

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini memaparkan berbagai teori yang terkait dengan permasalahan penelitian, khususnya yang berkaitan dengan *Supervisor Support*, *Internship Satisfaction*, *Self-Efficacy*, serta *Career Readiness*. Teori-teori ini akan dimanfaatkan untuk menyusun hipotesis, mengembangkan instrumen penelitian, dan berfungsi sebagai dasar analisis temuan penelitian

Grand Theory yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *Social Cognitive Theory* (Teori Kognitif Sosial). Teori ini diciptakan oleh Albert Bandura dan menyoroti bahwa tindakan manusia terbentuk melalui interaksi saling memengaruhi antara faktor personal (kognisi, afeksi, dan *biological events*), perilaku, serta lingkungan (Bandura, 1986). Salah satu konsep utama dalam teori ini adalah *Self-Efficacy*, yakni kepercayaan diri seseorang atas kemampuan mereka untuk menjalankan tugas atau meraih sasaran tertentu. *Self-Efficacy* berdampak pada pola pikir, dorongan motivasi, dan capaian kerja, seperti respons individu terhadap bantuan supervisor (*Supervisor Support*), perasaan puas dengan pengalaman magang (*Internship Satisfaction*), dan pengembangan persiapan karier (*Career Readiness*). Pada penelitian ini, *Social Cognitive Theory* berperan sebagai kerangka pokok untuk menjelaskan peran *Self-Efficacy* sebagai penghubung antara *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction* dalam memengaruhi *Career Readiness* di kalangan peserta magang di Rumah BUMN Tasikmalaya.

2.1.1 Supervisor Support

Supervisor Support merupakan bagian dari *Perceived Organizational Support* (POS). Dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai penghargaan atas usaha yang dilakukan serta kepedulian organisasi terhadap kondisi kesejahteraan mereka (Kaswan, 2015: 230). *Supervisor Support* dalam perilaku organisasi berperan penting dalam menunjukkan sejauh mana atasan memberikan bantuan, bimbingan, serta perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan karier.

2.1.1.1 Definisi Supervisor Support

Supervisor Support adalah persepsi tenaga kerja terhadap hubungan dengan supervisor yang mencerminkan kepercayaan, kesediaan untuk membantu, dan keadilan dalam perlakuan (Saleem et al., 2022). *Supervisor Support* merupakan dukungan dari atasan berupa arahan, umpan balik, pengakuan, serta dukungan emosional yang diberikan kepada bawahan (Ferdian & Khajar, 2025). Dukungan ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat modal psikologis.

Supervisor Support didefinisikan sebagai sejauh mana individu mempersepsikan bahwa atasan mereka peduli terhadap kesejahteraan, kesuksesan, dan perkembangan karier bawahan (Pandey & Chairungruang, 2020). Dukungan ini mencerminkan hubungan interpersonal yang sehat karena supervisor tidak hanya memberikan instruksi kerja, tetapi juga perhatian emosional dan bimbingan profesional.

Adapun, *supervisory career support* merupakan bentuk dukungan karier yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dalam rangka membantu pengembangan potensi diri dan kesejahteraan psikologis (He et al., 2024). Dengan adanya dukungan supervisor yang efektif, individu akan merasa lebih percaya diri, mampu beradaptasi, dan siap menghadapi tantangan karier di masa depan.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah diuraikan, *Supervisor Support* dapat disimpulkan sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana atasan menunjukkan kepedulian, dukungan, dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dukungan ini tidak hanya mencakup bantuan instrumental seperti arahan, bimbingan dan umpan balik, tetapi juga dukungan emosional berupa perhatian terhadap kesejahteraan, pengakuan, serta dorongan bagi perkembangan potensi diri dan kesiapan menghadapi tantangan karier. Dengan adanya *Supervisor Support* dapat mencerminkan kualitas hubungan interpersonal yang positif antara supervisor dan bawahan (peserta magang), yang berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif serta memperkuat modal psikologis.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Supervisor Support*

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *Supervisor Support*, (Asif et al., 2023) yaitu:

1. Kualitas hubungan atasan-bawahan (*Leader-Member Exchange/LMX*), hubungan yang kuat antara atasan (supervisor) dan bawahan (peserta magang) merupakan faktor penting dalam membentuk dukungan supervisor. Ketika interaksi antara supervisor dan bawahan berjalan baik, hubungan kerja menjadi lebih positif sehingga bawahan lebih merasakan adanya dukungan dari atasan.

2. Kepercayaan (*trust*), yaitu bawahan yang merasakan adanya kepercayaan dalam hubungan dengan supervisor cenderung memiliki kualitas hubungan kerja dan persepsi dukungan yang lebih tinggi.
3. Perilaku supervisor yang memberikan penghargaan dan kepedulian (*supportive leadership behavior*), supervisor yang menghargai kontribusi dan seringnya menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan. Sikap penghargaan dan kepedulian tersebut membuat bawahan memandang supervisor sebagai figur yang mendukung sehingga dapat lebih siap menghadapi tuntutan kerja..
4. Kondisi dan sumber daya organisasi, yaitu lingkungan kerja termasuk fasilitas, kebijakan, dan ketersediaan sumber daya yang memadai dapat memengaruhi sejauh mana supervisor mampu memberikan bimbingan yang optimal sehingga membantu bawahan membangun kompetensi dan kepercayaan diri.

