

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka pada penelitian ini akan dibahas mengenai teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini, dimulai dari Teori yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berfokus pada konsep pengembangan (*development*) dan variabel spesifik yang diteliti pada penelitian ini yaitu Kesejahteraan Psikologis, Adaptasi karir, Penguasaan Teknologi Informasi, dan Kesiapan kerja.

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Teori yang mendasari penelitian ini yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM adalah pendekatan manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Tujuan MSDM adalah untuk memastikan bahwa setiap anggota staf dapat berkontribusi secara optimal melalui penerapan pendekatan yang terstruktur dalam pengelolaan tenaga kerja. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman sehingga orang dapat menjadi produktif (Yuliani, 2023: 2-6). Terdapat empat ruang lingkup dalam konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): *procurement, development, maintenance, dan utilization*.

Fokus utama penelitian ini berada pada aspek *development* (pengembangan), yang merupakan inti dari pembangunan sumber daya manusia yang adaptif,

kompeten, dan siap menghadapi perubahan. Pengembangan SDM menjadi krusial untuk membentuk organisasi yang fleksibel, efisien, serta mampu bersaing di tengah dinamika lingkungan kerja yang terus berubah akibat kemajuan teknologi dan globalisasi (Marayasa et al., 2023: 1-3). Dalam konteks ini, pengembangan karir dipahami sebagai proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas individu agar siap memasuki atau meningkatkan perannya di dunia kerja. Pengembangan karir tidak semata-mata berkaitan dengan promosi jabatan, tetapi juga mencakup penguatan berbagai kompetensi penting seperti kecerdasan emosional, penguasaan teknologi informasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

2.1.2 Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan Psikologis merupakan konsep yang menjelaskan kondisi kesehatan mental positif yang lebih luas daripada sekadar ketiadaan gangguan psikologis.

2.1.2.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan Psikologis berkaitan dengan cara orang mengevaluasi kehidupan mereka secara subjektif dan seberapa jauh mereka dapat menjalani hidup yang bermakna, berkembang, dan sesuai dengan potensi mereka. Kesejahteraan Psikologis adalah situasi yang menunjukkan hal-hal seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan atas lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Keenam indikator ini menunjukkan bahwa kebahagiaan tidak hanya terkait dengan kesejahteraan psikologis, tetapi juga

dengan pertumbuhan dan adaptasi seseorang terhadap lingkungannya (Jannah, 2024).

Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai kondisi mental yang sehat di mana seseorang dapat berfungsi secara optimal tanpa tekanan atau berbagai masalah mental. Adanya tekanan dan masalah mental dapat menghalangi seseorang dari mencapai kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, memahami berbagai aspek kesejahteraan psikologis sangat penting untuk memahami bagaimana seseorang dapat dianggap sejahtera secara psikologis (Jannah, 2024).

2.1.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis individu, termasuk dukungan sosial, status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, dan kepribadian (Pedhu, 2022).

1. Dukungan sosial, merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang. Bentuk dukungan ini mencakup berbagai tindakan positif atau konstruktif yang diberikan oleh orang-orang terdekat, seperti keluarga, teman, maupun rekan kerja. Ketika dukungan sosial yang diterima cukup kuat, individu cenderung lebih mampu menghadapi tekanan hidup serta merasakan kebahagiaan dan kepuasan diri yang lebih tinggi.
2. Status sosial ekonomi, kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi oleh kondisi sosial ekonomi seseorang. Faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, keberhasilan dalam pekerjaan, tingkat pendapatan, kepemilikan aset, serta posisi sosial di masyarakat dapat menentukan sejauh mana individu merasa

sejahtera. Individu dalam kondisi ekonomi yang lebih baik umumnya memiliki akses lebih luas terhadap sumber daya yang menunjang kesejahteraan mental dan emosionalnya.

3. Jaringan sosial merujuk pada berbagai aktivitas sosial yang diikuti oleh seseorang, seperti keterlibatan dalam pertemuan maupun keanggotaan organisasi. Baik kualitas maupun kuantitas aktivitas tersebut, serta orang-orang yang berinteraksi dengan individu, dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan mereka.
4. Religiusitas, menjadi salah satu aspek yang dapat memberikan makna dan ketenangan dalam hidup. Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi biasanya lebih mampu mentransendensikan berbagai permasalahan hidup kepada Tuhan, sehingga lebih tangguh dalam menghadapi stres dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih stabil.
5. Kepribadian, merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam kesejahteraan psikologis individu.
6. Usia, berdampak pada perbedaan dimensi kesejahteraan psikologis yang berbeda.
7. Jenis kelamin, Perbedaan kesejahteraan psikologis berdasarkan jenis kelamin ditemukan pada aspek pengembangan pribadi dan hubungan positif dengan orang lain.
8. Budaya, berhubungan dengan adat istiadat, nilai, dan praktik masyarakat. Budaya kolektivistik dan individualistik berdampak pada kesejahteraan psikologis.

