

Work Readiness Shaped by Family, Information Systems, and Organizational Activeness: Kesiapan Kerja Dipengaruhi oleh Keluarga, Sistem Informasi, dan Aktivitas Organisasi

Deshiamiar Rosa

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Sumartik

Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

General background: Higher education institutions in Indonesia are challenged to produce competent graduates who can compete in the global workforce. **Specific background:** At Muhammadiyah University of Sidoarjo, tracer study data show that the graduation rate remains below 50%, largely due to suboptimal work readiness among students. **Knowledge gap:** While previous studies address factors influencing employability, limited attention has been given to the simultaneous role of the family environment, information systems, and organizational activeness in shaping work readiness. **Aims:** This study investigates the contribution of these three factors to the work readiness of management students. **Results:** Using a quantitative approach with 317 active students and multiple linear regression analysis through SPSS, the findings demonstrate that the family environment, information systems, and organizational activeness collectively and significantly shape student work readiness. **Novelty:** The study integrates academic, social, and technological dimensions in one model, offering a holistic perspective on graduate preparedness. **Implications:** The results provide insights for universities to strengthen family engagement, optimize information systems, and encourage organizational participation as strategies to enhance student readiness for employment.

Highlights:

- Graduation rate below 50% linked to weak work readiness.
- Three factors collectively determine student readiness for employment.
- Integrated approach provides strategic insights for higher education.

Keywords: Family Environment; Information Systems; Organizational Activeness; Work Readiness; Higher Education

Pendahuluan

Mahasiswa memiliki peran sebagai *agent of change* ditengah laju pertumbuhan generasi muda yang terus meningkat. Globalisasi yang terus mengalami peningkatan, berdampak pada seluruh sektor tidak terkecuali dunia pendidikan dan mahasiswa. Dampak yang bagi mahasiswa dari

adanya globalisasi yaitu secara langsung terekspos pada persaingan global. Setiap mahasiswa dituntut untuk memiliki kualitas diri, agar dapat bertahan dan berkembang ditengah persaingan global. Dimana iklim kerja saat ini menjadikan tingkat kompetisi yang sering pada persaingan pasar tenaga kerja Indonesia.

Kontestasi kerja semakin mengkhawatirkan, dimana banyak lulusan perguruan tinggi yang masih menganggur. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat jumlah pengangguran tercatat Agustus 2022 mencapai 8,43 juta jiwa, dengan rincian berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Gambar 1

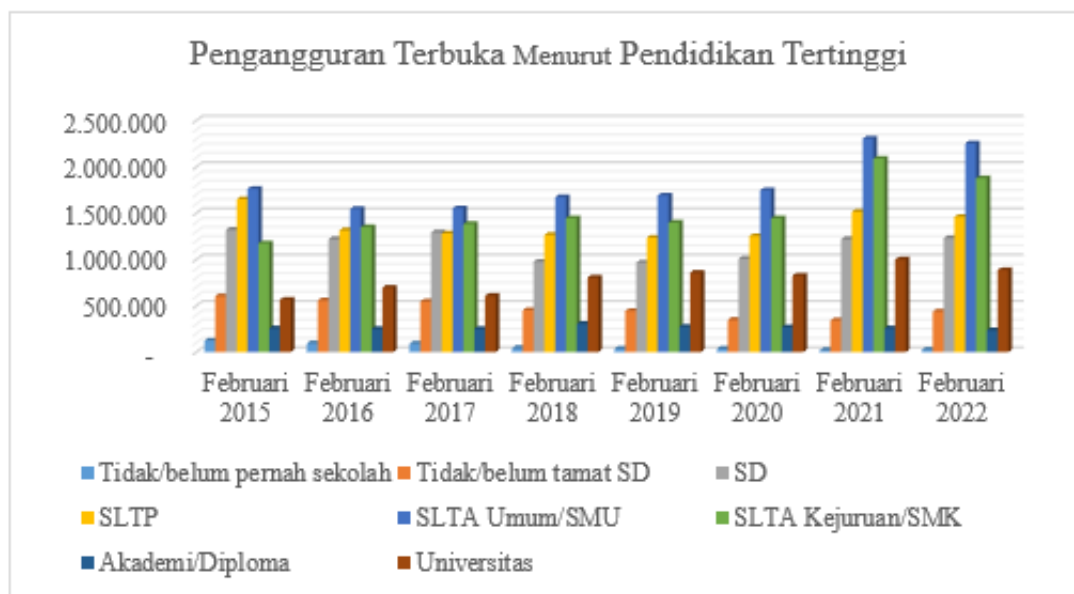


Figure 1. Grafik Tingkat Pengangguran Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan grafik di atas, tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi atau universitas Februari 2022 mencapai 8884.769 jiwa. Meskipun terjadi penurunan dari tahun 2021, tingkat pengangguran lulusan universitas masih tinggi mencapai 10,5%. Perguruan tinggi di Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk mencetak lulusan yang berkompeten dan mampu bersaing di dunia kerja. Perguruan tinggi memiliki peran sebagai wadah untuk mengembangkan minat dan bakat mahasiswa selama menempuh pendidikan. Semua kegiatan yang dilakukan mahasiswa harus dapat menunjang peningkatan kualitas diri.

Berdasarkan data BPS tahun 2022, diperoleh Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) provinsi Jawa Timur sebagai berikut:

