



Pengaruh Pengalaman Berorganisasi dan Pengalaman Kerja *Part-time* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Teuku Umar

Isnawati^{1*}, Hamdi Harmen², Nabila Hilmy Zhafira³

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teuku Umar, Aceh Barat, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: isnawati020611@gmail.com

Diterima: 04-07-2026 | Disetujui: 15-07-2026 | Diterbitkan: 15-07-2026

ABSTRACT

This research to examine how organizational involvement and part-time employment experience shape work readiness among students at Universitas Teuku Umar. Employing a correlational quantitative design, the study drew its population from students possessing both organizational and part-time work backgrounds. A purposive sampling technique was applied to determine the sample, yielding 107 participants in total. Data collection relied on a closed-form questionnaire structured around a 5-point Likert scale. Once gathered, the data underwent multiple linear regression analysis via SPSS version 25, following successful validity, reliability, and classical assumption testing. The results indicate that organizational experience (X_1) exerts a positive and statistically significant influence on work readiness (Y), supported by a computed t-value of 7.410 > t-table figure of 1.983 (sig. 0.000 < 0.05). Likewise, part-time work experience (X_2) was found to positively and significantly affect work readiness, with a t-value of 5.109 > the t-table of 1.983 (sig. 0.000 < 0.05). Simultaneous testing further confirmed that both independent variables jointly produce a significant impact on work readiness, as reflected in an F-value of 71.488 > the F-table of 3.08 (sig. 0.000 < 0.05). Additionally, the R Square value of 0.579 reveals that these two predictors together account for 57.9% of the variation observed in work readiness, whereas the remaining 42.1% stems from factors beyond the scope of this study. Students are encouraged to participate more actively in organizational pursuits and make the most of part-time work opportunities as a means of strengthening their skills and overall preparedness for entering the workforce.

Keywords: Organizational Experience (X_1); Part-time Work Experience (X_2); Work Readiness (Y)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh pengalaman berorganisasi dan pengalaman kerja part-time terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Teuku Umar. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan desain korelasional. Objek populasi dalam riset ini terdiri atas mahasiswa aktif berorganisasi sekaligus memiliki pengalaman bekerja part-time. Pemilihan sampel dilaksanakan melalui teknik purposive sampling, sehingga terkumpul 107 orang responden. Sebagai alat pengumpulan data, digunakan kuesioner bersifat tertutup dengan skala Likert rentang 1–5. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis dengan teknik regresi linear berganda berbantuan SPSS versi 25, setelah terlebih dahulu memenuhi syarat uji validitas, reliabilitas, maupun uji asumsi klasik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman berorganisasi (X_1) memberikan dampak positif sekaligus signifikan terhadap kesiapan kerja (Y), yang dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar 7,410 yang melampaui t-tabel 1,983 (sig. 0,000 < 0,05). Serupa dengan itu, variabel pengalaman kerja part-time (X_2) turut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan perolehan t-hitung 5,109 > t-tabel 1,983 (sig. 0,000 < 0,05). Melalui uji simultan, kedua variabel independen tersebut terbukti secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, ditunjukkan oleh nilai F-hitung 71,488 > F-tabel 3,08 (sig. 0,000 <

0,05). Adapun nilai R Square sebesar 0,579 menggambarkan bahwa kontribusi kedua variabel tersebut terhadap variasi kesiapan kerja mencapai 57,9%, sementara sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Mahasiswa diharapkan lebih aktif mengikuti organisasi serta mengoptimalkan pengalaman kerja *part-time* sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.

Katakunci: Pengalaman Berorganisasi (X1); Pengalaman Kerja *Part-time* (X2); Kesiapan Kerja (Y)

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Isnawati, I., Harmen, H. ., & Zhafira, N. H. . (2026). Pengaruh Pengalaman Berorganisasi dan Pengalaman Kerja Part-Time terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Teuku Umar. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5152-5165. <https://doi.org/10.63822/b3qxwd38>