2.1.2.3 Indikator Kesejahteraan Psikologis

Terdapat 6 aspek dalam kesejahteraan psikologis yang dapat dijabarkan sebagai berikut (Jannah, 2024):

1. Penerimaan Diri (*self-acceptance*), Kemampuan seseorang untuk mengevaluasi dirinya secara positif menunjukkan penerimaan diri. Orang yang mampu menerima dirinya dapat memahami dan menerima berbagai kekuatan dan kelemahan dirinya, baik di masa lalu maupun saat ini.
2. Hubungan Positif dengan orang lain (*positive relation with others*), merupakan kemampuan individu untuk membangun relasi yang sehat dan harmonis dengan sesamanya. Individu yang memiliki hubungan positif cenderung mampu menciptakan interaksi yang hangat dan penuh kepercayaan, menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, serta memperlihatkan empati dan afeksi. Mereka juga memahami pentingnya prinsip saling memberi dan menerima dalam menjalin hubungan interpersonal.
3. Kemandirian (*autonomy*), dimensi otonomi ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kemandirian seseorang dalam menjalani hidupnya sendiri. Ada keyakinan bahwa pikiran dan tindakan seseorang berasal dari dirinya sendiri tanpa adanya kendali dari orang lain.
4. Penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*), Penguasaan lingkungan merupakan kemampuan individu untuk mengelola kondisi di sekitarnya, memanfaatkan berbagai peluang yang tersedia, serta membentuk dan mengendalikan lingkungan tersebut sesuai kebutuhan.
5. Tujuan hidup (*purpose in life*), Tujuan hidup menggambarkan kondisi ketika seseorang memiliki pemahaman yang tegas mengenai apa yang ingin dicapai

dalam kehidupannya, disertai keyakinan bahwa ia mampu mewujudkannya. Individu juga memandang pengalaman masa lalu maupun yang sedang dijalani sebagai sesuatu yang bermakna.

6. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*), Keahlian seseorang untuk terus berkembang sesuai potensi yang ada dalam dirinya, tumbuh, dan berkembang sebagai individu adalah bagian dari dimensi pengembangan pribadi.

Kesejahteraan psikologis dalam kesiapan kerja mahasiswa memiliki dampak yang sangat besar pada berbagai aspek kehidupan profesional mahasiswa. Pertama-tama, kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat membantu mahasiswa lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Mahasiswa yang merasa baik secara psikologis cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, yang memungkinkan mereka untuk melihat peluang karir dan mengambil inisiatif untuk mencapai tujuannya. Kesejahteraan psikologis yang baik juga berdampak positif pada kemampuan mahasiswa untuk mengendalikan tekanan dan stres yang mungkin mereka alami. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, mahasiswa akan lebih mampu menangani situasi yang sulit dengan lebih santai dan rasional (Imro'ah, 2024).

2.1.3 Adaptasi karir

Adaptasi karir atau adaptabilitas karir merupakan kemampuan beradaptasi secara fleksibel terhadap perubahan dan tantangan di dunia kerja.

2.1.3.1 Pengertian Adaptasi karir

Adaptasi karir adalah keterampilan penting yang harus dikuasai untuk berhasil memasuki dunia kerja. Pada dasarnya, lingkungan tempat dia bekerja sangat tidak

dapat diprediksi dan dapat berubah dalam waktu singkat. Adaptabilitas adalah kemampuan seseorang untuk mengubah sikap atau pendekatan mereka untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru (Mangundjaya, 2024). Keterampilan yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru dengan mengubah perilaku atau pendekatan mereka.

Adaptasi karir adalah kemampuan yang memungkinkan seseorang menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang dihadapi di tempat kerja. Dalam dunia profesional yang terus berubah, adaptasi karir dianggap penting. Jika organisasi tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, mereka berisiko mengalami stagnasi dan penurunan kinerja, dan orang yang tidak mengikuti perkembangan teknologi dan pengetahuan baru berisiko kehilangan kesempatan kerja. Oleh karena itu, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan sangat penting untuk tetap relevan di pasar kerja (Sinambela, 2021: 254-257).

Peneliti mencapai kesimpulan bahwa adaptasi karir sangat penting untuk memasuki dunia kerja, khususnya bagi mahasiswa tingkat akhir. Kemampuan ini dapat membantu mahasiswa menyesuaikan diri dengan masa transisi yang terjadi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Seseorang yang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya akan lebih siap untuk menerima posisi baru sebagai karyawan.

2.1.3.2 Faktor yang Memengaruhi Adaptasi karir

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptasi karir, yaitu (Hirschi et al., 2014).

1. Usia, Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja cenderung menjadi lebih baik dengan bertambahnya usia.
2. Gender, dapat memengaruhi cara seseorang menghadapi tantangan di tempat kerja. Peran gender tertentu mungkin menghadapi tantangan dan peluang yang berbeda di tempat kerja dalam beberapa situasi.
3. Pengalaman kerja, yang akan meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan, dan kesiapan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang lebih baik.

2.1.3.3 Indikator Adaptasi karir

Indikator dari adaptasi karir yang dijelaskan oleh Savickas terdiri dari 4 (empat) yaitu (Ramadani, 2020):

1. *Career concern*, adalah cara seseorang melihat dan mempersiapkan masa depan karirnya sesuai dengan rencana.
2. *Career control*, berkait dengan kemampuan seseorang untuk mengambil kendali dan bertanggung jawab atas pembentukan tujuan dan jalan karir yang diinginkan.
3. *Career curiosity*, berkait dengan keinginan seseorang untuk mempelajari berbagai kemampuan mereka dan peluang karir yang mungkin muncul.
4. *Career confidence*, berkait dengan keyakinan seseorang dalam mencapai tujuan karir mereka dan memiliki kesiapan yang matang untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul.