Gambar 2

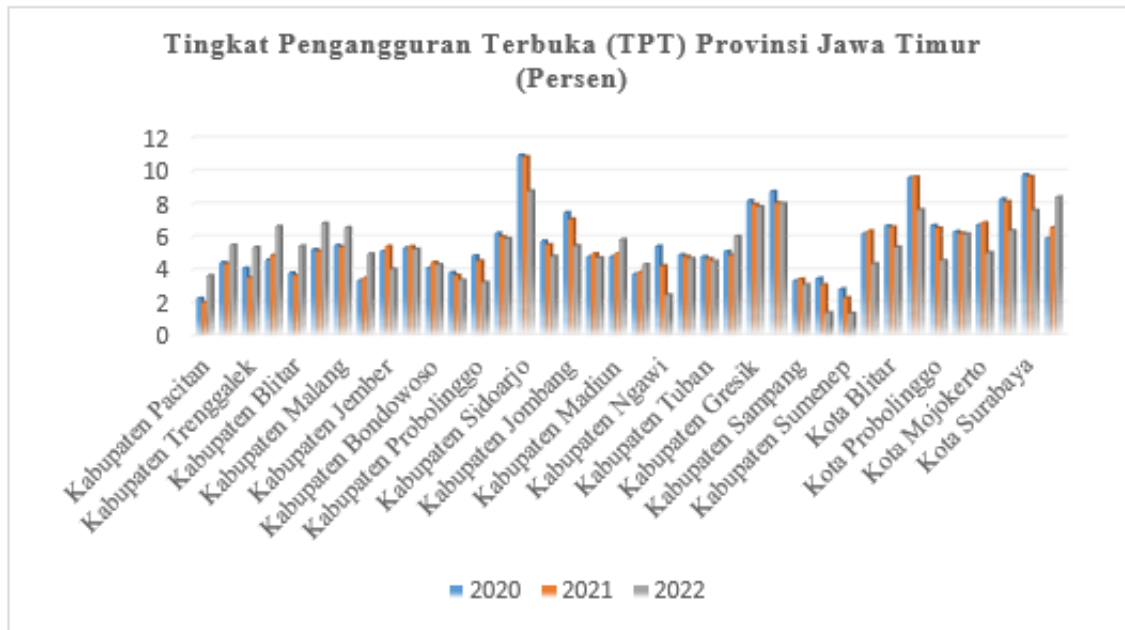


Figure 2. Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Jawa Timur

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan grafik di atas, diketahui dari 38 kabupaten, TPT tertinggi yaitu Kabupaten Sidoarjo, dimana pada tahun 2020 sebesar 10,97%, 2021 sebesar 10,87% dan 2022 mencapai 8,8%. Meskipun mengalami penurunan dari 2020-2022 TPT Kabupaten Sidoarjo masih menjadi yang tertinggi se-Jawa Timur. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah mengurangi pengangguran yaitu melalui optimasi pendidikan. Strategi yang dilakukan pemerintah salah satunya dengan pengesahan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang berisikan terkait dengan langkah masyarakat agar menjadi pribadi yang siap bekerja dan bersaing. Di Kabupaten Sidoarjo lembaga perguruan tinggi terbesar adalah Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, yang hingga saat ini memiliki sembilan fakultas dengan jumlah mahasiswa mencapai 11.437 jiwa. Tantangan bagi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo selain meningkatkan kompetensi mahasiswa, juga dituntut untuk membentuk dan mengembangkan kesiapan kerja lulusannya. Berikut data pengembangan karir alumni Universitas Muhammadiyah Sidoarjo:

Gambar 3

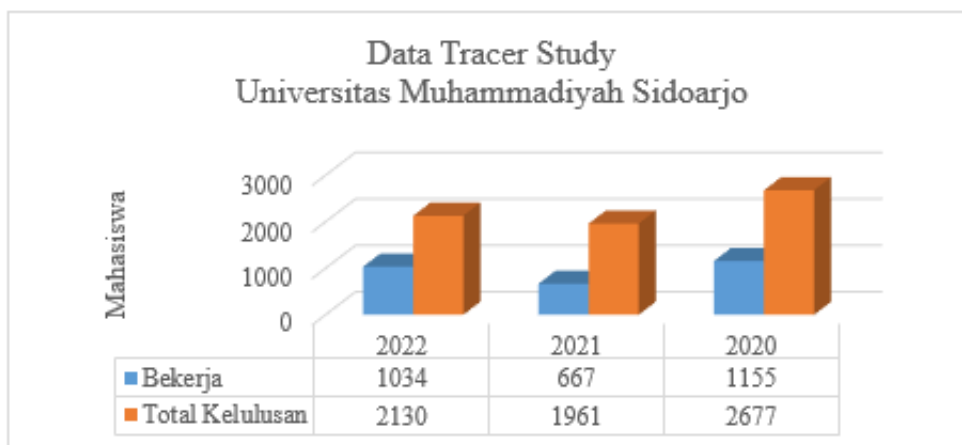


Figure 3. Data Tracer Study Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Sumber: Pusat Informasi Dan Pengembangan Karir Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (PInPKU)

Berdasarkan grafik di atas, diketahui bahwa dari 2.677 mahasiswa lulusan tahun 2020 sebanyak 1.155 mahasiswa sudah bekerja atau sebesar 43,15%. Untuk tahun 2021 dari 1.961 kelulusan sebanyak 667 mahasiswa yang sudah bekerja atau sebesar 34,01% mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Adapun pada tahun 2022 dari 2.130 mahasiswa sebanyak 1.034 mahasiswa sudah bekerja dengan persentase 48,54%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mahasiswa masih kurang maksimal. Kurangnya pengembangan karir mahasiswa dapat disebabkan oleh beberapa faktor, selain keterbatasan lapangan kerja juga kurangnya kesiapan kerja mahasiswa. Kesiapan kerja adalah suatu keadaan dimana perkembangan fisik, mental, dan pendidikan berada dalam keseimbangan, sehingga memungkinkan seseorang untuk melakukan perilaku atau tugas tertentu yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya [1]. Lulusan yang memiliki kualitas baik tentu lebih mudah bersaing di dunia kerja. Persaingan ini membutuhkan persiapan kerja yang matang, baik secara pengetahuan, keahlian serta informasi [2]. Hal-hal yang membuat kurangnya kesiapan kerja ada pada keterampilan mahasiswa yang belum cukup, nantinya kemampuan ini akan dibutuhkan saat sudah memasuki dunia kerja. Tidak hanya itu, kurangnya memiliki rasa tanggungjawab dalam mengemban tugas dan amanat yang telah diberikan akan membuat orang lain tidak percaya akan kinerja yang dimiliki. Saat memasuki dunia kerja, kurangnya kemampuan berkomunikasi membuat orang lain enggan mengajak bekerjasama. Dalam mengerjakan tugas kadangkala muncul perubahan tanggungjawab, kurang memiliki kemampuan beradaptasi dengan cepat atau fleksibilitas mengakibatkan menyusahkan orang lain karena tiap pekerja memiliki tanggungjawabnya masing-masing. Berikutnya ialah pandangan terhadap diri sendiri dengan kurang memaksimalkan potensi diri, memandang dirinya lemah dan tidak percaya akan kemampuan yang dimiliki merupakan pandangan negatif terhadap diri yang akan membuat mahasiswa kesulitan dalam dunia kerja. Didalam pelaksanaan kerja, kurangnya mengikuti arahan dan intruksi saat mengoperasikan mesin atau peralatan yang akan berakibat fatal terhadap Kesehatan dan serta keselamatan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, diantaranya lingkungan keluarga [3], penguasaan sistem informasi dan pengalaman organisasi [8]

Lingkungan keluarga merupakan unit sosial berdasarkan hubungan darah atau keturunan, lingkungan keluarga merupakan lingkungan yang pertama kali dikenal oleh individu [4]. Selain lingkungan keluarga, sistem informasi memiliki peran penting dalam akses informasi individu. Sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berkaitan dan memiliki fungsi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk membuat keputusan [7]. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, terutama mahasiswa adalah keaktifan berorganisasi. Keaktifan organisasi merupakan keaktifan seseorang untuk senantiasa mengikuti segala kegiatan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan [10]. Tujuan dari terbentuknya organisasi kemahasiswaan adalah untuk memperluas wawasan, ilmu pengetahuan dan membentuk kepribadian dalam diri mahasiswa [11].

