungsi secara efektif dalam berbagai situasi. Dube (2023) menjelaskan bahwa pengembangan kapabilitas individu selama masa pendidikan berkontribusi terhadap peningkatan keyakinan diri dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, diajukan hipotesis keempat yaitu, soft skills berpengaruh positif terhadap self-efficacy.

Self-efficacy menggambarkan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Individu dengan self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih baik, bersikap optimis, serta mampu menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih efektif dibandingkan individu dengan tingkat self-efficacy yang rendah. Rohman dan Miswanto (2020) menjelaskan bahwa self-efficacy merupakan faktor personal yang berperan dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan melalui keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, Vines dan Gobel (2025) menemukan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri berkontribusi terhadap persepsi employability mahasiswa. Berdasarkan argumentasi tersebut, diajukan hipotesis kelima yaitu, self-efficacy berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan Social Cognitive Theory, perilaku individu terbentuk melalui interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan pengalaman yang dimiliki (Bandura, 1977). Dalam perspektif tersebut, self-efficacy berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana pengalaman dan kemampuan individu dapat memengaruhi perilaku serta pencapaiannya. Pengalaman magang dan soft skills tidak hanya berpotensi meningkatkan kesiapan kerja secara langsung, tetapi juga dapat membangun keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sakapurnama dan Hasan (2023) menjelaskan bahwa pengalaman magang yang berkualitas mampu memperkuat faktor psikologis yang mendukung employability mahasiswa. Selain itu, Rohman dan Miswanto (2020) menegaskan bahwa self-efficacy berperan dalam membentuk perilaku dan pencapaian individu, sedangkan Vines dan Gobel (2025) menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri berkontribusi terhadap persepsi employability dan kesiapan menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis keenam, yaitu self-efficacy memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dan hipotesis ketujuh yaitu, self-efficacy memediasi pengaruh soft skills terhadap kesiapan kerja.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara pengalaman magang, soft skills, self-efficacy, dan kesiapan kerja Generasi Z. Pendekatan kuantitatif dipilih karena

memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Fokus penelitian adalah menganalisis peran self-efficacy sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengalaman magang dan soft skills terhadap kesiapan kerja.

Populasi penelitian mencakup mahasiswa tingkat akhir dan fresh graduate yang termasuk dalam kategori Generasi Z. Penentuan responden dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Campbell et al., 2020). Adapun kriteria responden meliputi: (1) mahasiswa tingkat akhir atau fresh graduate yang termasuk Generasi Z dan (2) memiliki pengalaman mengikuti program magang. Berdasarkan kriteria tersebut, penelitian ini melibatkan 100 responden yang memenuhi persyaratan penelitian.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang relevan. Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel pengalaman magang diukur melalui pengalaman kerja praktis dan pemahaman terhadap lingkungan kerja profesional. Variabel soft skills diukur berdasarkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, dan pemecahan masalah. Self-efficacy diukur berdasarkan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, sedangkan kesiapan kerja diukur melalui kemampuan individu dalam menghadapi serta menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar konstruk secara simultan dan sesuai untuk model penelitian yang melibatkan variabel mediasi serta hubungan yang kompleks (Hair et al., 2022). Evaluasi model dilakukan melalui pengujian outer model dan inner model. Pengujian outer model digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, sedangkan pengujian inner model dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model melalui nilai koefisien determinasi (R^2), pengujian koefisien jalur (path coefficient), serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping (Hair et al., 2022).

HASIL DAN DISKUSI

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis	Laki-laki	30	30%
Kelamin	Perempuan	70	70%
Usia	20-22	78	78%
	23-24	22	22%
Status	Mahasiswa Tingkat Akhir	51	51%
	Fresh Graduate	49	49%