2.1.1.3 Indikator *Supervisor Support*

Supervisor Support terdiri atas empat indikator, (Sanjaya et al., 2025) yaitu:

1. Dukungan instrumental (*instrumental support*), yaitu bentuk dukungan nyata dari supervisor berupa pemberian ide-ide, solusi teknis, saran praktis, serta dorongan kuat agar tenaga kerja mencoba cara kerja yang lebih cepat, lebih baik, atau lebih kreatif selama menjalankan tugas.
2. Dukungan perhatian (*attentive support*), yaitu dukungan emosional yang diberikan secara aktif, seperti supervisor mau mendengarkan keluhan atau kesulitan tenaga kerja, menunjukkan empati, perhatian, dan keterlibatan langsung ketika tenaga kerja membutuhkan bantuan psikologis atau sosial.

3. Dukungan toleran (*tolerant support*), yaitu dukungan emosional yang bersifat pasif, ditunjukkan dengan sikap sabar, pemaaf, dan memberikan kelonggaran kepada tenaga kerja saat mengalami kesulitan pribadi atau melakukan kesalahan kecil.
4. Dukungan otoriter (*demanding-authoritarian support*), yaitu gaya kepemimpinan atasan yang berorientasi pada tugas dan disiplin, ditandai dengan penekanan kuat terhadap kerja keras, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, serta tuntutan tinggi akan pencapaian target. Dukungan ini bersifat otoriter namun tetap berkontribusi positif dalam meningkatkan disiplin dan pencapaian kinerja.

2.1.2 Internship Satisfaction

Tingkat kepuasan terhadap pengalaman magang (*Internship Satisfaction*) menjadi aspek penting yang mencerminkan kualitas pembelajaran, relevansi tugas, serta dukungan yang diterima selama menjalani program magang.

2.1.2.1 Definisi *Internship Satisfaction*

Kepuasan magang (*Internship Satisfaction*) adalah penilaian subjektif peserta magang terhadap pengalaman magang yang mencakup perasaan menikmati, rasa terpenuhi, dan pengalaman positif yang diperoleh selama magang, serta penilaian terhadap nilai profesional jangka panjang dari pengalaman tersebut. Konsep ini menekankan baik aspek pengalaman seketika (*immediate experiential aspects*) maupun kontribusi magang terhadap pengembangan profesional jangka panjang (Yu, 2025).

Internship Satisfaction didefinisikan sebagai penilaian peserta magang terhadap aspek-aspek penyelenggaraan magang, yang mencerminkan sikap mereka terhadap pengaturan magang (internship arrangements) dan unit tempat magang (internship units) mereka (Feng et al., 2023). *Internship Satisfaction* adalah penilaian positif terhadap pengalaman magang yang mereka jalani, yang tercerminkan dari sejauh mana pengalaman tersebut berkontribusi pada perkembangan profesional dan persepsi mereka terhadap perusahaan (Vo et al., 2022).

Berdasarkan berbagai pengertian dari beberapa peneliti, bahwa *Internship Satisfaction* dapat disimpulkan sebagai penilaian menyeluruh peserta magang terhadap kualitas pengalaman magang yang dijalannya, yang mencakup perasaan positif seperti kesenangan, rasa terpenuhi, dan manfaat profesional yang diperoleh selama magang. Kepuasan ini muncul dari evaluasi peserta terhadap aspek-aspek penyelenggaraan magang, serta sejauh mana pengalaman magang memberikan nilai pembelajaran langsung dan mendukung perkembangan profesional jangka panjang. *Internship Satisfaction* menggambarkan sejauh mana pengalaman magang memenuhi kebutuhan harapan, dan tujuan karier peserta magang.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Internship Satisfaction*

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *Internship Satisfaction*, (Maaravi et al., 2021) yaitu:

1. Variasi keterampilan (*skill variety*), yaitu keragaman keterampilan yang digunakan selama pelaksanaan tugas magang. Semakin beragam keterampilan yang dituntut, semakin kecil kemungkinan pekerjaan terasa monoton sehingga

peserta magang merasa tertantang untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

2. Signifikansi tugas (*task significance*), yaitu persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting dan memberikan dampak nyata bagi perusahaan maupun orang lain disekitarnya.
3. Otonomi (*autonomy*), yaitu tingkat kebebasan yang diberikan kepada peserta magang dalam mengatur cara kerja, menentukan jadwal, serta mengambil keputusan sederhana tanpa harus selalu menunggu persetujuan atasan.
4. Umpan balik (*feedback*), yaitu umpan balik yang jelas dan rutin mengenai kualitas pekerjaan sehingga peserta mengetahui aspek yang sudah baik dan bagian yang perlu diperbaiki.
5. Pengetahuan tentang hasil kerja (*knowledge of results*), yaitu pemahaman yang jelas mengenai sejauh mana kinerja peserta magang efektif, yang diperoleh melalui umpan balik sehingga peserta dapat terus melakukan perbaikan diri.
6. Kesempatan belajar (*learning opportunities*), yaitu, kesempatan nyata untuk memperoleh pengalaman belajar baru, mengasah keterampilan, dan terlibat secara langsung dalam melaksanakan tugas yang menantang selama masa magang.
7. Suasana organisasi (*organizational atmosphere*), yaitu suasana kerja yang positif, terbuka, dan kolaboratif sehingga peserta magang merasa diterima dan nyaman dalam lingkungan kerjanya.