PENDAHULUAN

Dunia kerja global mengalami perubahan signifikan akibat transformasi digital yang berlangsung bersamaan dengan Revolusi Industri 4.0. Kondisi tersebut menyebabkan kebutuhan tenaga kerja tidak lagi hanya berfokus pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga menuntut kesanggupan berpikir kritis, beradaptasi, dan bekerja sama. Menurut *World Economic Forum* (2020), pada tahun 2025 sekitar 50% tenaga kerja di dunia perlu melakukan peningkatan keterampilan, terutama dalam aspek pemecahan masalah, berpikir kritis, serta keterampilan interpersonal. Sejalan dengan itu, *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD, 2022) mengemukakan bahwa tersisa terdapat ketimpangan antara kualifikasi yang dikuasai lulusan dengan keperluan yang berkembang di dunia kerja. Banyak lulusan tidak memiliki pengalaman dunia nyata yang cukup, sehingga mengalami masa tunggu kerja yang panjang. Negara seperti Jerman mengintegrasikan sistem pendidikan yang mengkombinasikan belajar di kampus dan kerja praktis untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Pemerintah Indonesia sendiri telah mendorong kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) sebagai solusi untuk meningkatkan pengalaman praktis mahasiswa. Mahasiswa didorong untuk tidak hanya belajar di kelas, tetapi juga mengikuti program magang, organisasi, proyek sosial, dan kegiatan kerja lainnya agar memiliki kesiapan kerja yang lebih baik (Dirjen Dikti, 2020). Namun demikian, partisipasi mahasiswa Indonesia terhadap kegiatan di luar perkuliahan masih belum optimal, dan belum semua perguruan tinggi secara aktif memfasilitasi pengalaman tersebut sebagai bagian dari proses pembelajaran. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) melalui program MBKM mencoba menjembatani kesenjangan, namun implementasinya belum merata. Universitas UTU salah satu dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Aceh masih mengalami hambatan dalam merancang lulusan yang kompetitif dan siap menghadapi dunia kerja.

Data Badan Pusat Statistik (2024) mengekspos jenjang pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2024 mencapai 4,91%, mengalami penurunan sebesar 0,41 poin dibandingkan Agustus 2023 yang tercatat sebesar 5,32%. Penurunan ini mencerminkan keberlanjutan pemulihan pasar tenaga kerja nasional pascapandemi COVID-19, dengan jumlah pengangguran berkurang menjadi sekitar 7,47 juta orang dari seluruh tingkatan kerja sebesar 152,11 juta orang. Meskipun data menunjukkan penurunan tingkat pengangguran terbuka yang merefleksikan perbaikan kondisi pasar tenaga kerja nasional, hal tersebut tidak dapat diartikan bahwa seluruh lulusan perguruan tinggi secara otomatis siap dan mampu terserap di dunia kerja. Penyerapan lulusan baru masih sangat dipengaruhi oleh tingkat kapasitas mereka dalam merespons tuntutan, dinamika, dan kompleksitas lingkungan kerja modern. Dalam konteks ini, keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan, kegiatan ekstrakurikuler, serta pengalaman kerja paruh waktu selama masa studi memiliki peranan penting dalam membentuk kompetensi profesional, keterampilan sosial, dan kepercayaan diri yang pada akhirnya mengoptimalkan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja.

Astin (1999) menjelaskan bahwa keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan sangat berkorelasi positif dengan perkembangan keterampilan sosial dan kepemimpinan yang penting dalam dunia kerja. Sementara itu, Lent, Brown, dan Hackett (2002) menyebutkan bahwa pengalaman kerja selama kuliah dapat memaksimalkan efikasi diri karier dan kesiapan berinteraksi di lingkungan kerja. Menurut Caballero, Walker, dan Fuller (2011), kesiapan kerja menggambarkan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dan berkontribusi secara efektif di lingkungan kerja melalui penguasaan aspek kognitif, afektif, dan

keterampilan interpersonal. Berdasarkan konsep tersebut, pengalaman berorganisasi serta pengalaman kerja part-time menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kesiapan kerja mahasiswa.