2.1.4 Penguasaan Teknologi Informasi

Penguasaan teknologi informasi merupakan kemampuan seseorang untuk memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi komputer atau perangkat lunak untuk mengolah data.

2.1.4.1 Pengertian Penguasaan Teknologi Informasi

Teknologi Informasi (TI) atau dalam Bahasa Inggris disebut *Information Technology* (IT) adalah sebutan istilah yang mencakup berbagai teknologi yang digunakan sebagai alat yang dipergunakan untuk mengelola data dan informasi. Mencakup perangkat keras (*Hardware*) komputer, perangkat lunak (*Software*), jaringan, internet dan semua infrastruktur yang memungkinkan untuk mengolah, menyimpan, dan menyebarkan informasi (Rojabi, 2025: 6).

Teknologi informasi sendiri bisa diartikan merupakan teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mengirimkan berbagai jenis file informasi melalui sistem komputer dan telekomunikasi. Teknologi ini muncul sebagai akibat dari motivasi besar untuk terus membuat produk baru yang inovatif dan kreatif. Produk-produk ini memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah seperti kerja manusia yang lamban dan kemalasan (Hastuti, 2024).

"Penguasaan teknologi informasi" adalah istilah yang berasal dari kata "penguasaan" dan "teknologi informasi." Penguasaan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), didefinisikan sebagai pemahaman dan kemampuan untuk menggunakan sesuatu. Karena teknologi informasi mencakup hal-hal seperti pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi,

maka dapat dikatakan bahwa penguasaan teknologi adalah kemampuan atau kemampuan seseorang untuk menggunakan teknologi yang berkaitan dengan pengelolaan informasi. Peneliti menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi sangat penting untuk kesiapan kerja, terutama bagi mahasiswa tingkat akhir. Untuk memasuki dunia kerja di era *Society 5.0*, mahasiswa harus memahami dan memanfaatkan teknologi informasi secara efektif.

2.1.4.2 Manfaat Teknologi Informasi

Manfaat dari teknologi informasi dalam kehidupan sehari-hari adalah sebagai berikut (Hendraputra et al., 2021: 4-5):

1. Penggunaan Teknologi Informasi dalam Perusahaan, berkaitan dengan perubahan dalam cara orang bekerja, baik dalam sistem kerja perusahaan maupun dalam pekerjaan yang dilakukan.
2. Penggunaan Teknologi Informasi dalam Dunia Bisnis, yang mencakup aktivitas perdagangan atau pemasaran yang dilakukan secara online atau elektronik.
3. Penerapan Teknologi Informasi dalam Perbankan, untuk memungkinkan transaksi online seperti m-banking, seperti pengecekan saldo, transfer, dan lainnya.
4. Penggunaan teknologi informasi dalam pendidikan berarti penggunaan alat pendidikan elektronik seperti ponsel, laptop, dan komputer yang terhubung ke internet untuk belajar.
5. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam bidang kesehatan mencakup semua jenis aktivitas yang berkaitan dengan kesehatan, seperti

aplikasi untuk konsultasi kesehatan dan penggunaan komputer untuk menggambar hasil laboratorium dalam tiga dimensi.

6. Pemanfaatan Teknologi dalam Bidang Pemerintahan berkaitan dengan peningkatan hubungan pemerintah dengan pihak-pihak lain.

2.1.4.3 Komponen Utama Teknologi Informasi

Komponen Utama Teknologi Informasi (Arifin, 2025: 4-5) :

1. Perangkat keras (*Hardware*), komponen fisik yang digunakan sebagai mesin pemrosesan informal. Mencakup komputer, server, perangkat penyimpanan data (*hard drive* dan *SSD*), perangkat jaringan, serta perangkat input/output dll.
2. Perangkat lunak (*Software*), merupakan sebuah program dan aplikasi yang digunakan untuk mengoperasikan perangkat keras (*Hardware*).
3. Jaringan dan komunikasi, merupakan infrastruktur yang berfungsi sebagai pertukaran informasi antar berbagai perangkat dan sistem.
4. Data, sebuah bahan mentah yang dikumpulkan dan diproses oleh sistem teknologi informasi.
5. Manusia, pengelola teknologi informasi.

2.1.4.4 Indikator Penguasaan Teknologi Informasi

Adapun indikator-indikator penguasaan teknologi informasi mengacu pada penelitian yang diadopsi oleh (Anjani, 2021), yaitu:

1. Frekuensi penggunaan, berkaitan dengan seberapa sering seseorang menggunakan teknologi informasi dalam aktivitas sehari-hari mereka; semakin sering seseorang menggunakannya, semakin besar kemungkinan mereka menguasainya.

2. Intensitas penggunaan, berkaitan dengan durasi dan intensitas penggunaan teknologi informasi. Semakin intens dan mendalam penggunaan teknologi informasi, semakin menguasainya. Jika dibandingkan dengan seseorang yang hanya menggunakannya untuk kebutuhan dasar, penggunaan teknologi informasi akan menjadi lebih rendah.
3. Perangkat lunak yang digunakan, berkaitan dengan jenis perangkat lunak yang digunakan dan dikuasai. Semakin kompleks dan beragam perangkat lunak yang digunakan, semakin mahir seseorang dalam teknologi informasi.

2.1.5 Kesiapan kerja

Kesiapan kerja merupakan sejauh mana seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan cara berperilaku yang diperlukan untuk bergabung dengan dunia kerja.