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang terdiri atas mahasiswa tingkat akhir dan fresh graduate Generasi Z yang memiliki pengalaman magang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 70 orang (70%), sedangkan laki-laki berjumlah 30 orang (30%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 20–22 tahun sebanyak 78 orang (78%), sedangkan responden berusia 23–24 tahun sebanyak 22 orang (22%). Dari sisi status responden, mahasiswa tingkat akhir berjumlah 51 orang (51%) dan fresh graduate sebanyak 49 orang (49%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh individu yang sedang berada pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian outer model dilakukan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Validitas konvergen diukur melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), sedangkan reliabilitas dievaluasi menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Hair et al. (2022) menyatakan bahwa konstruk memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,50, serta dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melebihi 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kesiapan Kerja	0.825	0.878	0.592
Pengalaman Magang	0.776	0.846	0.529
Self-Efficacy	0.818	0.873	0.581
Soft Skills	0.713	0.811	0.465

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas karena memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Sebagian besar konstruk juga memenuhi validitas konvergen dengan nilai AVE melebihi 0,50. Meskipun nilai AVE pada variabel soft skills berada di bawah batas ideal, yaitu sebesar 0,465, konstruk tersebut tetap dapat diterima karena telah memenuhi kriteria reliabilitas yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2022). Oleh karena itu, seluruh konstruk dinyatakan memadai untuk digunakan dalam analisis model penelitian.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan dengan menganalisis nilai koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Self-Efficacy	0.639	0.632
Kesiapan Kerja	0.712	0.703

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, variabel self-efficacy memiliki nilai R-square sebesar 0,639 dan R-square adjusted sebesar 0,632, yang menunjukkan bahwa pengalaman magang dan soft skills mampu menjelaskan 63,9% variasi self-efficacy, sedangkan sisanya sebesar 36,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, variabel kesiapan kerja memiliki nilai R-square sebesar 0,712

dan R-square adjusted sebesar 0,703, yang menunjukkan bahwa pengalaman magang, soft skills, dan self-efficacy mampu menjelaskan 71,2% variasi kesiapan kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi self-efficacy dan kesiapan kerja Generasi Z (Hair et al., 2022).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai p-value < 0,05 dan nilai t-statistic > 1,96.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

Hipotesis	Pengaruh Variabel	Koefisien	P-Value	Keputusan
H1	Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja	-0.109	0.122	Ditolak
H2	Pengalaman Magang terhadap Self-Efficacy	0.393	0.000	Diterima
H3	Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja	0.675	0.000	Diterima
H4	Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja	0.300	0.000	Diterima
H5	Soft Skills terhadap Self-Efficacy	0.492	0.000	Diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat empat hipotesis yang diterima dan satu hipotesis yang ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z ($\beta = -0,109$; $p = 0,122$), sehingga H1 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman magang yang dimiliki responden belum tentu secara langsung meningkatkan kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Perbedaan kualitas pelaksanaan magang, tingkat keterlibatan mahasiswa dalam pekerjaan, serta pengalaman yang diperoleh selama magang kemungkinan memengaruhi efektivitas program magang dalam meningkatkan kesiapan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nenta et al. (2025) yang menemukan bahwa pengalaman magang tidak berpengaruh langsung terhadap employability mahasiswa. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengalaman magang saja belum cukup untuk meningkatkan kesiapan kerja apabila tidak diikuti oleh pengembangan faktor internal yang mendukung kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja (Nenta et al., 2025; Sakapurnama dan Hasan, 2023).

Sebaliknya, soft skills terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0,300$; $p = 0,000$), sehingga H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, dan pemecahan masalah merupakan kompetensi yang berperan penting dalam meningkatkan kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, individu tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal yang memadai untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan dan tuntutan pekerjaan. Temuan ini mendukung penelitian Akbar et al. (2025) serta Nenta et al. (2025) yang menunjukkan bahwa soft skills memiliki pengaruh positif terhadap employability dan kesiapan kerja

mahasiswa. Selain itu, Scott dan Willison (2021) menegaskan bahwa keterampilan nonteknis menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy ($\beta = 0,393$; $p = 0,000$), sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang diperoleh selama magang mampu meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Menurut Social Cognitive Theory, pengalaman keberhasilan merupakan salah satu sumber utama pembentukan self-efficacy karena individu memperoleh bukti nyata mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Bandura, 1977). Melalui kegiatan magang, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam situasi kerja yang sesungguhnya sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi dunia kerja. Hasil ini mendukung penelitian Sakapurnama dan Hasan (2023) yang menunjukkan bahwa kualitas pengalaman magang berkontribusi terhadap peningkatan faktor psikologis yang berkaitan dengan employability mahasiswa.