2.1.2.3 Indikator *Internship Satisfaction*

Internship Satisfaction dapat diukur melalui beberapa indikator, (Adhikaputri & Martdianty, 2022) yaitu:

1. Faktor individu (*individual factor*), yaitu kesiapan akademik, sikap positif dan inisiatif diri mahasiswa yang memengaruhi kepuasan mereka dalam menjalani magang.
2. Lingkungan organisasi (*organizational environment*), yaitu kondisi kerja yang mencakup hubungan dengan rekan kerja, kejelasan tugas, kesempatan belajar, peluang pengembangan profesional, dan kepuasan terhadap organisasi tempat magang.
3. Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), yaitu sifat pekerjaan yang dijalani selama magang, seperti keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, tingkat otonomi, dan umpan balik yang diterima.

2.1.3 Self-Efficacy

Dalam penelitian ini, salah satu konsep utama yang menjadi sorotan adalah efikasi diri (*Self-Efficacy*). Konsep ini banyak dikaji dalam bidang psikologi maupun perilaku organisasi karena memiliki peran penting dalam membentuk keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.3.1 Definisi Self-Efficacy

Self-Efficacy (efikasi diri) merupakan konsep yang diperkenalkan oleh Albert Bandura. *Self-Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu untuk merancang dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan yang diharapkan, yang tidak semata bergantung pada keterampilan atau keahlian yang dimiliki melainkan pada keyakinan mengenai sejauh mana keterampilan dan keahlian tersebut dapat digunakan secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan (Laily & Wahyuni, 2018: 28). *Self-Efficacy* merupakan keyakinan

individu mengenai kemampuan dirinya sendiri untuk mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu (Setiawan, 2018: 26).

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap keterampilan atau kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas, sekaligus menghadapi hambatan maupun kesulitan yang muncul, sehingga tujuan yang diterapkan dapat tercapai secara efektif (Putri et al., 2024). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi umumnya mampu mengendalikan serta mengubah kondisi di sekitarnya, sedangkan individu dengan efikasi diri rendah cenderung meragukan kemampuan dirinya dan merasa kurang mampu untuk menghadapi tuntutan lingkungan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan, mengatur, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri tidak hanya bergantung pada keterampilan yang dimiliki, tetapi juga pada keyakinan individu mengenai sejauh mana keterampilan tersebut dapat digunakan secara efektif. Individu dengan efikasi tinggi umumnya percaya diri, adaptif, dan mampu mengendalikan situasi, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri rendah cenderung meragukan kemampuannya dan kesulitan menghadapi tekanan dari lingkungannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Tingkat *Self-Efficacy*

Terdapat empat faktor utama yang memengaruhi tingkat efikasi diri seseorang, yaitu pengalaman keberhasilan, permodelan sosial, persuasi sosial, serta keadaan fisik dan emosional (Setiawan, 2018: 27).

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) merupakan keyakinan yang terbentuk melalui pengalaman individu dalam mencapai keberhasilan. Keberhasilan tersebut akan meningkatkan efikasi diri, sedangkan pengalaman kegagalan dapat menurunkannya. Pengalaman positif juga berperan penting dalam menumbuhkan ketekunan menghadapi tantangan dan mengurangi kemungkinan kegagalan di masa depan.
2. Permodelan sosial (*social modeling*) merupakan peningkatan efikasi diri yang terjadi ketika seseorang menyaksikan keberhasilan orang lain yang memiliki karakteristik dan kemampuan serupa. Melihat keberhasilan individu lain dapat menumbuhkan keyakinan bahwa diri sendiri pun mampu berhasil, sedangkan menyaksikan kegagalan orang lain dapat menurunkan rasa percaya diri.
3. Persuasi sosial (*social persuasion*) merupakan bentuk dukungan atau dorongan verbal dari orang lain yang dapat memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas tertentu. Individu yang mendapatkan dukungan sosial cenderung memiliki efikasi diri yang lebih tinggi serta menunjukkan usaha dan ketekunan yang lebih besar.
4. Keadaan fisik atau emosional (*physiological state*) merupakan kondisi fisiologis dan emosional yang memengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan dirinya. Emosi negatif seperti rasa takut, kecemasan, atau stress

dapat menurunkan ekspektasi keberhasilan dan berdampak pada penurunan efikasi diri.