2.1.5.1 Pengertian Kesiapan kerja

Kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang harus disiapkan oleh mahasiswa atau pendidikan tinggi sebelum mahasiswa selesai kuliah. Teori *employability* dikemukakan oleh Fugate, di mana memberikan penjelasan lebih lanjut tentang kesiapan kerja. Menurut teori ini, *employability* menekankan pada pendekatan proaktif dan kemampuan untuk beradaptasi secara dinamis dengan tuntutan pasar kerja. Lulusan dengan kesiapan kerja yang baik dapat menggunakan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang mereka miliki untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Menurut teori *employability*, kesiapan kerja membantu orang menemukan dan menerima peluang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Ini

juga meningkatkan peluang mereka untuk berpindah antar pekerjaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan (Kadiyono et al., 2020: 1-4).

Kesiapan kerja dapat digunakan untuk mengukur seberapa siap seseorang untuk mencari pekerjaan dan mengejar karir yang mereka inginkan. Kesiapan kerja ialah keadaan di mana seseorang telah mencapai kematangan dan kemampuan untuk bereaksi dengan tepat terhadap segala situasi dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai mereka sehingga dapat berkontribusi pada lingkungan kerja mereka (Nurfatihah et al., 2025).

Kesiapan kerja mahasiswa diukur melalui sejauh mana mereka telah menguasai berbagai persyaratan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Kondisi ini menjadi aspek yang sangat penting, karena mahasiswa perlu mempersiapkan diri secara optimal sebelum menyelesaikan studi di perguruan tinggi agar mampu beradaptasi dan bersaing di lingkungan kerja yang sesungguhnya (Pakpahan & Nikmah, 2023). Kesiapan kerja adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang yang digunakan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaannya (Tentama et al., 2022: 4).

Peneliti menarik kesimpulan bahwa mahasiswa tingkat akhir harus selalu siap untuk dunia kerja. Selain pengetahuan yang mereka pelajari di bangku kuliah, mereka juga harus belajar keterampilan tambahan yang membantu mereka bekerja, seperti Kesejahteraan Psikologis, Adaptasi karir, dan Penguasaan Teknologi Informasi.

Kemampuan ini sangat penting untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat. Mahasiswa diharapkan lebih siap untuk bekerja karena kematangan fisik dan mental yang lebih besar. Keterampilan juga memungkinkan individu untuk bersaing secara kompetitif di tempat kerja dan diharapkan dapat mempertahankan pekerjaan mereka dan terus berkembang di bidang yang mereka pilih.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesiapan kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesiapan kerja yaitu sebagai berikut (Azky, 2024):

Faktor Internal:

1. Perencanaan Karier (*Career Planning*), merupakan proses yang dilakukan oleh individu untuk menentukan arah dan tujuan kariernya. Aktivitas ini mencakup kemampuan dalam mengenali potensi diri, mengevaluasi pilihan karier yang sesuai, serta mengambil keputusan strategis untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja secara optimal.
2. Daya Juang (*Adversity Quotient*), menggambarkan kemampuan seseorang dalam menghadapi, menyesuaikan diri, dan bertahan ketika menghadapi kesulitan atau tantangan hidup. Individu dengan daya juang tinggi cenderung memiliki ketahanan mental yang kuat serta tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan kariernya.
3. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*), adalah keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya dalam menyelesaikan tugas serta mencapai hasil yang diharapkan.

Tingkat efikasi diri yang kuat membuat seseorang lebih percaya diri, tekun, dan aktif dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

4. Modal Psikologis (*Psychological Capital*), didefinisikan sebagai kondisi positif individu yang mencerminkan keseimbangan mental dan emosional. Modal psikologis mencakup empat unsur utama, yaitu efikasi diri, harapan (*hope*), optimisme, dan ketahanan (*resilience*). Keempat komponen tersebut memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan serta kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.
5. Pengalaman magang, Merupakan kegiatan pembelajaran praktis yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memahami situasi nyata di dunia kerja. Melalui pengalaman magang, mahasiswa dapat meningkatkan keterampilan teknis dan profesional sesuai dengan minat serta bidang yang ditekuni.
6. *Soft Skill*, Merupakan kemampuan interpersonal yang berhubungan dengan kerja sama tim, komunikasi,, manajemen waktu, dan kemampuan beradaptasi. Soft skills berperan penting untuk membantu individu berinteraksi secara efektif di lingkungan kerja yang dinamis, terutama di era *Society 5.0* yang menuntut fleksibilitas dan inovasi tinggi.
7. Motivasi masuk dunia kerja, dorongan secara tidak sadar dari alam bawah sadar yang menggerakkan seseorang secara terarah untuk meraih sebuah tujuan.
8. Kemampuan manajerial, suatu keterampilan untuk mengatur, menggerakkan para karyawan ataupun bawahan untuk mencapai suatu goals yang di tentukan sebuah Perusahaan ataupun organisasi.

Faktor Eksternal

1. Dukungan Sosial, tanggapan seseorang dalam kenyamanan, perhatian, dan pertolongan yang selalu hadir ketika diharapkan.
2. Relasi (*Networking*), berkaitan dengan koneksi dan hubungan professional yang dapat membantu seseorang dalam mencari pekerjaan.
3. Pesaing, berkaitan dengan banyaknya individu lain yang juga mencari pekerjaan di bidang yang sama.