Penelitian terkait dengan topik tersebut mendukung adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya (*research gap*), dimana beberapa studi terdahulu memperoleh hasil bahwa lingkungan keluarga memiliki peran signifikan dalam membentuk kesiapan kerja individu [3]. Hasil berbeda menunjukkan bahwa lingkungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja [6]. kemudian diperoleh hasil bahwa penguasaan sistem informasi memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja [8]. Bertolak belakang dengan studi lain yang memperoleh hasil bahwa sistem informasi tidak memiliki peran signifikan dalam membentuk kesiapan kerja [9]. Kemudian menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja [12]. Bertolak belakang dengan studi yang membuktikan bahwa keaktifan berorganisasi mahasiswa tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja [13].

Berdasarkan uraian di atas ditemukan *evidence gap*. *Evidence gap* adalah kesenjangan yang menekankan pada perbedaan bukti penelitian terdahulu [14]. Adanya ketidakkonsistenan hasil-hasil

penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Berkaitan dengan ini, maka perlu dilakukan penelitian kembali atau verifikasi ulang untuk mengetahui bahwa variabel yang akan diteliti berpengaruh atau tidak.

Penelitian ini mengacu pada kajian literatur terdahulu sebagai dasar pernyataan ilmiah serta penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, lalu kebaruan pada penelitian ini yaitu belum ditemukannya penelitian yang menggabungkan antara variabel lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut. Penelitian terdahulu menjadi dasar penelitian ini, dimana lingkungan keluarga merupakan variabel yang digunakan [3] kemudian dalam penelitian ini ditambahkan sedikit pembaruan yang akan menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya yakni variabel sistem informasi dan keaktifan berorganisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memiliki tujuan untuk menguji bagaimana lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil judul tentang “Pengaruh Lingkungan Keluarga, Sistem Informasi dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo”

A. Rumusan Masalah

Mengacu pada pendahuluan di atas, makarumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Bagaimana pengaruh lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. 2. Bagaimana pengaruh sistem informasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. 3. Bagaimana pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

B. Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

C. Pertanyaan Penelitian

Apakah lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo?

D. Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan indikator 4 *Sustainable Development Goals (SDGs)* 9 yaitu Pendidikan yang Berkualitas. Pendidikan berkualitas bertujuan untuk memberikan akses yang setara terhadap pelatihan kejuruan yang terjangkau, menghilangkan kesenjangan gender dan kekayaan, serta mencapai akses universal terhadap pendidikan tinggi yang berkualitas. Penelitian ini sebagai upaya meningkatkan peran penting keluarga, sistem informasi yang merata dan dapat diakses oleh semua kalangan untuk meningkatkan kesiapan kerja. Pendidikan yang berkualitas juga bisa dimulai dari lingkungan universitas, seperti adanya organisasi kampus yang dapat meningkatkan keterampilan mahasiswa.

Literatur Review

A. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan unit sosial, yang terdiri atas dua orang atau lebih berdasarkan ikatan pernikahan [15]. Lingkungan keluarga juga dapat dimaknai sebagai unit sosial berdasarkan hubungan darah atau keturunan [4]. Lingkungan keluarga sebagai faktor utama dan pertama kali dalam perkembangan individu. Keluarga sebagai kelompok kecil yang pemimpin dan anggota,

mempunyai pembagian tugas dan kerja, serta hak dan kewajiban bagi masing-masing anggotanya [16]. Lingkungan keluarga sebagai lingkungan pendidikan yang pertama, dimana lingkungan inilah individu pertama mendapatkan didikan serta bimbingan. Terkait demikian, lingkungan keluarga sebagai lingkungan sebagian besar dari kehidupan individu mendapatkan didikan dan pembelajaran [17]. Lingkungan dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut [15]:

1. Keberfungsian keluarga, yaitu sejauh mana peran keluarga dalam memberikan pendidikan dan pembelajaran terhadap individu, guna menghadapi tantangan hidupnya.
2. Sikap, yaitu sejauh mana peran dan perilaku keluarga dalam mendukung setiap aktivitas atau kegiatan individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Perilaku orang tua, yaitu bagaimana perilaku orang tua sebagai teladan bagi anak-anaknya.
4. Status ekonomi, yaitu kedudukan seseorang atau keluarga di dalam suatu masyarakat yang mengacu pada pendapatannya.

B. Sistem Informasi

Secara teknis, sistem informasi adalah kumpulan bagian-bagian yang saling berhubungan yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan data untuk membantu pengambilan keputusan dan pengawasan organisasi [18]. Unit masukan terpadu yang diproses untuk menghasilkan keluaran yang berharga untuk pemantauan dan pengambilan keputusan [19]. Tanggung jawab dalam setiap komponen saling terkait [20]. Keberadaan perusahaan memang tidak perlu diragukan lagi, namun jika pengelolaannya masih dilakukan secara manual tanpa menggunakan sistem informasi, maka pekerjaan yang dilakukan oleh para staf di departemen tersebut dapat dikatakan tidak efektif, mengingat keduanya saling melengkapi [21]. Tugas-tugas teknologi yang dapat diselesaikan oleh teknologi semakin lama semakin panjang seiring berjalannya waktu [22]. Sistem informasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut [18]:

1. Akurat, yaitu terkait informasi yang disampaikan harus merepresentasikan yang sebenarnya.
2. Tepat waktu, yaitu informasi harus tersedia tepat pada waktunya informasi tersebut dibutuhkan.
3. Relevansi, yaitu informasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan.
4. Lengkap, yaitu informasi yang disampaikan harus lengkap sesuai kebutuhan.