2.1.3.3 Indikator *Self-Efficacy*

Efikasi diri terdiri atas 3 indikator utama, (Benito et al., 2025) yaitu:

1. Tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan berbagai tingkat kesulitan. Individu cenderung berusaha mengerjakan tugas-tugas yang diyakini dapat diselesaikan dan menghindari situasi yang dianggap melampaui batas kemampuannya.
2. Kekuatan keyakinan (*strength*), yaitu kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Keyakinan yang kuat akan mendorong seseorang untuk tetap berusaha, tekun, dan tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan meskipun menghadapi hambatan atau belum memiliki pengalaman yang mendukung.
3. Cakupan kemampuan (*generality*), yaitu keyakinan individu yang dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan konteks yang berbeda. Seseorang dengan tingkat generalitas efikasi diri yang tinggi meyakini bahwa kemampuan yang dimilikinya dapat digunakan secara fleksibel untuk menyelesaikan berbagai aktivitas atau tantangan diberbagai kondisi.

2.1.4 *Career Readiness*

Career Readiness menjadi salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena berkaitan langsung dengan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Aspek ini dipilih untuk melihat sejauh mana pengalaman akademik maupun

non-akademik, termasuk program magang dapat berkontribusi dalam membentuk kesiapan karier.

2.1.4.1 Definisi *Career Readiness*

Career Readiness merupakan seperangkat keterampilan kognitif, akademik, sosial dan pengalaman kerja yang membantu individu melakukan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Rachmawati et al., 2024). Pandangan ini menekankan bahwa kesiapan karier tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik, tetapi juga pada aspek sosial dan pengalaman kerja langsung yang mendukung keberhasilan ketika memasuki dunia kerja.

Career Readiness adalah kesiapan individu untuk masuk ke dunia kerja yang tercermin dari perkembangan keterampilan profesional dan karakter relevan dengan tuntutan pekerjaan (Leonard et al., 2021). Penekanan ini terdapat pada pengalaman nyata, seperti partisipasi dalam program work-study, yang memberikan kesempatan individu untuk mengasah kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan sikap kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan karier terbentuk melalui kombinasi antara pembelajaran akademik dan pengalaman kerja langsung.

Career Readiness sebagai suatu proses berkelanjutan yang dapat dipahami melalui tujuan aspek utama, yaitu akses dan kesetaraan (*access and equity*), akumulasi pendidikan (*education accumulation*), pengembangan keterampilan (*skill development*), pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*), kesiapan transisi (*transition readiness*), agensi dan rasa memiliki peserta didik (*learner agency and belonging*), dan hasil pasca program (*post-program outcomes*) (CTE & Group, 2021). Kerangka ini menekankan bahwa kesiapan karier tidak hanya

dibentuk melalui pendidikan formal, tetapi juga perlu dipantau secara berkelanjutan sepanjang masa pendidikan hingga kedunia kerja.

Berdasarkan definisi *Career Readiness* yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *Career Readiness* adalah kesiapan individu untuk memiliki keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pengalaman yang mendukung keberhasilan dalam memasuki dunia kerja serta mengembangkan karier secara berkelanjutan. *Career Readiness* menekankan keseimbangan antara pembelajaran akademik, pengalaman praktis, dan dukungan sistem pendidikan agar individu yang telah lulus dari masa pendidikan siap untuk menghadapi tuntutan dunia kerja.

2.1.4.2 Indikator *Career Readiness*

Career Readiness dapat diukur berdasarkan beberapa indikator, (Sagita et al., 2020) yaitu:

1. Karakter personal (*personal characteristics*), yaitu persepsi individu tentang sifat dan sikap pribadinya yang relevan dengan situasi kerja, termasuk kepercayaan diri, motivasi belajar, integritas, dan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan.
2. Kecakapan organisasi (*organizational acumen*), yaitu pengetahuan dan kesadaran tentang struktur, budaya, serta praktik organisasi yang meliputi pemahaman birokrasi, manajemen waktu, dan urutan kerja dalam lingkungan kerja.
3. Kompetensi kerja (*work competence*), yaitu kecakapan dan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif, mencakup

penguasaan keterampilan kerja, kemampuan analitis, pemecahan masalah, dan kreativitas.

4. Kecerdasan sosial (*social intelligence*), yaitu kemampuan sosial dan keterampilan interaksi yang memungkinkan individu menyesuaikan diri dan berkomunikasi secara efektif seperti kerja sama tim, komunikasi, dan adaptasi antarpribadi.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	<i>The Mediating Effect of Self-Efficacy on Perceived Supervisor Support on Self-Perceived Employability in Generation Z Participating in the Certified Internship and Independent Study Program</i> , Lintang et al. (2024), Perusahaan IT	Menguji pengaruh antara <i>Supervisor Support</i> terhadap <i>Self-Efficacy</i> sebagai variabel mediasi	Tidak memasukan variabel <i>Internship Satisfaction</i> dan <i>Career Readiness</i>	<i>Self-Efficacy</i> memediasi secara parsial pengaruh <i>perceived Supervisor Support</i> terhadap self-employability	Jurnal Sains Psikologi, Vol. 13, No. 1 (2024),
2.	Dari Industri ke Karir: Penilaian Keuntungan Pengalaman Magang untuk Kesiapan Karir Masa Depan di Industri Hotel, Rangkuti et al. (2023), Universitas Negeri Padang	Menguji hubungan antara pengalaman magang, <i>Self-Efficacy</i> dan kaitanya dengan <i>Career Readiness</i>	Tidak menambah kan variabel <i>Supervisor Support</i> dan <i>Internship Satisfaction</i>	Pengalaman magang berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Career Readiness</i> dan <i>Self-Efficacy</i> , juga berpengaruh positif terhadap	JPP (Jurnal Pendidikan dan Perhotelan), Vol. 3, No. 1 (2023),