Fenomena yang sama juga terjadi di Universitas Teuku Umar (UTU). Sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Aceh, UTU memiliki populasi mahasiswa yang aktif secara akademik. Banyak mahasiswa yang terlibat dalam organisasi kampus seperti BEM, UKM, serta organisasi kemahasiswaan lainnya yang bertujuan mengembangkan kepemimpinan, tanggung jawab, dan komunikasi interpersonal. Selain itu, terdapat pula mahasiswa yang menjalani kerja *part-time*, baik di sektor jasa (kafe, toko, restoran) maupun *freelance* (desain, *online shop*), sebagai bentuk eksplorasi karier dan sumber pendapatan tambahan. Meskipun mahasiswa UTU menunjukkan keterlibatan aktif dalam organisasi dan pekerjaan paruh waktu, belum terdapat kajian ilmiah yang secara empiris menguji seberapa besar pengaruh kedua pengalaman tersebut terhadap kesiapan kerja mereka. Hal ini penting mengingat tingkat persaingan kerja di wilayah Aceh dan nasional semakin meningkat, dan kesiapan kerja menjadi faktor penentu utama dalam proses rekrutmen dan keberhasilan mempertahankan karier.

Menghadapi tantangan pasar tenaga kerja global, keterampilan dan pengalaman praktis menjadi indikator penting yang menentukan kesiapan lulusan perguruan tinggi dalam memasuki dunia kerja. Pergeseran kebutuhan industri dari sekadar kemampuan teknis menuju kombinasi antara *hard skills* dan *soft skills* menjadikan kesiapan kerja sebagai fokus utama dalam sistem pendidikan tinggi di seluruh dunia (Yorke, 2006). Kesiapan kerja bukan hanya mengacu pada kemampuan memperoleh pekerjaan, tetapi juga mempertahankan dan berkembang dalam karier tersebut (Harvey, 2001). Secara global, laporan *World Economic Forum* (2023) menunjukkan bahwa dunia kerja masa kini sangat menghargai keterampilan sosial, pemecahan masalah, manajemen waktu, dan kolaborasi lintas fungsi. Keterampilan tersebut sering kali diperoleh melalui pengalaman non-akademik seperti kegiatan organisasi dan pekerjaan paruh waktu yang dijalani mahasiswa selama kuliah. Organisasi internasional seperti UNESCO juga menekankan pentingnya *experiential learning* sebagai bagian dari sistem pendidikan tinggi abad ke-21, yang menempatkan pengalaman praktikal sebagai elemen penting pembelajaran (UNESCO, 2020).

Indonesia masih menghadapi kesenjangan besar antara lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak mahasiswa yang belum mengembangkan keterampilan kerja di luar perkuliahan formal. Rendahnya kesiapan kerja ini disebabkan oleh kurangnya keterlibatan mahasiswa dalam pengalaman organisasi dan kegiatan kerja paruh waktu selama masa studi (Handoko, 2021). Berdasarkan fenomena di atas, Studi ini bertujuan mengungkap sejauh mana pengalaman berorganisasi dan pengalaman kerja part-time berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas Teuku Umar.

KAJIAN PUSTAKA

Human Capital Theory

Teori *Human Capital* menerangkan bahwa investasi pada individu melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan keterlibatan dalam berbagai aktivitas dapat meningkatkan kemampuan, produktivitas, serta nilai ekonomi seseorang di dunia kerja. Schultz (1961) memperkenalkan konsep *human capital*, yang

kemudian disempurnakan oleh Becker (1964; 1993). Dalam pandangan Becker, *human capital* mencerminkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki individu sebagai modal untuk meningkatkan kinerja dan peluang keberhasilan karier.

Dalam konteks pendidikan tinggi, mahasiswa merupakan investasi *human capital* jangka panjang. Selain memperoleh *hard skills* melalui pembelajaran akademik, mahasiswa juga mengembangkan *soft skills*, seperti komunikasi, kepemimpinan, kolaborasi, dan tanggung jawab melalui pengalaman berorganisasi maupun kerja *part-time* (Wibowo, 2022).

Menurut Becker (1993), semakin besar investasi individu dalam pengembangan diri melalui pendidikan dan pengalaman, semakin tinggi pula peluang keberhasilan kariernya. Teori *Human Capital* juga menjelaskan bahwa kesiapan kerja (*work readiness*) merupakan hasil akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan dunia kerja (Caballero & Walker, 2020). Oleh karena itu, pengalaman berorganisasi dan pengalaman kerja *part-time* dipandang sebagai bentuk investasi *human capital* yang berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja mahasiswa melalui pengembangan keterampilan interpersonal, kemampuan pemecahan masalah, dan profesionalisme (Yorke, 2006).