C. Keaktifan Berorganisasi

Organisasi adalah suatu unit sosial yang sengaja diorganisir dengan batas-batas yang dapat dilihat, yang bekerja secara terus-menerus untuk mewujudkan satu tujuan atau serangkaian sasaran [23]. Kegiatan organisasi kemahasiswaan meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran yang bisa diikuti oleh setiap mahasiswa di tingkat jurusan, fakultas serta universitas [24]. Tujuan dari terbentuknya organisasi kemahasiswaan adalah untuk memperluas wawasan, ilmu pengetahuan dan membentuk kepribadian dalam diri mahasiswa [11]. Menjadi aktif adalah landasan dalam melakukan sesuatu, dan bila digunakan untuk tujuan konstruktif, hal ini dapat berfungsi sebagai katalisator untuk menciptakan hal-hal yang baik. Aktivitas fisik dan mental yang melibatkan tindakan dan pemikiran disebut sebagai aktif. Individu yang terlibat aktif dalam suatu organisasi adalah individu yang secara konsisten berpartisipasi dalam seluruh aktivitasnya dan mempunyai pengaruh terhadap organisasi dimana individu tersebut berkontribusi [10]. Orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi sering kali mengalami berbagai perubahan dalam aktivitas, tindakan, dan cara bertindaknya. Individu yang berpartisipasi dalam kegiatan suatu organisasi tentu saja adalah anggota organisasi dan diwajibkan untuk berpartisipasi dalam semua

operasinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan [25]. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur keaktifan berorganisasi, seperti [23]:

1. Komitmen, yaitu individu yang aktif dalam suatu organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang diikuti, serta akan bertanggungjawab pada tugas dan tanggungjawabnya.
2. Manajemen waktu, yaitu kemampuan individu dalam mengatur waktu waktu sebaik mungkin guna melaksanakan tugas dalam waktu yang ditentukan.
3. Ambisi untuk berprestasi dan maju, yaitu persepsi individu dimana dalam melakukan kegiatan bukan hanya sekedar melepas tanggungjawab akan tetapi harus menghasilkan suatu kinerja yang baik dan berprestasi.
4. Disiplin, yaitu kemauan untuk melakukan aktivitas dan peraturan organisasi sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. Jujur dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, yaitu sikap jujur dan bertanggungjawab individu dalam menyelesaikan amanat yang diberikan.

D. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah suatu keadaan dimana perkembangan fisik, mental, dan pendidikan berada dalam keseimbangan, sehingga memungkinkan seseorang untuk melakukan perilaku atau tugas tertentu yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya [26]. Kemampuan, bakat, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan potensi peserta didik pada jenis pekerjaan tertentu yang dapat langsung diperoleh untuk diterapkan disebut dengan kesiapan kerja [27]. Kesiapan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana lulusan dianggap memiliki karakteristik yang mendefinisikan seseorang. Memiliki bakat untuk sukses di tempat kerja, yang dianggap sebagai tanda potensi kinerja pekerja, prestasi, dan peluang kemajuan dalam profesinya [28]. Lulusan yang memiliki kualitas baik tentu lebih mudah bersaing di dunia kerja. Persaingan ini membutuhkan persiapan kerja yang matang, baik secara pengetahuan, keahlian serta informasi [2]. Kesiapan sebagai kondisi yang mendahului kegiatan itu sendiri, dimana tanpa adanya kesiapan proses tidak akan terjadi dengan maksimal. Adapun kesiapan kerja sebagai keseluruhan kondisi seseorang yang meliputi kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga siap dan mampu melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan. Ada beberapa aspek kesiapan kerja, yaitu [27]:

1. *Responsibility* atau tanggungjawab

Salah satu kualitas penting yang perlu dimiliki seorang karyawan adalah tanggung jawab. Pemahaman manusia tentang perilaku yang disengaja atau disengaja atau tindakan yang tidak diantisipasi bukanlah tanggung jawab yang memadai. Karyawan harus bertanggung jawab tidak hanya terhadap diri mereka sendiri tetapi juga terhadap rekan kerja, tempat kerja, dan pencapaian tujuan kerja.

2. *Fleksibility* atau fleksibilitas

Pekerja harus mampu beradaptasi dengan perubahan tanggung jawab dan skenario kerja di lingkungan kerja modern. Para pekerja menyadari perlunya lebih banyak lagi. Aktif dan cukup fleksibel untuk mengubah tugas, tanggung jawab, peran, posisi, dan lingkungan kerja.

3. *Skills* atau keterampilan

Kemampuan untuk mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lebih berguna dan bermakna dikenal dengan istilah keterampilan. Baik bakat internal maupun eksternal dibutuhkan oleh para pekerja.

4. *Communication* atau komunikasi

Orang dengan kemampuan komunikasi yang kuat akan mampu mendengarkan orang lain, meminta bantuan, dan menerima kritik dengan baik. Dengan demikian, karyawan akan lebih menghormati satu sama lain.

5. *Self view* atau pandangan terhadap diri

Seluruh persepsi seseorang tentang dirinya, termasuk kemampuan, perasaan, penampilan fisik, dan lingkungan sekitarnya, dikenal sebagai konsep diri. Konsep diri mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan mempunyai kecenderungan yakin bahwa seseorang akan berhasil, maka hal tersebut akan menjadi motivator untuk sukses. Di sisi lain, mempersiapkan karyawan menghadapi kegagalan berarti membuat mereka yakin bahwa mereka akan gagal.

6. *Health & savety* atau kesehatan dan keselamatan

Meskipun prosedur kesehatan dan keselamatan kerja telah dikembangkan di beberapa tempat, kepatuhan pekerja masih lemah. Seorang individu yang siap bekerja harus mampu menjaga kebersihan dan ketertiban diri. Siap mengikuti instruksi saat mengoperasikan mesin atau peralatan untuk memastikan keselamatan serta mematuhi undang-undang yang mendukung keselamatan karyawan.

Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo di Kampus 1 yang beralamat di Jalan Mojopahit 666B26T.26T. Populasi merupakan suatu cakupan umum yang terdiri dari objek atau subjek dalam kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan memperoleh kesimpulan [29]. Penelitian ini populasi yang digunakan adalah keseluruhan mahasiswa aktif jurusan manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo tahun 2023 yang berjumlah 1.539 mahasiswa. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ditentukan berdasarkan teknik tertentu [29]. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *probability sampling*. Pada penelitian ini menggunakan *probabililty sampling* dengan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun penentuan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut [30]:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{1.539}{1 + 1.539 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{1.539}{1 + 1.539 (0,0025)}$$

$$n = \frac{1.539}{4,8475}$$

$$n = 317,48 \text{ dibulatkan} = 317$$

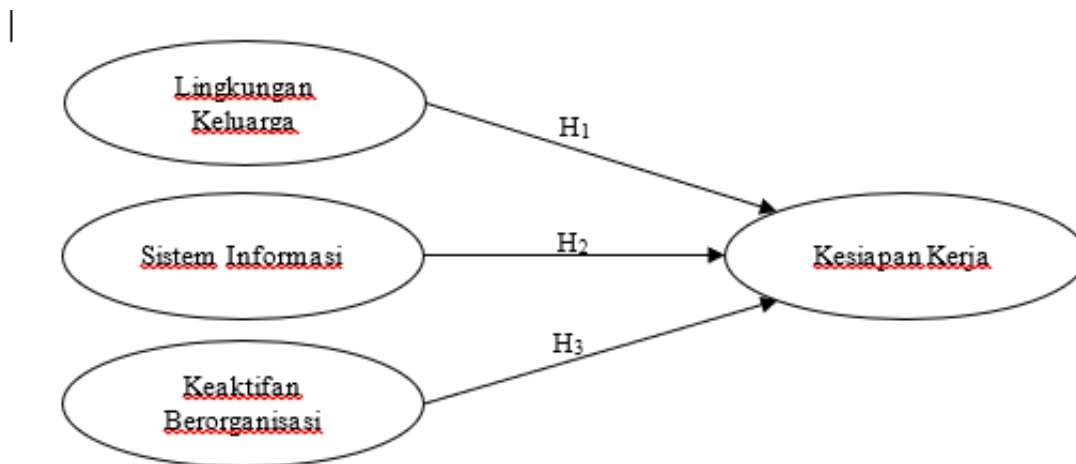
Figure 4.

Maka berdasarkan rumus tersebut maka n yang didapatkan adalah 317 orang, karena keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga pada penelitian ini setidaknya jumlah sampel sekurang-kurangnya adalah 317 mahasiswa manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Pengambilan data dalam penelitian ini berupa kuesioner kepada koresponden secara online dengan menggunakan *google form*. Pada penelitian ini kuesioner menggunakan kriteria jawaban dengan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial, uji simultan, uji koefisien korelasi berganda dan uji koefisien determinasi berganda menggunakan bantuan program SPSS.

A. Kerangka Konseptual

Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:

Gambar 4

**Figure 5.** *Kerangka Konseptual*

B. Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah dan kajian pustaka, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

HR_{1R} : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

HR_{2R} : sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

HR_{3R} : keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang beralamat di Jalan Mojopahit No.666 B, Sidowayah, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61215.

D. Definisi Operasional

Berikut definisi operasional dan indikator variabel dalam penelitian ini:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Keluarga (X1)	Lingkungan keluarga adalah unit sosial yang pertama kali bagi mahasiswa yang terdiri dari kedua orang tua dan saudara yang memiliki ikatan keluarga. [15]	Keberfungsian keluarga, yaitu sejauh mana peran keluarga dalam memberikan pendidikan dan pembelajaran terhadap individu, guna menghadapi tantangan hidupnya. Sikap, yaitu sejauh mana peran dan perilaku keluarga dalam mendukung setiap aktivitas atau kegiatan individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Perilaku orang tua, yaitu bagaimana perilaku orang tua sebagai teladan bagi anak-anaknya. Status ekonomi, yaitu kedudukan seseorang atau keluarga di dalam suatu masyarakat yang mengacu pada pendapatannya.
Sistem Informasi (X2)	Sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berkaitan dan memiliki fungsi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk membuat keputusan. [18]	Akurat, yaitu terkait informasi yang disampaikan harus merepresentasikan yang sebenarnya. Tepat waktu, yaitu informasi harus tersedia tepat pada waktunya informasi tersebut dibutuhkan. Relevansi, yaitu informasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan. Lengkap, yaitu informasi yang disampaikan harus lengkap sesuai kebutuhan.
Keaktifan berorganisasi (X3)	Keaktifan berorganisasi adalah kesediaan mahasiswa untuk mengikuti seluruh rangkaian kegiatan organisasi di kampus. [23]	Komitmen, yaitu individu yang aktif dalam suatu organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang diikuti, serta akan bertanggungjawab pada tugas dan tanggungjawabnya. Manajemen waktu, yaitu kemampuan individu dalam mengatur waktu waktu sebaik mungkin guna melaksanakan tugas dalam waktu yang ditentukan. Ambisi untuk berprestasi dan maju, yaitu persepsi individu dimana dalam melakukan kegiatan bukan hanya sekedar melepas tanggungjawab akan tetapi harus menghasilkan suatu kinerja yang baik dan berprestasi. Disiplin, yaitu kemauan untuk melakukan aktivitas dan peraturan organisasi sesuai dengan waktu yang ditentukan. Jujur dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas, yaitu sikap jujur dan bertanggungjawab individu dalam menyelesaikan amanat yang diberikan.
Kesiapan kerja (Y)	Kesiapan kerja adalah suatu keadaan dimana perkembangan fisik, mental, dan pendidikan berada dalam keseimbangan, sehingga memungkinkan seseorang untuk melakukan perilaku atau tugas tertentu yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. [27]	Responsibility atau tanggungjawab, yaitu sikap tanggungjawab individu dalam menjalani setiap tugas dan tanggungjawab. Fleksibilitas atau fleksibilitas, yaitu kemampuan beradaptasi dengan perubahan tanggung jawab dan skenario kerja di lingkungan kerja modern. Skills atau keterampilan, yaitu kemampuan untuk mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lebih berguna dan bermakna dikenal dengan istilah keterampilan. Baik bakat internal maupun eksternal dibutuhkan oleh para pekerja. Communication atau komunikasi, yaitu kemampuan komunikasi yang kuat akan mampu mendengarkan orang lain, meminta

		bantuan, dan menerima kritik dengan baik. Dengan demikian, karyawan akan lebih menghormati satu sama lain. Self view atau pandangan terhadap diri, yaitu seluruh persepsi seseorang tentang dirinya, termasuk kemampuan, perasaan, penampilan fisik, dan lingkungan sekitarnya, dikenal sebagai konsep diri. Health & safety atau kesehatan dan keselamatan, yaitu Seorang individu yang siap bekerja harus mampu menjaga kebersihan dan ketertiban diri. Siap mengikuti instruksi saat mengoperasikan mesin atau peralatan untuk memastikan keselamatan serta mematuhi undang-undang yang mendukung keselamatan karyawan.
--	--	--