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				<i>Career Readiness</i>	
3.	<i>The Mediation Role of Internship Satisfaction on Career Intention as Internship Program Results in Indonesia</i> , Adhikaputri & Martdianty (2022) Universitas di Indonesia	Menguji <i>Internship Satisfaction</i> terhadap niat atau kesiapan karier	Tidak menambah kan variabel <i>Supervisor Support</i> dan <i>Self-Efficacy</i>	<i>Internship Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap niat karier	JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen), Vol. 8, No. 3 (2022)
4.	<i>Interns' Experience of Management Support and Supervision in Internship Program</i> , Capacio (2025), hotel, F&B, bandara, bea cukai, dan sektor pariwisata	Meneliti <i>Supervisor Support</i> terhadap kepuasan magang	Tidak mengukur <i>Self-Efficacy</i> maupun <i>Career Readiness</i> sebagai outcome	<i>Supervisor Support</i> berpengaruh positif dengan kepuasan magang dan motivasi <i>intern</i>	International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. IX, No. IIIS (2025)
5.	<i>Self-Efficacy and Student Achievement for Enhancing Career Readiness: The Mediation of Career Maturity</i> , Sholikah et al. (2021), Universitas Negeri Semarang	Sama-sama menguji pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Career Readiness</i>	Tidak menambah kan variabel <i>Internship Satisfaction</i> dan <i>Supervisor Support</i>	Self-efficacy berpengaruh positif signifikan langsung ke <i>Career Readiness</i>	Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Vol. 27 No. 1 (2021)
6.	Peran Resiliensi Karier sebagai Mediator <i>Perceived Supervisor Support</i> dan <i>Employability</i> Generasi Milenial, Adininggar et al. (2020), Sektor Telekomunikasi Indonesia	Menguji <i>Supervisor Support</i> terhadap outcome karier <i>employability</i> atau <i>Career Readiness</i>	Tidak menambah kan <i>Internship Satisfaction</i> dan <i>Self-Efficacy</i>	<i>Supervisor Support</i> berpengaruh positif dengan employability atau <i>Career Readiness</i>	Gadjar Mada Journal of Psychology, Vol. 6, No. 2 (2020)
7.	<i>Linking Perceived Supervisory Support and Self-Efficacy for Change to Individual Readiness for</i>	Mengkaji <i>Supervisor Support</i> dan <i>Self-Efficacy</i> sebagai	Outcome yang diuji adalah individual readiness for change	<i>Supervisor Support</i> berpengaruh positif dan signifikan pada ketiga dimensi	Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 8, No. 2 (2021)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Change</i> , Haqq et al. (2021), Islamic Rural Bank, Jawa Timur	prediktor terhadap bentuk kesiapan individu	bukan career reeadiness	readiness dan berpengaruh kuat pada <i>Self-Efficacy</i>	
8.	<i>Effects of Satisfaction, Subjective Norma, and Self-Efficacy on Job Application Intentions of Student Interns</i> , Putra & Purba (2020), mahasiswa Indonesia	Meneliti pengaruh <i>Internship Satisfaction</i> dan <i>Self-Efficacy</i>	Tidak menambah variabel <i>Supervisor Support</i> dan <i>Career Readiness</i>	<i>Internship Satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan self efficacy berpengaruh positif namun tidak signifikan	Psychological Research on Urban Society, Vol. 3, No. 2 (2020)
9.	<i>The Effect of Internship Experience, Self-Efficacy and Soft Skill on Job Readiness Generation Z in JABODETABEK</i> , Herawati & Turangan (2025), JABODETABEK	Meneliti pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap kesiapan kerja	Tidak meneliti variabel <i>Internship Satisfaction</i> dan <i>Supervisor Support</i>	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja	International Journal of Application on economics and Business, Vol. 3, No. 2 (2025)
10.	<i>Perceived Supervisor Support dan Job Insecurity dengan Change Engagement pada Karyawan Badan Usaha Milik Negara: Menguji peran mediasi Self-Efficacy</i> , Musa et al. (2023), Perusahaan BUMN	Menguji <i>Supervisor Support</i> dan <i>Self-Efficacy</i> sebagai variabel mediasi	Tidak menambah variabel <i>Internship Satisfaction</i> dan <i>Career Readiness</i>	<i>Supervisor Support</i> berpengaruh langsung positif terhadap change engagement dan berpengaruh tidak langsung melalui <i>Self-Efficacy</i>	Jurnal Psikologi Indonesia, Vol. 12, No. 1 (2023)
11.	<i>The Influence of Internship Experience, Self-Efficacy, and Work Motivation on Work Readiness of Bangka Belitung University Students</i> , Putri et al. (2024), Universitas Bangka Belitung	Sama-sama meneliti pengalaman magang dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap kesiapan kerja	Tidak menambah variabel <i>Supervisor Support</i>	Pengalaman magang berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja, <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan	International Journal of Economics, Business and Entrepreneurship, Vol. 7, No. 2 (2024)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				terhadap kesiapan kerja	
12.	<i>An Understanding of Implicit Followership Toward New Employees' Self-Efficacy: The Mediating Role of Supervisor Support,</i> Zhang & Wang (2021), Wuhan University	Meneliti <i>Supervisor Support</i> dan <i>Self-Efficacy</i>	Tidak menambah kan variabel <i>Internship Satisfaction</i> dan <i>Career Readiness</i>	<i>Supervisor Support</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Self-Efficacy</i>	Frontiers in Psychology, Vol. 12, No. 759920 (2021)
13.	<i>The Effect of Internship Experience on Job Readiness with Self-Efficacy as Moderation,</i> Anggraeni et al. (2024), Universitas Muhammadiyah Malang	Meneliti pengalaman magang terhadap kesiapan kerja yang melibatkan <i>Self-Efficacy</i>	<i>Self-Efficacy</i> pada penelitian ini menjadi moderator bukan sebagai mediator dan tidak menambah kan variabel <i>Supervisor Support</i>	Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dan <i>Self-Efficacy</i> tidak memoderasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja	Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan), Vol. 4, No. 3 (2024)
14.	<i>The Influence of Internship Experience and Soft Skills on Work Readiness Mediated by Self-Efficacy,</i> Beno et al. (2025), Mahasiswa Gen Z Indonesia	Meneliti pengaruh pengalaman kepuasan magang terhadap kesiapan kerja melalui <i>Self-Efficacy</i> sebagai mediator	Tidak menambah kan Variabel <i>Supervisor Support</i>	Pengalaman kepuasan magang berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja dan <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh langsung pada kesiapan kerja	International Journal of Asian Business and Management, Vol. 4, No.3 (2025)
15.	<i>The Effect of Emotional Intelligence, and Social Support on Career Readiness with Self-Efficacy Career Readiness as</i>	Menguji pengaruh antara <i>Self-Efficacy</i> terhadap	Tidak menambah kan variabel <i>Supervisor Support</i> atau	<i>Self efficacy career</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 6, No. 3 (2022),