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja atau *work readiness* didefinisikan sebagai kondisi mental, pengetahuan, dan keterampilan individu untuk masuk ke dunia kerja dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Sutrisno (2020) menyatakan bahwa kesiapan kerja yakni kondisi yang memperlihatkan bahwa seseorang telah memiliki kecakapan fisik, mental, dan emosional untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Caballero & Walker (2020), dalam menghadapi dunia kerja, kesiapan individu mencakup penguasaan *hard skills*, seperti pengetahuan dan keterampilan teknis, serta *soft skills* yang melingkupi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan integritas. Oleh sebab itu, perguruan tinggi pada era *Society 5.0* dituntut menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik sekaligus kesiapan profesional (Indrawati & Santosa, 2022).

Kerja Part-time

Pengalaman kerja *part-time* merupakan aktivitas mahasiswa yang bekerja paruh waktu di luar kewajiban akademik dengan tujuan mendapatkan penghasilan tambahan maupun pengalaman kerja nyata. Kegiatan ini memberi mahasiswa kesempatan untuk mengenal dunia kerja secara langsung, mengasah keterampilan teknis, serta menumbuhkan sikap profesional (Pratama, 2021).

Menurut Handoko (2020), pengalaman kerja merupakan akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan yang diperoleh melalui keterlibatan dalam aktivitas pekerjaan. Bagi mahasiswa, kerja *part-time* memberikan pengalaman nyata mengenai budaya organisasi, tuntutan pekerjaan, serta tantangan dalam menjaga keseimbangan antara peran sebagai pekerja dan mahasiswa (Hakim & Nuraini, 2023).

Studi terbaru menunjukkan bahwa mahasiswa dengan pengalaman kerja *part-time* cenderung memiliki *work readiness* lebih baik dibandingkan yang tidak memiliki pengalaman kerja, karena mereka lebih terbiasa dengan kedisiplinan, etos kerja, serta keterampilan interpersonal (Wijaya & Rahayu, 2022).

Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi adalah keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas organisasi, baik intra kampus (BEM, Himpunan Mahasiswa, UKM) maupun ekstra kampus (organisasi sosial, keagamaan, atau komunitas lainnya). Kegiatan berorganisasi memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan soft skills yang tidak diperoleh sepenuhnya dari kegiatan akademik formal, seperti kemampuan memimpin, bekerja dalam tim, dan menyelesaikan konflik (Putra & Yuliana, 2022).

Menurut Robbins dan Judge (2020), organisasi ialah sistem sosial yang dibentuk secara sadar oleh dua orang atau lebih untuk menjalankan kegiatan secara relatif berkelanjutan dalam rangka mencapai tujuan yang sama. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi memiliki kesempatan lebih luas untuk melatih keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, serta kemampuan adaptasi dengan berbagai karakter anggota organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengalaman berorganisasi mampu mendorong peningkatan *employability skills*, yang kini menjadi salah satu tuntutan utama dalam dunia kerja masa kini (Fadilah, 2022). Temuan tersebut sejalan dengan perspektif teori Human Capital, yang menegaskan bahwa kompetensi non-akademik hasil dari pengalaman sosial berperan penting dalam meningkatkan nilai jual individu di pasar tenaga kerja (Becker, 1993 dalam Wibowo, 2022).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Riset ini mengadopsi metode kuantitatif melalui metode survei guna menguji keterkaitan antarvariabel dengan memanfaatkan analisis statistik. Adapun jenis penelitian yang diterapkan tergolong kuantitatif korelasional, yakni jenis penelitian yang bermaksud mengungkap hubungan diantara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Fokus kajian ini diarahkan pada pengaruh pengalaman berorganisasi serta pengalaman kerja part-time terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Universitas Teuku Umar. Seluruh proses analisis data diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Teuku Umar yang berlokasi di Kabupaten Aceh Barat. Pemilihan lokasi penelitian diarahkan pada peninjauan bahwa objek penelitian, yaitu mahasiswa yang memiliki pengalaman berorganisasi dan pengalaman kerja *part-time*, tersedia dan relevan dengan tujuan penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berjalan selama satu tahun dua bulan, dimulai dari tahap penyusunan judul hingga pelaksanaan sidang akhir. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2025 hingga Juni 2026. Tahapan kegiatan dimulai dari penyusunan judul pada April–Mei 2025, dilanjutkan dengan penyusunan proposal penelitian pada Mei–Oktober 2025. Seminar penelitian dilakukan pada Oktober 2025–Januari 2026. Kegiatan penelitian dan pembuatan laporan berlangsung dari Januari hingga Juni 2026. Selanjutnya, seminar hasil dan sidang dilaksanakan pada bulan Juni 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini mencakup mahasiswa Universitas Teuku Umar yang memiliki