Selain pengalaman magang, soft skills juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-efficacy ($\beta = 0,492$; $p = 0,000$), sehingga H4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, dan pemecahan masalah yang baik cenderung memiliki keyakinan diri yang lebih tinggi. Kemampuan interpersonal yang baik memungkinkan individu merasa lebih mampu menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang muncul dalam lingkungan akademik maupun dunia kerja. Temuan ini mendukung pendapat Dube (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan kapabilitas individu selama proses pendidikan dapat meningkatkan keyakinan diri dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, soft skills tidak hanya berperan sebagai kompetensi pendukung, tetapi juga menjadi faktor yang memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0,675$; $p = 0,000$), sehingga H5 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z. Individu yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih optimis, percaya diri, dan mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dibandingkan individu yang memiliki self-efficacy rendah. Temuan ini sejalan dengan Social Cognitive Theory yang menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya akan memengaruhi perilaku, motivasi, dan kesiapan dalam menghadapi berbagai situasi (Bandura, 1977). Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Rohman dan Miswanto (2020) yang menunjukkan bahwa self-efficacy merupakan faktor personal yang mampu mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Selain itu, Vines dan Gobel (2025) menjelaskan bahwa individu dengan self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki persepsi employability yang lebih baik dan lebih siap menghadapi dunia kerja.

Pengujian Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dilakukan untuk mengetahui peran self-efficacy dalam memediasi hubungan antara pengalaman magang dan soft skills terhadap kesiapan kerja.

Tabel 5. Hasil Pengujian Efek Mediasi

Hipotesis	Jalur Mediasi	Koefisien Tidak Langsung	P-Value	Keputusan
H6	Pengalaman Magang → Self-Efficacy → Kesiapan Kerja	0.265	0.000	Diterima
H7	Soft skills → Self-Efficacy → Kesiapan Kerja	0.332	0.000	Diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja ($\beta = 0,265$; $p = 0,000$), sehingga H6 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kontribusi pengalaman magang terhadap kesiapan kerja tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui peningkatan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Selama mengikuti program magang, mahasiswa memperoleh pengalaman nyata dalam menjalankan tugas, berinteraksi dalam lingkungan kerja, serta menghadapi berbagai tantangan yang dapat memperkuat rasa percaya diri mereka. Pengalaman tersebut kemudian mendorong terbentuknya self-efficacy yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan Social Cognitive Theory yang menjelaskan bahwa pengalaman individu dapat memengaruhi perilaku melalui mekanisme kognitif internal, salah satunya self-efficacy (Bandura, 1977). Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Shavira dan Saptono (2025) yang menunjukkan bahwa pengalaman magang dapat meningkatkan job readiness melalui penguatan self-efficacy mahasiswa.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy juga berperan dalam memediasi hubungan antara soft skills dan kesiapan kerja ($\beta = 0,332$; $p = 0,000$), sehingga H7 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh soft skills terhadap kesiapan kerja tidak hanya muncul secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Kemampuan komunikasi, kerja sama tim, adaptasi, dan pemecahan masalah membantu individu merasa lebih mampu menghadapi berbagai tuntutan yang ditemui dalam lingkungan kerja. Semakin baik kemampuan tersebut, semakin tinggi pula tingkat self-efficacy yang terbentuk, sehingga individu menjadi lebih siap dalam memasuki dunia kerja. Hasil penelitian ini mendukung Social Cognitive Theory yang menempatkan self-efficacy sebagai faktor penting dalam menjelaskan hubungan antara kemampuan individu dan perilaku yang ditampilkan (Bandura, 1977). Temuan ini juga sejalan dengan Dube (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan kapabilitas individu selama proses pendidikan dapat memperkuat keyakinan diri sekaligus meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara pengalaman magang, soft skills, self-efficacy, dan kesiapan kerja pada Generasi Z. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman magang tidak memiliki

pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, sedangkan soft skills terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Selain itu, pengalaman magang dan soft skills berkontribusi positif dalam meningkatkan self-efficacy, yang selanjutnya berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa self-efficacy berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara pengalaman magang dan kesiapan kerja maupun antara soft skills dan kesiapan kerja.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman praktis yang diperoleh melalui kegiatan magang, tetapi juga oleh faktor psikologis yang tercermin dalam keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Pengalaman magang dan soft skills akan memberikan kontribusi yang lebih optimal apabila mampu memperkuat self-efficacy mahasiswa. Oleh karena itu, self-efficacy dapat dipandang sebagai faktor penting yang menjelaskan bagaimana pengalaman dan kompetensi individu diterjemahkan menjadi kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Hasil penelitian ini memberikan masukan bagi perguruan tinggi untuk tidak hanya memperluas kesempatan magang dan pengembangan soft skills, tetapi juga menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung terbentuknya rasa percaya diri dan keyakinan mahasiswa dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

REFERENSI

- Akbar, M., Hendriani, S., & Syamsuri, A. R. (2025). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja dengan pengalaman magang sebagai variabel moderasi pada mahasiswa. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 5(4). <https://doi.org/10.60036/jbm.734>
- Azhar, R., Basir, Z., & Data, M. U. (2025). Efek pengalaman magang, soft skill dan motivasi bekerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 2701–2709. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.918>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Brodsky, A., Rausch, A., & Seifried, J. (2024). Informal learning in business internships in higher education—Findings from a diary study. *Vocations and Learning*, 17, 433–458. <https://doi.org/10.1007/s12186-024-09349-y>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Dube, S. P. (2023). The human capital and human capability models: Showing the connection between graduation and employment. *international journal of research in business and social science* 12(7)(2023), 12(7), 617–625. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i7.2678>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage Publications.

- Herawati, & Turangan J. A. (2025). The effect of internship experience, self-efficacy and soft skills on job readiness generation z. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 3(2), 802–811. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/ijaeb.v3i2.802-811>
- Mason, C. M., Burns, S. M., & Bester, E. A. (2022). Supporting students' employability through structured, event-based engagement with employers. *Education + Training*, 64(5), 598–618. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2021-0145>
- Nenta, Y. A., Siregar, B., & Biyanto, F. (2025). Determinasi employability mahasiswa STIE YKPN di Yogyakarta: Peran motivasi kerja, pengalaman magang dan soft skills. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(3), 5771–5785.
- Oktapiani, P. E., Wahyudi, & Alfarizi, A. W. (2025). Career planning analysis on job opportunities for gen z fresh graduates: The mediating role of work readiness and self-confidence. *Journal of Business And Management Review*, 6(7), 750–781. <https://doi.org/10.47153/jbmr.v6i7.1591>
- Rohman, I. Z., & Miswanto. (2020). The Influence of personality factors on entrepreneurial intention. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2). <https://doi.org/10.18196/mb.11293>
- Sakapurnama, E., & Hasan, S. A. (2023). The effect of internship quality toward self-perceived employability through the mediation of career-entry worries for final year student at universitas Indonesia. *The Asian Journal of Technology Management (AJTM)*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.12695/ajtm.2023.16.1.1>
- Scott, F. J., & Willison, D. (2021). Students' reflections on an employability skills provision. *Journal of Further and Higher Education*, 45(8), 1118–1133. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.1928025>
- Shavira, I. T., & Saptono, E. (2025). Readiness for generational transformation: the influence of motivation and internship experience on job readiness with self-efficacy as a mediating variable (A case study of final-year gen z students in jabodetabek). *International Conference on Sustainable Economics, Management, and Accounting*, 01(01), 1476–1488.
- Sijabat, E. L. O., Irwanto, D. W., & Ayomi, M. (2025). The influence of internship experience and career decision making self-efficacy on work readiness (A study on internship participants and independent study certified under merdeka campus). *Asia-Pacific Management and Business Application*, 14(2), 145–158. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2025.014.02.3>
- Souto-Otero, M., & Białowolski, P. (2021). Graduate employability in Europe: the role of human capital, institutional reputation and network ties in European graduate labour markets. *Journal of Education and Work*, 34(5–6), 611–631. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1965969>
- Vines, S., & Gobel, M. S. (2025). Levelling the playing field? How social class and internships influence perceived employability amongst UK university students ABSTRACT. *Studies in Higher Education*, 5079, 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2025.2601096>