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Mediation Variables</i> , Andini & Lukito (2022), Universitas Andalas	<i>Career Readiness</i>	<i>Internship Satisfaction</i>	<i>Career Readiness</i>	
16.	Pengaruh Kompetensi, <i>Self-Efficacy</i> , dan Keterampilan terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Angkatan 2022 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Al-Hafri et al., (2025), Universitas Sarjanawiyata Tamansiwa	Menguji <i>Self-Efficacy</i> terhadap kesiapan kerja	Tidak menguji <i>Supervisor Support dan Internship Satisfaction</i>	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja	Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), Vol. 14, No. 4 (2025)
17.	<i>Productive Competence, Internship, and Family Support on Student Work Readiness Mediated by Self-Efficacy</i> , Cipta & Wahyuni, (2024), SMK di Yogyakarta	Menguji <i>Internship Satisfaction</i> , kesiapan kerja dan <i>Self-Efficacy</i>	Tidak menguji <i>Supervisor Support</i>	<i>Internship Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dan <i>Self-Efficacy</i> dapat memediasi secara simultan	Jurnal Mimbar Ilmu, Vol. 29, No. 1 (2024)
18.	<i>Internship and Mentorship Evaluating their Impact on College of Business Education Students Career Readiness</i> , Asajar et al., (2025), University of La Salette	Menguji <i>Supervisor Support dan Internship Satisfaction</i> terhadap <i>Career Readiness</i>	Tidak menambah <i>Self-Efficacy</i>	<i>Supervisor Support dan Internship Satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>Career Readiness</i>	International Journal of Innovative Science and Research Technology, Vol. 10, No.8 (2025)
19.	Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa, Anda et al., (2025), Universitas	Menguji Efikasi diri dan kesiapan kerja	Tidak menguji <i>Supervisor Support dan Internship Satisfaction</i>	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa	Public Administration and Government Journal (PAMARE NDA), Vol.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Sembilanbelas November Kolaka				5, No. 1 (2025)
20.	Pengaruh Perencanaan Karir, <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Soft-Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Sentinuwo et al., (2025), Universitas Sam Ratulangi	Menguji pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap kesiapan kerja	Tidak menguji <i>Supervisor Support</i> dan <i>Internship Satisfaction</i>	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa	Jurnal EMBA, Vol. 13, No. 1 (2025)

2.2 Kerangka Pemikiran

Rumah BUMN Tasikmalaya merupakan inisiatif Kementerian BUMN yang berperan sebagai pusat pengembangan UMKM dan ruang kolaborasi bagi mahasiswa, pelaku usaha, serta BUMN dalam ekosistem ekonomi digital. Selain memfasilitasi kegiatan UMKM, Rumah BUMN Tasikmalaya juga secara rutin membuka program magang setiap bulannya, sehingga peserta memperoleh pengalaman kerja langsung. Namun, meskipun kesempatan magang tersedia, masih terlihat rendahnya *Career Readiness* (kesiapan kerja) dikalangan peserta karena *Supervisor Support* (dukungan pembimbing) dan *Internship Satisfaction* (kepuasan magang) belum optimal. Kondisi ini membuat peserta kesulitan menerapkan keterampilan praktis yang akhirnya mengurangi efektivitas magang sebagai jembatan dari pendidikan ke dunia kerja.