pengalaman berorganisasi dan/atau pengalaman kerja *part time*. Meski demikian, jumlah pasti populasi tersebut tidak dapat dipastikan mengingat tidak tersedianya data resmi terkait jumlah mahasiswa yang memenuhi kriteria dimaksud. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini dikategorikan sebagai *unknown population* atau populasi yang belum diketahui jumlahnya secara pasti.

Sampel sendiri didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang diinput untuk diteliti dan diasumsikan mampu merepresentasikan karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2018). Dalam menentukan ukuran sampel, penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak *G-Power* dengan pendekatan *statistical power analysis*, guna memperoleh jumlah sampel minimum yang mampu mendeteksi pengaruh antarvariabel secara signifikan. Berdasarkan perhitungan dengan *effect size* f^2 sebesar 0,15 (kategori sedang), α err prob 0,05, *power* (1- β err prob) 0,95, dan *number of predictor* 2, diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 107 responden. Penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling* dalam menentukan sampel, yakni teknik yang menetapkan responden berdasarkan karakteristik yang selaras dengan tujuan penelitian (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016). Kriteria yang digunakan meliputi: (1) mahasiswa aktif Universitas Teuku Umar, (2) memiliki pengalaman berorganisasi (intra atau ekstra kampus), dan (3) pernah atau sedang bekerja *part-time*.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memakai data primer sebagai sumber utamanya, yakni data yang dihimpun langsung dari mahasiswa Universitas Teuku Umar sebagai responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data yang dikumpulkan bersifat asli karena diperoleh langsung dari sumber utama, yaitu mahasiswa Universitas Teuku Umar.

Instrumen yang digunakan untuk menghimpun data dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup, yang disusun dengan berpedoman pada skala Likert berskala 1 hingga 5. Skala ini diaplikasikan guna mengukur sikap, pandangan, serta persepsi responden atas setiap pernyataan yang disajikan. Kategori penilaiannya sendiri terbagi menjadi lima tingkatan, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Penyebaran kuesioner dilakukan baik secara langsung maupun melalui media daring kepada responden yang telah ditentukan.

Operasional Variabel

Riset ini mencakup tiga variabel utama, meliputi dua variabel independen, yakni pengalaman berorganisasi dan pengalaman kerja *part-time*, serta satu variabel dependen berupa kesiapan kerja. Rincian definisi operasional untuk masing-masing variabel tersebut tercantum pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kesiapan Kerja (Y)	Kondisi individu yang mencerminkan kesiapan dalam memasuki dunia kerja	1. Siap secara pengalaman; 2. Bertanggung jawab atas pekerjaan; 3. Pemikiran maju, kreatif dan inovatif; 4. Mampu beradaptasi dengan lingkungan baru; 5. Beradaptasi dengan perkembangan teknologi; 6. Siap secara fisik dan mental; 7. Percaya diri	Ayu (2023)
2	Pengalaman	Pengalaman kerja	1. Sikap jujur saat melakukan tindakan; 2. Selalu	Ayu

	Kerja <i>Part-time</i> (X ₂)	mahasiswa yang diperoleh melalui aktivitas kerja di luar kegiatan akademik	menyelesaikan masalah setiap praktik kerja; 3. Mudah menguasai materi belajar yang disampaikan mentor lapangan; 4. Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu selama praktik kerja; 5. Mampu menghadapi tantangan saat praktik kerja	(2023)
3	Pengalaman Berorganisasi (X ₁)	Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan organisasi	1. Komitmen; 2. Tanggung jawab; 3. Keterlibatan dalam aktivitas organisasi; 4. Memiliki kepekaan serta kemampuan berpikir secara kritis; 5. Kecakapan dalam berkomunikasi dan menyampaikan gagasan secara efektif	Dalifa (2025)