Table 1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
Lingkungan Keluarga (X1)[15]	Keberfungsian keluarga Sikap Perilaku orang tua Status ekonomi	Skala Likert
Sistem Informasi (X2)[18]	Akurat Tepat waktu Relevansi Lengkap	Skala Likert
Keaktifan berorganisasi (X3)[23]	Komitmen Manajemen waktu Ambisi untuk berprestasi dan maju Disiplin Jujur dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas	Skala Likert
Kesiapan kerja (Y)[27]	Responsibility atau tanggungjawab Fleksibility atau fleksibilitas Skills atau keterampilan Communication atau komunikasi Self view atau pandangan terhadap diri Health & safety atau kesehatan dan keselamatan	Skala Likert

Table 2. Indikator Variabel

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan 317 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dasar dalam pengambilan keputusan uji validitas yaitu dinyatakan valid apabila $rR_{hitung} > rR_{tabel}$ R[31]. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Keluarga (X1)	X1.1	0.593	0.232681325	Valid
	X1.2	0.485		Valid
	X1.3	0.886		Valid
	X1.4	0.858		Valid
	X1.5	0.515		Valid
	Sistem Informasi (X2)	X2.1		0.437
		X2.2		0.396
		X2.3		0.537

		X2.4	0.425
		Keaktifan Berorganisasi (X3)	X3.1
			X3.2
			X3.3
			X3.4
			X3.5
			Kesiapan Kerja (Y)

Table 3. Hasil Uji Validitas, data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa masing item seluruh variabel memperoleh nilai $rR_{hitung} > rR_{tabel}$. Artinya seluruh item pernyataan variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan 317 responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi pernyataan kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *Cronbach alpha*, dimana dinyatakan reliabel jika memperoleh nilai lebih

dari 0,6 [31]. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Variabel	N	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Keluarga (X1)	5	0.850	0.6	Reliabel
Sistem Informasi (X2)	4	0.666		Reliabel
Keaktifan Berorganisasi (X3)	5	0.892		Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	6	0.840		Reliabel

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas, data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui variabel lingkungan keluarga memperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,850, variabel sistem informasi memperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,666, variabel keaktifan berorganisasi memperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,892 dan variabel kesiapan kerja memperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,840. Terkait demikian, seluruh variabel memperoleh nilai *cornbach alpha* lebih dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

C. Uji Normalitas

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan sampel 317 responden. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana dapat dinyatakan normal jika memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ [31]. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Uji Normalitas	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,104	Normal

Table 5. Hasil Uji Normalitas, data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,104 $> 0,05$. Artinya data atau model regresi terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

D. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui terjadi tidaknya penyimpangan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi dalam penelitian. Asumsi klasik multikolinieritas dalam penelitian mempunyai kriteria sebagai berikut: 1) Mempunyai angka tolerance diatas atau lebih dari ($>$) 0,1; 2) Mempunyai nilai VIF di bawah atau kurang dari ($<$) 10 [31]. Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Keluarga (X1)	0,371	2,697	Bebas multikolinieritas
Sistem Informasi (X2)	0,824	1,214	Bebas multikolinieritas
Keaktifan Berorganisasi (X3)	0,373	2,679	Bebas multikolinieritas

Table 6. Hasil Uji Multikolinieritas, data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF kurang dari 10. Terkait demikian, model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

E. Uji Heteroskedatisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas bertujuan untuk adanya ketidak samaan varian dari residual pada semua pengamatan yang dilakukan terhadap model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*, dimana dapat dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas jika memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ [31]. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Model		t	Sig.
	Lingkungan Keluarga (X1)	0,694	0,640
	Sistem Informasi (X2)	-0,652	0,581
	Keaktifan Berorganisasi (X3)	-0,759	0,449

Table 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas, data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel lingkungan keluarga memperoleh nilai signifikan sebesar 0,640, variabel sistem informasi memperoleh nilai signifikan sebesar 0,581 dan variabel keaktifan berorganisasi memperoleh nilai signifikan sebesar 0,449. Terkait demikian, diketahui masing-masing variabel memiliki nilai signifikan dari uji *Glejser* lebih dari 0,05 dan dinyatakan terbebas masalah heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

CoefficientsPa			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
			B
	1	(Constant)	4.041
		Lingkungan Keluarga (X1)	0.471
		Sistem Informasi (X2)	0.314
Keaktifan Berorganisasi (X3)		0.253	
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)			

Table 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, data diolah 2024

Mengacu pada hasil tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,041 + 0,471X_1 + 0,314X_2 + 0,253X_3$$

Mengacu pada hasil tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,041 + 0,471X_1 + 0,314X_2 + 0,253X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,041. Artinya tanpa adanya variabel lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi, nilai variabel kesiapan kerja tetap konstan sebesar 4,041 satuan.
2. Nilai koefisien variabel lingkungan keluarga sebesar 0,471. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan keluarga, berdampak pada kenaikan variabel kesiapan kerja sebesar 0,471 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien variabel sistem informasi sebesar 0,314. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel sistem informasi, berdampak pada kenaikan variabel kesiapan kerja sebesar 0,314 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Nilai koefisien variabel keaktifan berorganisasi sebesar 0,253. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel keaktifan berorganisasi, berdampak pada kenaikan variabel kesiapan kerja sebesar 0,253 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

G. Uji Hipotesis

Variabel	T hitung	Signifikansi	F hitung	Signifikansi	R	R Square
Lingkungan Keluarga (X1)	11,679	0,000	294,572	0,000	0,859	0,738
Sistem Informasi (X2)	6,008	0,000				
Keaktifan Berorganisasi (X3)	5,161	0,000				