Supervisor Support didefinisikan sebagai bentuk dukungan atasan yang meliputi arahan, umpan balik, pengakuan, dan dukungan emosional kepada bawahan (Ferdian & Khajar, 2025). Dukungan ini penting untuk menciptakan

suasana kerja yang positif dan memperkuat modal psikologis peserta magang sehingga mereka lebih siap belajar dan berkembang. Terdapat 4 indikator *Supervisor Support* yaitu: dukungan instrumental (*instrumental support*), dukungan perhatian (*attentive support*), dukungan toleran (*tolerant support*), dan dukungan otoriter (*demanding-authoritarian support*) (Sanjaya et al., 2025).

Supervisor Support secara konsisten berpengaruh positif terhadap *Career Readiness*, seperti pada penelitian Adininggar et al., (2020) menunjukkan bahwa *Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap employability yang menjadi aspek *Career Readiness*, dengan *career resilience* berperan sebagai mediator parsial sehingga efek langsung dukungan atasan terhadap kesiapan karier tetap kuat. Meskipun penelitian ini tidak menggunakan istilah *Career Readiness* secara eksplisit, konsep employability merepresentasikan kesiapan karier melalui peningkatan kompetensi. *Supervisor Support* meningkatkan *Career Readiness*, ketika atasan memberikan arahan yang jelas, umpan balik, kesempatan belajar, dan perhatian sehingga dapat memperoleh keterampilan dan pengalaman kerja langsung sekaligus meningkatkan kompetensi dan memperkuat sumber daya psikologis yang mendukung kesiapan peserta magang menghadapi transisi karier.

Selain meningkatkan *Career Readiness*, *Supervisor Support* juga membangun *Self-Efficacy* peserta magang. Ketika supervisor memberi bantuan teknis saat menemui kendala, mendorong pembelajaran dari pengalaman kerja langsung dan mendukung pengembangan profesional, peserta memperoleh keberhasilan tugas dan pengalaman yang meningkatkan keyakinan dirinya sehingga lebih percaya diri mengambil inisiatif, menyelesaikan masalah, dan

menerapkan keterampilan dilingkungan kerja secara langsung. Penelitian terdahulu oleh Lintang et al. (2024) menunjukkan bahwa *Supervisor Support* berpengaruh positif dengan peningkatan *Self-Efficacy*. *Self-Efficacy* memperkuat pengaruh *Supervisor Support* terhadap kemampuan untuk dipekerjakan, sehingga peran supervisor tidak hanya langsung meningkatkan pengalaman magang tetapi juga secara psikologis memperkuat keyakinan peserta terhadap kemampuan mereka.

Selain *Supervisor Support*, tingkat kepuasan magang ikut berkontribusi pada peningkatan *Career Readiness* dan *Self-Efficacy* peserta. *Internship Satisfaction* didefinisikan sebagai penilaian subjektif peserta terhadap pengalaman magang yang mencakup perasaan menikmati, rasa terpenuhi, manfaat dan nilai profesional jangka panjang yang diperoleh (Yu, 2025). Terdapat 3 indikator yang dapat mengukur *Internship Satisfaction*, yaitu: faktor individual (*individual factor*), lingkungan organisasi (*organizational environment*), dan karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) (Adhikaputri & Martdianty, 2022).

Pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Supriyanto et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman yang diperoleh, maka semakin tinggi kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu, pengalaman magang yang berkualitas juga berkaitan dengan tingkat kepuasan peserta terhadap kegiatan yang dijalani, sehingga kepuasan tersebut berpotensi memperkuat kesiapan karier secara keseluruhan. Ketika peserta menilai pengalaman magang memuaskan akibat dari lingkungan yang mendukung, karakteristik tugas yang relevan dan kesempatan praktik keterampilan, mereka dapat meningkatkan motivasi karier dan kepercayaan

diri. Sejalan dengan itu, pengalaman magang yang memuaskan berpengaruh positif dan signifikan dengan *Self-Efficacy* (Syawitri et al., 2024). Semakin tinggi kepuasan peserta terhadap pengalaman magang, semakin besar kecenderungan mereka dalam meningkatkan keyakinan atas kemampuan dirinya. Peningkatan kualitas pengalaman magang berpotensi memberikan kepuasan magang dan memperkuat *Self-Efficacy* sehingga dapat mendukung kesiapan karier peserta.

Self-Efficacy berperan sebagai mediator yang menjembatani *Supervisor Support* dan internship satisfaction terhadap *Career Readiness*. Meskipun *Supervisor Support* dan internship satisfaction memiliki pengaruh langsung terhadap *Career Readiness*, keduanya juga meningkatkan *Self-Efficacy* peserta magang terlebih dahulu, yang selanjutnya memperkuat *Career Readiness*. Efikasi diri berkontribusi langsung pada kesiapan karier karena keyakinan pada kemampuan mengaplikasikan keterampilan secara efektif sehingga seseorang lebih siap memasuki dan berkembang dalam dunia kerja.