2.1.5.3 Ciri-ciri Kesiapan kerja

Menurut Kusyawana seseorang yang memiliki kesiapan kerja yang matang dapat dicirikan sebagai berikut (Muspawi & Lestari, 2020):

1. Memahami sebuah tanggung jawab dan tugas yang berkaitan dengan posisi yang dipegang.
2. Memahami tanggung jawab dan tugas yang terkait dengan posisi yang dipegang.
3. Memahami perilaku yang diharapkan dari tenaga kerja yang kompeten.
4. Menunjukkan semangat dan pandangan positif terhadap aturan yang ada di tempat kerja.
5. Menunjukkan semangat dan pandangan positif terhadap aturan yang berlaku di tempat kerja.
6. Mampu menyadari dan mengatasi berbagai masalah yang timbul sebagai hasil dari pekerjaan.

2.1.5.4 Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Fugate indikator kesiapan kerja mengacu pada indikator *employability*, yaitu (Kadiyono, 2022: 4-5):

1. *Openness to changes to work*, Fleksibilitas terhadap perubahan di tempat kerja berarti bahwa seseorang fleksibel dan siap untuk menerima perubahan, inovasi, dan memperoleh keterampilan baru di tempat kerja.
2. *Work and career resilience*, mengacu pada kemampuan seseorang untuk bertahan dan pulih dari kesulitan atau kegagalan dalam pekerjaan dan karir mereka.
3. *Work and career proactivity*, mengacu pada upaya individu untuk mencari peluang baru dan secara aktif mengembangkan karir mereka.
4. *Career motivation*, mengacu pada dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan karir dan meningkatkan kemampuan profesional mereka.
5. *Work identity*, mengacu pada bagaimana seseorang melihat dan mendefinisikan dirinya melalui pekerjaan mereka, yang mencerminkan nilai dan peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengacu pada berbagai studi yang telah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya dan dijadikan dasar acuan dalam penelitian yang sedang dilakukan memiliki topik, variabel, atau metodologi yang serupa dengan topik penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan atau referensi untuk memahami perkembangan topik tersebut, memperkuat dasar

teori, dan mendukung perumusan hipotesis dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Berikut adalah beberapa referensi yang dijadikan acuan dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Karimah, I., Abdi, M. N., & Mufid, M. (2025). Peran Literasi Digital, <i>Adaptabilitas</i> dan <i>Self- Efficacy</i> dalam Memengaruh i Kesiapan Kerja Gen Z di Era Transformasi Teknologi	Sama-sama meneliti faktor non- akademik terhadap <i>work readines</i>	Objek penelitian siswa SMA & mahasiswa	Literasi digital & self-efficacy signifikan; adaptabilitas tidak signifikan. Mahasiswa lebih siap kerja dibanding siswa	JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 8 (1), 41 - 52. https://doi.or g/10.26533/j md.v8i1.135 5
2.	Dea Nur'Aini & Choirul Nikmah (2020). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK "	Sama-sama meneliti <i>mastery of IT & kesiapan kerja</i>	Variabel tambahan prestasi belajar, objek siswa SMK	<i>Mastery of IT</i> signifikan; prestasi belajar tidak signifikan	Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran – doi:10.17509 /jpm.v4i2.18 008

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Firizki Annisa Putri, Nur Fachmi Budi Setyawan, & Mamang Efendy (2024). Hubungan <i>Adaptasi karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta "</i>	Sama-sama meneliti adaptasi karir & kesiapan kerja	Fokus hanya <i>adaptasi karir</i> , objek mahasiswa akhir	<i>Adaptasi karir</i> berpengaruh signifikan ($r=0.726$; $p<0.01$)	INNOVATI VE: Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 4955- 4966 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative
4.	Putu Aninditha Veera Lakshmi & Kenny Elmartha (2022). Pengaruh <i>Adaptasi karir terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Masa Pandemi</i>	Sama-sama meneliti <i>adaptasi karir & kesiapan kerja</i>	Konteks pandemi Covid- 19, objek mahasiswa Jabodetabek	<i>Adaptasi karir</i> berkontribusi 60% terhadap kesiapan kerja	JURNAL ILMU PERILAKU Volume 6, Nomor 1, 2022: 22-38 ISSN (Online): 2581-0421
5.	Violinda, & Prianka Ratri Nastiti (2025). Pengaruh <i>Future Time Perspective, Adaptasi karir dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan</i>	<i>Sama-sama meneliti adaptasi karir & literasi digital</i>	Ada variabel tambahan FTP	Semua variabel berpengaruh signifikan terhadap <i>kesiapan kerja</i>	Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif Vol 4 (No 2) 2025, 71-82