Table 9. Hasil Pengujian Hipotesis, data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan keluarga memperoleh nilai $t_{R_{hitung}}$ sebesar 11,679 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel lingkungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja, H_{R1} diterima.
2. Variabel sistem informasi memperoleh nilai $t_{R_{hitung}}$ sebesar 6,008 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja, H_{R2} diterima.
3. Variabel keaktifan berorganisasi memperoleh nilai $t_{R_{hitung}}$ sebesar 5,161 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja, H_{R3} diterima.
4. Variabel lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi memperoleh nilai $f_{R_{hitung}}$ sebesar 294,572 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan variabel lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiapan kerja, H_{R4} diterima.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda (R) diperoleh nilai sebesar 0,859 atau 85,9%. Artinya besarnya pengaruh variabel lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 85,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
6. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi berganda (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,738 atau 73,8%. Artinya naik turunnya variabel kesiapan kerja, dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi sebesar 73,8%, sedangkan

sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

PEMBAHASAN

1. Lingkungan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data, membuktikan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa keberfungsian keluarga memiliki peran penting dalam mendukung mahasiswa itu sendiri untuk berkembang supaya dapat mengatasi segala permasalahan yang menimpanya dengan bekal penataran dan edukasi. Meskipun keberfungsian keluarga berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja, terdapat sikap yakni dimana sosok keluarga berkontributif dalam kehidupan mahasiswa agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Selain itu terdapat perilaku orang tua yang mana turut serta dalam membentuk kepribadian mahasiswa supaya memiliki pedoman hidup yang baik. Serta status ekonomi memberikan dampak yang cukup atas terbentuknya kesiapan kerja dari mahasiswa. Maka dapat dimaknai bahwa lingkungan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Hasil penelitian ini didukung sesuai dengan teori yang menunjukkan keberfungsian keluarga dilihat dari sejauh mana peran keluarga dalam memberikan pendidikan dan pembelajaran hidup guna bisa bersaing serta bisa menghadapi tantangan hidup. Selanjutnya terdapat sikap, yang mana peran dan perilaku keluarga dalam mendukung setiap aktivitas atau kegiatan individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berikutnya perilaku orang tua yakni bagaimana perilaku orang tua sebagai teladan bagi anak-anaknya dan status ekonomi berhubungan dengan kedudukan seseorang atau keluarga di dalam suatu masyarakat yang mengacu pada pendapatannya[15].

Selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang memperoleh hasil bahwa lingkungan keluarga memiliki peran signifikan dalam membentuk kesiapan kerja individu [3]. Sebaliknya, Hasil berbeda menunjukkan bahwa lingkungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja [6].

2. Sistem Informasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data, membuktikan bahwa sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa penyajian informasi yang lengkap menjadi peran penting dalam keberhasilan mahasiswa untuk mendapatkan informasi kerja dan pelaksanaan kerja. Selain lengkap, informasi yang didapatkan harus relevan dengan apa yang dibutuhkan agar mahasiswa tidak keliru dalam melakukan kegiatan yang sedang dilaksanakan. Serta informasi yang akurat akan membuat mahasiswa menjadi lebih terbuka dalam mendapatkan informasi yg sesuai dengan realita juga penyajian informasi yang tepat waktu dapat membantu mahasiswa supaya lebih efektif dan efisien. Maka dapat dimaknai bahwa sistem informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Hasil penelitian ini didukung sesuai dengan teori yang menunjukkan bahwa lengkap, merupakan informasi yang disampaikan harus lengkap sesuai kebutuhan. Berikutnya relevansi yaitu informasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya akurat, yakni terkait informasi yang disampaikan harus merepresentasikan yang sebenarnya dan yang terakhir terdapat tepat waktu, yaitu informasi harus tersedia tepat pada waktunya informasi tersebut dibutuhkan [18].

Selaras dengan penelitian terdahulu, dimana penguasaan sistem informasi memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja [8]. Bertolak belakang dengan studi lain yang memperoleh hasil

bahwa sistem informasi tidak memiliki peran signifikan dalam membentuk kesiapan kerja [9].

3. Keaktifan Berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data, membuktikan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki peran penting dalam membantu mahasiswa supaya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan agenda yang ditentukan. Meskipun manajemen waktu memiliki peran penting terhadap kesiapan kerja, terdapat sikap jujur dan bertanggungjawab dalam organisasi yang dapat membantu mahasiswa dalam mengemban amanat yang telah diberikan. Selain itu, terdapat ambisi untuk berprestasi dan maju yang akan membantu mahasiswa memiliki kemampuan dengan performa yang memuaskan. Serta komitmen yang menjadikan mahasiswa lebih peka terhadap kewajibannya dan disiplin juga dapat membantu mahasiswa melaksanakan tugas sesuai ketentuan beserta durasi yang berlaku. Maka dapat dimaknai bahwa keaktifan berorganisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Hasil penelitian ini didukung sesuai dengan teori yang menunjukkan bahwa manajemen waktu, merupakan kemampuan individu dalam mengatur waktu waktu sebaik mungkin guna melaksanakan tugas dalam waktu yang ditentukan. Jujur dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas merupakan sikap jujur dan bertanggungjawab individu dalam menyelesaikan amanat yang diberikan. Selain itu, Ambisi untuk berprestasi dan maju yakni persepsi individu dimana dalam melakukan kegiatan bukan hanya sekedar melepas tanggungjawab akan tetapi harus menghasilkan suatu kinerja yang baik dan berprestasi. Komitmen yaitu individu yang aktif dalam suatu organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang diikuti, serta akan bertanggungjawab pada tugas dan tanggungjawabnya. Disiplin yang merupakan kemauan untuk melakukan aktivitas dan peraturan organisasi sesuai dengan waktu yang ditentukan [23].

Selaras dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja [12]. Bertolak belakang dengan studi yang membuktikan bahwa keaktifan berorganisasi mahasiswa tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja [13].

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan keluarga, sistem informasi dan keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi pada penelitian lain dengan topik manajemen, lalu untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, menggunakan metode penelitian yang lain, serta subjek yang berbeda.

Ucapan Terimakasih

Penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang memberi bimbingan dan mendukung penulis selama proses penelitian dan penulisan naskah penelitian ini, terutama kepada Direktorat Penerimaan Mahasiswa Baru, Kemahasiswaan Dan Alumni Universitas Muhammadiyah Sidoarjo bagian Pusat Informasi Dan Pengembangan Karir Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (PInPKU), suami, orang tua, saudara, serta teman-teman yang telah memberikan dukungan secara penuh untuk penulis.