Self-Efficacy didefinisikan sebagai penilaian keyakinan individu akan kemampuan dirinya untuk mengatur dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan (Setiawan, 2018:26). Semakin tinggi efikasi diri peserta magang maka semakin siap juga mereka menghadapi tuntutan pekerjaan karena percaya pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, beradaptasi dan melanjutkan perkembangan karier. Terdapat 3 indikator utama yang digunakan untuk mengukur *Self-Efficacy*, yaitu: tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan cakupan kemampuan (*generality*) (Beno et al., 2025).

Self-Efficacy berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Career Readiness* (Andini & Lukito, 2022). Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dan menjadi pengaruh paling besar (Putri et al., 2024). Semakin kuat keyakinan individu terhadap kemampuannya, semakin besar inisiatif, ketekunan dan efektivitas penerapan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kesiapan karier. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Career Readiness*, karena mencerminkan kesiapan psikologis dalam menghadapi tuntutan kerja (Sholikhah et al., 2021).

Career Readiness didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja yang tercermin dari perkembangan keterampilan profesional dan karakter yang relevan dengan tuntutan pekerjaan (Leonard et al., 2021). Semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuannya (*Self-Efficacy*), semakin percaya diri dan berinisiatif dalam mengambil keputusan sehingga kesiapan memasuki dunia kerja akan meningkat. Terdapat 4 indikator untuk mengukur kesiapan kerja, yaitu: karakter personal (personal characteristics), kecakapan organisasi (organizational acumen), kompetensi kerja (work competence), dan kecerdasan sosial (social intelligence) (Sagita et al., 2020).

Model ini didasarkan pada Social Cognitive Theory (Bandura, 1986) yang menyoroti faktor personal (*Self-Efficacy*), lingkungan (*Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction*), serta perilaku (*Career Readiness*). Dalam kerangka SCT diasumsikan bahwa faktor lingkungan seperti *Supervisor Support* (dukungan, arahan, umpan balik) dan *Internship Satisfaction* (kepuasan terhadap tugas dan

kesempatan belajar) memengaruhi *Self-Efficacy* melalui *vicarious experience* dan *verbal persuasion* (Bandura, 1997), sementara *Self-Efficacy* berfungsi sebagai mediator yang menjembatani pengaruh lingkungan dengan outcome perilaku, yaitu *Career Readiness* melalui kompetensi kerja dan kecerdasan sosial.

Di Rumah BUMN Tasikmalaya, peningkatan *Career Readiness* peserta magang dapat dimulai dengan memperkuat *Supervisor Support*. Ketika supervisor memberi arahan yang jelas, umpan balik yang membangun, bantuan teknis, dan perhatian terhadap perkembangan peserta, maka mereka akan lebih mudah memahami tugas, lebih cepat menguasai keterampilan praktis, dan meningkatkan kompetensi kerja serta sikap profesional yang menjadi bagian dari kesiapan karier. Dukungan supervisor yang konsisten juga membantu peserta mengatasi hambatan belajar sehingga dampak langsung dari dukungan supervisor terhadap kesiapan karier jelas terlihat.

Internship Satisfaction juga berperan langsung dalam meningkatkan kesiapan karier. Jika tugas relevan dengan kebutuhan kerja, kesempatan belajar tersedia, dan suasana kerja kondusif, maka peserta magang akan lebih termotivasi untuk mengasah keterampilan dan menunjukkan perilaku profesional yang diperlukan. Pada saat yang sama, ketika pengalaman magang yang memuaskan dan dukungan supervisor yang membangun, dapat meningkatkan *Self-Efficacy* peserta karena membuat mereka lebih percaya diri dalam menerapkan pembelajaran magang dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

Self-Efficacy berfungsi sebagai mediator atau penghubung yang memperkuat pengaruh *Supervisor Support* maupun *Internship Satisfaction*

terhadap *Career Readiness*. Peserta magang dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih berinisiatif, lebih tahan dalam menghadapi kesulitan, dan lebih mampu menerapkan keterampilan teknis maupun non teknis dalam situasi kerja secara langsung, sehingga dampak positif dari *Supervisor Support* dan *Internship Satisfaction* ini menjadi lebih kuat dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan *Career Readiness* peserta magang, Rumah BUMN perlu menjalankan tiga langkah secara bersamaan: memperkuat akses peserta terhadap *Supervisor Support* melalui pelatihan pembimbing dan umpan balik terstruktur, meningkatkan kualitas kepuasan magang dengan merancang tugas yang relevan, menyediakan kesempatan praktik yang jelas dan menciptakan suasana kerja yang mendukung, serta membangun *Self-Efficacy* lewat pengalaman yang memuaskan, mentoring, dan penilaian yang mendukung. Ketiganya saling berhubungan dan saling memperkuat sehingga program magang benar-benar berfungsi sebagai jembatan yang efektif menuju dunia kerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, dengan begitu hipotesis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

H1: *Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy*

H2: *Internship Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy*

H3: *Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Career Readiness*

H4: *Internship Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Career Readiness*

H5: *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Career Readiness*

H6: *Self-Efficacy* memediasi pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Career Readiness*

H7: *Self-Efficacy* memediasi pengaruh *Internship Satisfaction* terhadap *Career Readiness*