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja Mahasiswa Semester Akhir di Kota Semarang				
6.	Audry Puji Rahayu & Maharani Tyas Budi Hapsari (2025). <i>Analysis of Adaptasi karir and Happiness at Work in Fresh Graduate Employees</i>	Sama-sama meneliti <i>adaptasi karir</i>	Fokus pada <i>happiness at work</i> , bukan <i>kesiapan kerja</i>	Adaptasi karir berhubungan signifikan dengan <i>happiness at work</i> (r=0.688)	Psikostudia Jurnal Psikologi Volume 14 No. 1 Maret 2025: 129-136 DOI: http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v14i1
7.	Akrom Daffa Ramadhan & Prima Aulia (2025). Hubungan Kesiapan kerja dengan <i>Subjective Well-Being</i> pada Mahasiswa Magang	Sama-sama meneliti <i>kesiapan kerja & aspek psikologis</i>	Fokus pada mahasiswa magang & <i>subjective well-being</i>	<i>Kesiapan kerja</i> berhubungan positif signifikan dengan <i>subjective well-being</i> (r=0.775)	Aldyas: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora – doi 10.58578/aldyas.v4i3.6518
8.	Caecilia Chyntia Ayuning & Marcella Mariska Aryono (2023). <i>Kesiapan kerja and Life Goals among Final-Year Students in Madiun</i>	Sama-sama meneliti <i>kesiapan kerja</i> mahasiswa	Variabel independen <i>life goals</i> , objek mahasiswa Madiun	Tidak ada hubungan signifikan antara <i>life goals & kesiapan kerja</i>	Jurnal Psikologi Konseling dan Konseling Karir (JPKK) – doi:10.26858/jpkk.v9i2.46450
9.	Riesca Monica Hartono &	Sama-sama meneliti faktor	Objek mahasiswa UKRIDA,	Hubungan positif signifikan	Mind Set: Jurnal Psikologi –

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	William Gunawan (2017). <i>Hubungan Job Search Self-Efficacy dengan Adaptasi karir</i>	<i>psikologis & adaptasi karir</i>	bukan kesiapan kerja	($r=0.598$; $p<0.05$)	Vol 8(2) Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif Vol 4 (No 2) 2025, 71-82
10.	Devany Angie Wulandari & Nida Hasanati (2024). <i>Hubungan antara Psychological Capital dan Adaptasi karir Anggota Dit Samapta Polda</i>	Sama-sama menyoroti <i>adaptasi karir & faktor psikologis</i>	Objek anggota kepolisian, bukan mahasiswa	Ada hubungan positif signifikan ($\rho=0.433$; $p=0.000$)	Cognicia Journal – doi:10.22219/cognicia.v12i1.28518
11.	Rofi, M., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2023). <i>Analysis Of Kesiapan kerja Students Universitas PGRI Semarang</i>	Sama-sama meneliti <i>kesiapan kerja mahasiswa dengan variabel IT utilization, adaptasi karir, self-efficacy</i>	Fokus lebih luas (<i>career planning, career maturity, self-efficacy</i>) bukan <i>Kesejahteraan Psikologis</i>	<i>IT utilization, self-efficacy, career planning, adaptasi karir, career maturity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>kesiapan kerja</i> ($R^2=61\%$)	JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 9 (6) Desember Tahun 2023, Hal 2564-2572.
12.	Sela, N. P., Grahani, F. O., & Mardiyanti, R. (2022). <i>Studi Korelasi Modal Psikologi dengan</i>	Sama-sama membahas faktor psikologis (<i>psychological capital</i>) terkait kesiapan kerja	Tidak meneliti aspek <i>adaptasi karir & mastery of IT</i>	<i>Psychological capital (self-efficacy, optimism, hope, resiliency)</i> berkorelasi 59% dengan <i>kesiapan kerja</i>	Jurnal Psikologi Vol.20(2). E-ISSN 2528-3227

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir di Universitas Wijaya Putra Surabaya				
13.	Rini, A. P., & Syaharani, S. R. K. (2025). <i>Readiness for Digital Change: Exploring the Significance of Quality of Work Life, Organizational Identification, and Adaptability of Generation X</i>	Sama-sama menyoroti adaptability dan kesiapan menghadapi perubahan (digital readiness mirip IT mastery)	Subjek karyawan Gen X, bukan mahasiswa; fokus readiness for digital change, bukan <i>kesiapan kerja</i>	<i>Adaptability</i> memediasi hubungan <i>quality of work life</i> dengan <i>readiness for change</i> ; adaptabilitas tinggi kesiapan tinggi menghadapi transformasi digital	Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 27 No. 1, February 2025, pp. 78-90
14.	Ayuni, S., & Nio, S. R. (2025). Hubungan <i>Adaptasi karir</i> dengan <i>Kesiapan kerja</i> Mahasiswa Tingkat Akhir D3 di Universitas Negeri Padang	Sama-sama meneliti <i>adaptasi karir, kesiapan kerja</i>	Fokus hanya pada <i>adaptasi karir</i> , tanpa variabel lain (well-being, IT)	Terdapat hubungan positif signifikan ($r=0.603$; $p<0.000$) semakin tinggi <i>adaptasi karir</i> , semakin tinggi <i>kesiapan kerja</i>	https://doi.org/10.58578/taqofah.v5i3.6050
15.	Nugroho, S. A., & Fajrianti (2021). Pengaruh <i>Adaptasi karir</i> dan <i>Psychologica</i>	Sama-sama meneliti <i>adaptasi karir & faktor psikologis</i> pada	Variabel terikatnya employability, bukan <i>kesiapan kerja</i>	<i>Adaptasi karir & psychological capital</i> berpengaruh positif signifikan	BRPKM Vol.1(1), 520–531. e-journal Unair