[33]Idris, Ardhy Rifaldy dan Roni Faslah, 2022 "The Influence of Industrial Work Practices, Family

Environment and Motivation on Work Readiness," *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, vol. 3, no. 3, pp. 27-42.

References

1. Azhar, Z., Jalaludin, D., Ghani, E. K., Ramayah, T., & Nelson, S. P. (2023). Learning agility quotient and work readiness of graduating accounting students: Embracing the dynamics of IR4.0. *Accounting Education*, 16(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2211567>
2. Hamilton, K., Morrissey, S. A., Farrell, L. J., Ellu, M. C., O'Donovan, A., Weinbrecht, T., & O'Connor, E. L. (2018). Increasing psychological literacy and work readiness of Australian psychology undergraduates through a capstone and work-integrated learning experience: Current issues and what needs to be done. *Australian Psychologist*, 53(2), 151-160. <https://doi.org/10.1111/ap.12309>
3. Mutoharoh, A. K., & Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh praktik kerja industri, lingkungan keluarga, bimbingan karier dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 18-24. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6241>
4. Muhayati, S. (2021). Strategi pembelajaran pendidikan agama Islam di rumah selama pandemi Covid-19. CV AE Media Grafika.
5. Rohman, M., Syafrudie, H. A., Sudjimat, D. A., Sugandi, R. M., & Nurhadi, D. (2019). The contribution of social media use, creativity, and entrepreneurial interest to vocational high school students' entrepreneurial readiness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 8(1), 195-208.
6. Nurussyifa, R., & Listiadi, A. (2021). Pengaruh mata diklat produktif akuntansi, kompetensi siswa, dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja melalui mediasi efikasi diri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(1), 164-177. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i1.33011>
7. Ridwan, M., et al. (2021). Sistem informasi manajemen. CV Widina Media Utama.
8. Sihotang, F. H., & Samuel, D. (2019). Pengaruh prestasi belajar, penguasaan teknologi informasi dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. *Ecodynamika: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(2), 1-9.
9. Rafella, L., & Soebagio, E. C. (2019). Analisa pengaruh kesiapan teknologi terhadap penerimaan teknologi pada karyawan restoran di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 7(2), 34-41.
10. Alexandro, R., Putri, W. U., & Hariatama, F. (2022). Pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap prestasi akademik mahasiswa program studi pendidikan ekonomi FKIP UPR. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 13(1), 38-50. <https://doi.org/10.37304/jikt.v13i1.147>
11. Carsel, S. (2020). Budaya akademik dan kemahasiswaan. Uwais Inspirasi Indonesia.
12. Nasution, R., Syofyan, R., & Marna, J. (2022). Pengaruh efikasi diri, keaktifan berorganisasi, lingkungan keluarga dan locus of control terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 474-486. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13030>
13. Irmayanti, I., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja dengan soft skill sebagai variabel intervening. *Review of Accounting and Business*, 1(1), 54-66. <https://doi.org/10.52250/reas.v1i1.335>
14. Siregar, E. (2017). Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS. Kencana.
15. Sudirjo, E., & Alif, M. N. (2021). Komunikasi dan interaksi sosial anak. CV Salam Insan Mulia.
16. Nanyangwe, J., & Phiri, J. (2021). The influence of marketing strategies on growth and sustainability in the original equipment manufacturing industry. *Open Journal of Business and Management*, 9(3), 1446-1461. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.93077>
17. Lestari, D., Renaningtyas, R., Wahyudin, A., & Khafid, M. (2021). The effect of entrepreneurial knowledge, industrial work practices (internship), and family environment on entrepreneurial readiness through self-efficacy. *Journal of Economic Education*, 10(2), 173-184.
18. Prehanto, D. R. (2020). Buku ajar konsep sistem informasi. Scopindo Media Pustaka.

19. Anggraeni, E. Y., & Irviani, R. (2017). Pengantar sistem informasi. CV Andi Offset.
20. Meiryani, Siagian, P., Puspokusumo, R. A. A. W., & Lusianah. (2020). Decision making and management information systems. *Journal of Critical Reviews*, 7(7), 320-325. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.07.52>
21. Baskerville, R. L., Davison, R. M., Kaul, M., Malaurent, J., & Wong, L. H. M. (2022). Information systems as a nexus of information technology systems: A new view of information systems practice. *Journal of Information Technology*, 37(4), 387-406. <https://doi.org/10.1177/02683962221108757>
22. Çelik, K., & Ayaz, A. (2022). Validation of the Delone and Mclean information systems success model: A study on student information system. *Education and Information Technologies*, 27(4), 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10798-4>
23. Aswat, I., Hannani, S., Tifany, Windari, R., & Wulandari, L. P. (2023). Orbit organisasi kemahasiswaan. Lakeisha.
24. Good, J. R. L., Halinski, M., & Boekhorst, J. A. (2022). Organizational social activities and knowledge management behaviors: An affective events perspective. *Human Resource Management*, 62(4), 413-427. <https://doi.org/10.1002/hrm.22109>
25. Sohilait, I., Manoppo, F. P., & Memah, M. F. (2019). Hubungan keaktifan berorganisasi dan motivasi belajar dengan prestasi belajar mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Medik dan Rehabilitasi (JMR)*, 1(3), 1-18.
26. Nurmalasari, R., Sutadji, E., Yoto, & Marsono. (2020). Urgensi sinergi lembaga pendidikan kejuruan dan industri di era merdeka belajar. Media Nusa Creative.
27. Danumiharja, M. (2014). Profesi tenaga kependidikan. Deepublish.
28. Orr, P., Forsyth, L., Caballero, C., Rosenberg, C., & Walker, A. (2023). A systematic review of Australian higher education students' and graduates' work readiness. *Higher Education Research & Development*, 13(4), 1-18. <https://doi.org/10.1080/07294360.2023.2192465>
29. Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Undip Press.
30. Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D (23rd ed.). Alfabeta.
31. Santoso, S. (2018). Mahir statistik multivariat dengan SPSS. Elex Media Komputindo.
32. Mujayanti, A., & Latifah, L. (2022). Peran efikasi diri dalam memediasi lingkungan keluarga dan PLP terhadap kesiapan menjadi guru. *Measurement in Educational Research (Meter)*, 2(2), 80-91. <https://doi.org/10.33292/meter.v2i2.185>
33. Idris, A. R., & Faslah, R. (2022). The influence of industrial work practices, family environment and motivation on work readiness. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 3(3), 27-42