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>l Capital terhadap Self-Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir</i>	mahasiswa akhir		terhadap <i>employability</i>	
16.	Anggriana, T. M., Wardani, S. Y., & Pratama, B. D. (2022). <i>Career Readiness and Adaptasi karir as a Moderator Implementati on of MBKM Program and Career Engagement</i>	Sama-sama mengkaji <i>career readiness & adaptasi karir</i> mahasiswa	Fokus pada MBKM & career engagement, bukan <i>Kesejahteraan Psikologis & IT</i>	<i>Career readiness, adaptability, survival skill</i> memoderasi pengaruh MBKM , <i>career engagement</i>	Jurnal Konseling dan Pendidikan ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880 (Electronic) Vol. 10, No. 4, 2022, pp. 676-686 DOI: https://doi.org/10.29210/172900
17.	Truli Susatyo Dewi & Ferryal Abadi (2023). <i>The Effect of Work Systems, Organizational Behavior, Kesejahteraan Psikologis and Organizational Commitment on Job Satisfaction</i>	Sama-sama menyoroti <i>Kesejahteraan Psikologis</i> sebagai variabel penting	Subjek ASN, bukan mahasiswa; fokus pada <i>job satisfaction & OCB</i> , bukan <i>kesiapan kerja</i>	PWB berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja & OCB	Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG Volume 9 – Nomor 2, Desember 2023, (Hlm. 179-195)
18.	Ranjani Nurfatimah, Marsofiyati, & Christian W. Wolor	Sama-sama meneliti <i>mastery of IT</i> terhadap	Subjek siswa SMK, bukan mahasiswa; ada tambahan	Penguasaan TI & prestasi belajar, berpengaruh positif	Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	(2025). Kesiapan Kerja: Peran Penguasaan Teknologi Informasi dan Prestasi Belajar	kesiapan kerja	variabel prestasi belajar	signifikan pada kesiapan kerja	Volume 4, Nomor 3, Tahun 2025, Halaman 1872 – 1878 https://jpion.org/index.php/jpi
19.	Silvia Ratily Pakpahan & Nikmah (2024). Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi di Era Disrupsi Teknologi Digital: Peran Keahlian Akuntansi, Literasi Digital, Literasi Manusia, dan Adaptabilitas Karir	Sama-sama meneliti <i>adaptasi karir & literasi digital (mirip mastery of IT), kesiapan kerja</i>	Fokus mahasiswa akuntansi di Sumatera; variabel keahlian akuntansi & literasi manusia juga diteliti	Semua variabel (skill akuntansi, literasi digital, <i>human literacy, adaptasi karir</i>) berpengaruh positif signifikan pada kesiapan kerja	Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Vol 6 No 3 (2024) 3796-3811 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351 DOI: 10.47467/alk haraj.v6i3.55 92
20.	Wulidatul Imro'ah (2024). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	Sama-sama meneliti <i>Kesejahteraan Psikologis, kesiapan kerja</i>	Ada tambahan variabel dukungan sosial; fokus memperkuat jaringan internasional institusi	PWB & dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa	Maliki Interdisciplin ary Journal (MIJ) Volume 2, Issue 12, 2024 pp. 1312-1321
21.	Syafirah Mutiarah Hakim & Andhita Nurul Khasanah (2022). Hubungan	Relevan karena meneliti <i>Kesejahteraan Psikologis</i> pada	Variabel utamanya <i>career maturity</i> , bukan <i>kesiapan kerja</i>	<i>Career maturity</i> berhubungan positif signifikan dengan PWB ($rs=0.728$), semakin	Bandung Conference Series: Psychology Science https://doi.org/10.29313/b

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kematangan Karir dengan <i>Kesejahteraan Psikologis</i> pada <i>Fresh Graduate</i> di Kota Bandung	transisi dunia kerja		matang karir, semakin tinggi PWB	csp.v2i3.30 78
22.	Truli Susatyo Dewi & Ferryal Abadi (2023). <i>The Effect of High Performance Work Systems on Organizational Citizenship Behavior, with Kesejahteraan Psikologis, Organizational Commitment and Job Satisfaction as Intervening Variables</i>	Sama-sama meneliti <i>Kesejahteraan Psikologis</i> sebagai variabel penting	Subjek ASN (PNS), bukan mahasiswa; fokus pada OCB & <i>job satisfaction</i> , bukan <i>kesiapan kerja</i>	HPWS berpengaruh positif signifikan terhadap PWB, <i>organizational commitment</i> , dan <i>job satisfaction</i> . PWB berperan sebagai mediator signifikan.	JRSSEM 2023, Vol. 02, No. 12, 2939 – 2963 E-ISSN: 2807 - 6311, P-ISSN: 2807 - 6494
23.	Rismawati, M. Rofi, dkk. (2023). <i>Independent Decision Making and Affective Commitment: The Mediating Role of Kesejahteraan Psikologis</i>	Relevan karena meneliti <i>Kesejahteraan Psikologis</i> sebagai mediator	Fokus pada pengambilan keputusan independen & komitmen afektif, bukan <i>kesiapan kerja</i>	PWB terbukti menjadi mediator signifikan antara pengambilan keputusan independen dan komitmen afektif.	Letters in Information Technology Education (LITE) Vol 4, No 1, 2021, pp. 53 – 59 e-ISSN: 2654-5667
24.	Rani Retno Wulandari (2022).	Sama-sama meneliti <i>mastery of</i>	Variabel tambahan: <i>self-</i>	Penguasaan TI, efikasi diri, dan dukungan	Jurnal Ekonomi & Pendidikan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Kesiapan kerja:</i> Pengaruh Efikasi Diri, Dukungan Sosial, dan Penguasaan Teknologi Informasi	<i>IT, kesiapan kerja</i>	<i>efficacy & dukungan sosial</i>	sosial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kesiapan kerja mahasiswa menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif. Di era *Society 5.0*, tuntutan yang dihadapi lulusan perguruan tinggi bukan hanya terkait keterampilan teknis, melainkan juga kemampuan psikologis, daya adaptasi, serta penguasaan teknologi informasi. Dengan kata lain, mahasiswa tidak cukup hanya menguasai pengetahuan akademik, tetapi juga dituntut untuk memiliki keseimbangan psikologis, fleksibilitas dalam karier, dan keterampilan teknologi agar mampu bersaing di pasar kerja global. Beberapa penelitian terdahulu menegaskan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, namun faktor internal seperti Kesejahteraan Psikologis, adaptasi karir, dan penguasaan teknologi informasi dinilai lebih dominan karena langsung berkaitan dengan kapasitas personal mahasiswa dalam menghadapi dinamika dunia kerja.

Kesejahteraan Psikologis merupakan faktor internal yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Konsep ini menggambarkan kondisi kesejahteraan psikologis seseorang, yang mencakup aspek penerimaan diri, penguasaan lingkungan, hubungan positif dengan orang lain,

tujuan hidup, perkembangan pribadi, serta otonomi. Mahasiswa yang memiliki Kesejahteraan Psikologis yang baik cenderung lebih optimis, mampu mengelola stres, dan terdorong untuk terus mengembangkan diri. Kondisi tersebut menjadikan mereka lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja. Sejumlah penelitian juga mendukung keterkaitan ini, termasuk temuan yang menunjukkan bahwa Kesejahteraan Psikologis bersama dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Imro'ah, 2024). Selanjutnya, penelitian lain menegaskan bahwa Kesejahteraan Psikologis mampu meningkatkan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (Dewi & Abadi, 2023).

Bahkan, penelitian lain menemukan bahwa Kesejahteraan Psikologis berperan sebagai mediator penting dalam meningkatkan komitmen afektif (M Rofi et al., 2023). Dengan demikian, Kesejahteraan Psikologis dapat dipandang sebagai modal psikologis utama yang memungkinkan mahasiswa menghadapi dunia kerja dengan kondisi mental yang sehat dan positif. Selain Kesejahteraan Psikologis, faktor lain yang sangat menentukan adalah adaptasi karir. Adaptasi karir didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, ketidakpastian, serta tantangan dalam karier. Mahasiswa dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi cenderung lebih fleksibel, mampu merencanakan masa depan dengan baik, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Beberapa penelitian memberikan bukti kuat mengenai hubungan adaptasi karir dengan kesiapan kerja adanya korelasi yang tinggi antara adaptasi karir dan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir (Annisa Putri et al., 2024).

Semakin tinggi adaptasi karir, semakin tinggi juga kesiapan kerja mahasiswa (Ayuni & Nio, 2025). Selanjutnya penelitian lain menunjukkan bahwa adaptasi karir memberikan kontribusi sebesar 60% terhadap kesiapan kerja pada masa pandemi (Aninditha et al., 2022). Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa *adaptasi karir* adalah keterampilan penting yang harus dimiliki mahasiswa agar mampu menavigasi ketidakpastian dan dinamika dunia kerja. Faktor internal ketiga yang juga tidak kalah penting adalah penguasaan teknologi informasi. Penguasaan teknologi informasi pada era digital saat ini menjadi syarat mutlak bagi lulusan perguruan tinggi untuk memasuki dunia kerja. Mahasiswa dengan menguasai teknologi informasi tidak hanya memiliki daya saing lebih tinggi, tetapi juga dapat mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan dunia kerja yang berbasis teknologi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterampilan penguasaan teknologi informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Nur'Aini & Nikmah, 2019).

Penelitian lain menemukan hal yang sama, bahwa *mastery of IT* bersama *self-efficacy* dan dukungan sosial secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa (Wulandari & Hasanati, 2024). Bahkan, penelitian lain menegaskan bahwa literasi digital dan adaptasi karir berkontribusi besar dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di era disrupsi teknologi (Pakpahan & Nikmah, 2023). Dengan demikian, penguasaan teknologi informasi dapat dipandang sebagai keterampilan dasar yang wajib dikuasai mahasiswa agar tetap relevan dengan tuntutan industri modern.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Psikologis, adaptasi karir, dan penguasaan teknologi informasi terbukti memiliki hubungan positif terhadap kesiapan kerja. Kesejahteraan Psikologis memungkinkan mahasiswa lebih siap secara mental menghadapi tantangan, adaptasi karir memberikan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan karier, sementara penguasaan teknologi informasi menyediakan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk bersaing di dunia kerja.

2.3 Hipotesis

Mengacu pada kerangka pemikiran yang sudah diuraikan, hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

H₁: Kesejahteraan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kesiapan kerja mahasiswa anggota Keluarga Mahasiswa Ciamis Regional Tasikmalaya Angkatan 2022.

H₂: Adaptasi karir berpengaruh positif terhadap Kesiapan kerja mahasiswa anggota Keluarga Mahasiswa Ciamis Regional Tasikmalaya Angkatan 2022.

H₃: Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kesiapan kerja mahasiswa anggota Keluarga Mahasiswa Ciamis Regional Tasikmalaya Angkatan 2022.