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Universitas Teuku Umar (UTU) merupakan perguruan tinggi negeri berada di wilayah Kabupaten Aceh Barat. UTU berawal dari inisiatif masyarakat Aceh Barat pada tahun 1983 yang didukung oleh pemerintah daerah setempat melalui pendirian Yayasan Pendidikan Teungku Dirundeng Meulaboh. Perkembangan kelembagaan dimulai dari Akademi Pertanian Meulaboh, kemudian meningkat menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian (STIP) Teungku Dirundeng pada tahun 1993. Proses perubahan status menjadi universitas diawali dengan diterbitkannya izin prinsip pada tahun 2002, kemudian secara resmi ditetapkan sebagai perguruan tinggi negeri pada 2 April 2014 melalui Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2014. Universitas Teuku Umar memiliki visi menjadi pusat inspirasi dan rujukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan bisnis berbasis industri agro dan marine di tingkat regional, nasional, maupun internasional melalui pelaksanaan riset yang inovatif, kreatif, dan berdaya saing.

Karakteristik Responden

Penelitian ini mengimplikasikan 107 responden yang terdiri dari mahasiswa Universitas Teuku Umar dengan karakteristik beragam berdasarkan jenis kelamin, angkatan, usia, masa kerja *part-time*, jenis kerja *part-time*, serta keaktifan dalam organisasi internal dan eksternal.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan	Karakteristik	(n=107)	
		F	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	47	43,9
	Perempuan	60	56,1
	Total	107	100,0%
Angkatan	2020	18	16,8
	2021	23	21,5
	2022	10	9,3
	2023	29	27,1
	2024	18	16,8
	2025	9	8,4
	Total	107	100,0%

Usia	18 Tahun	6	5,6
	19-22 Tahun	84	78,5
	23-25 Tahun	17	15,9
	Total	107	100,0%
Masa Kerja <i>Part-time</i>	< 6 Bulan	37	34,6
	6 Bulan – 1 Tahun	43	40,2
	> 1 Tahun	27	25,2
	Total	107	100,0%
Jenis Kerja <i>Part-time</i>	Caffe/Restoran	23	21,5
	Fashion/Toko	18	16,8
	Pakaian	21	19,6
	Fotocopy	23	21,5
	Profesi Barista	22	20,6
	Lainnya	107	100,0%
	Total	107	100,0%
Organisasi Internal	BEM	33	30,8
	HMJ	34	31,8
	UKM	39	0,9
	Lainnya	1	36,4
Organisasi Eksternal	Total	107	100,0%
	Himpunan Daerah	40	37,4
	HMI	43	40,2
	KAMMI	24	22,4
	Total	107	100,0%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, responden perempuan mendominasi (56,1%), dengan mayoritas berasal dari angkatan 2023 (27,1%) dan berada pada rentang usia 19-22 tahun (78,5%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja *part-time* antara 6 bulan hingga 1 tahun (40,2%). Dalam organisasi internal, responden paling banyak tergabung dalam UKM (36,4%), sedangkan pada organisasi eksternal, HMI menjadi pilihan terbanyak (40,2%).

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 4. Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Pengalaman Berorganisasi (X1)	3,20	Cukup Baik
Pengalaman Kerja <i>Part-time</i> (X2)	4,09	Baik
Kesiapan Kerja (Y)	3,48	Cukup Baik

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Variabel Pengalaman Kerja *Part-time* memiliki mean tertinggi (4,09), menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang baik. Variabel Kesiapan Kerja memiliki nilai mean sebesar 3,48 dan pengalaman berorganisasi sebesar 3,20, yang keduanya termasuk dalam kategori cukup baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengalaman Berorganisasi (X1)	X1.1-X1.5	0,889-0,914	0,188	Valid
Pengalaman Kerja <i>Part-time</i> (X2)	X2.1-X2.5	0,825-0,892	0,188	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1-Y.7	0,850-0,883	0,188	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Berorganisasi (X1)	0,941	Reliabel
Pengalaman Kerja <i>Part-time</i> (X2)	0,909	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,944	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Seluruh item pernyataan valid ($r\text{-hitung} > 0,188$) dan reliabel ($\text{Cronbach's Alpha} > 0,60$). Variabel Kesiapan Kerja memiliki nilai reliabilitas tertinggi (0,944), sedangkan Pengalaman Kerja *Part-time* terendah (0,909).

Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Metode	Hasil	Keterangan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Sig. 0,200	Normal
Multikolinearitas	Tolerance/VIF	0,802 / 1,247	Bebas MK
Heteroskedastisitas	Glejser	Sig. 0,446-0,915	Tidak terjadi

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh persyaratan analisis telah terpenuhi. Residual penelitian berdistribusi normal (sig. 0,200). Selain itu, tidak ditemukan gejala multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , serta tidak terdapat heteroskedastisitas (sig. $> 0,05$).

Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t-hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	2,512		1,184	0,239	
Pengalaman Berorganisasi (X1)	0,622	0,526	7,410	0,000	Signifikan
Pengalaman Kerja <i>Part-time</i> (X2)	0,580	0,363	5,109	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Persamaan regresi:

$$Y = 2,512 + 0,622X_1 + 0,580X_2 \quad (2)$$

Nilai konstanta sebesar 2,512 mengindikasikan bahwa Kesiapan Kerja memiliki nilai sebesar 2,512 ketika kedua variabel independen bernilai nol. Koefisien regresi Pengalaman Berorganisasi sebesar 0,622 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel tersebut akan diikuti peningkatan Kesiapan

engaruh Pengalaman Berorganisasi dan Pengalaman Kerja *Part-Time* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Teuku Umar
(Isnawati, et al.)

Kerja sebesar 0,622 satuan. Sementara itu, koefisien regresi Pengalaman Kerja *part-time* sebesar 0,580 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,580 satuan.

Tabel 9. Ringkasan Uji Hipotesis

Hipotesis	thitung	ttabel	Sig.	Hasil
H1: $X_1 \rightarrow Y$	7,410	1,983	0,000	Diterima
H2: $X_2 \rightarrow Y$	5,109	1,983	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 10. Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Uji	Nilai	Keterangan
F-hitung	71,488	Signifikan (Sig. 0,000)
R ²	0,579	57,9% variasi Y dijelaskan variabel independen

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian simultan memperlihatkan angka F-hitung 71,488 > F-tabel 3,08 (sig. 0,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Di samping itu, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,579 menandakan bahwa 57,9% variasi pada Kesiapan Kerja mampu diterangkan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya, yaitu 42,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan model.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja

Analisis parsial mengonfirmasi bahwa variabel Pengalaman Berorganisasi (X₁) memiliki kontribusi yang bersifat positif sekaligus signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hal tersebut tercermin dari perolehan nilai t-hitung 7,410 > t-tabel 1,983, dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Capaian ini memperkuat gagasan dalam Teori *Human Capital*, yang menempatkan pengalaman, wawasan, dan keterampilan sebagai bentuk investasi individu yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja serta kesiapan seseorang untuk terjun ke dunia profesional. Melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi, mahasiswa memperoleh ruang untuk mengasah berbagai kompetensi, mulai dari komunikasi, jiwa kepemimpinan, kolaborasi tim, rasa tanggung jawab, hingga kemampuan menyelesaikan persoalan.

Temuan tersebut memperkuat sejumlah hasil riset terdahulu. Ayu et al. (2024), misalnya, turut menegaskan bahwa tingkat keaktifan dalam berorganisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Sejalan dengan itu, Maretha (2023) juga mendapati bahwa keikutsertaan dalam kegiatan organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Demikian pula dengan Azizah dan Sigit (2020), yang menyimpulkan bahwa pengalaman berorganisasi memberikan sumbangsih signifikan bagi kesiapan kerja mahasiswa. Kesimpulan serupa turut dikemukakan oleh Andika (2018) serta Lisdiyanto et al. (2018), yang masing-masing menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman berorganisasi terhadap tingkat kesiapan kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja *Part-time* terhadap Kesiapan Kerja

Merujuk pada hasil pengujian secara parsial, variabel Pengalaman Kerja *Part-time* (X_2) terbukti memberikan kontribusi yang bersifat positif serta signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Bukti empiris ini tampak dari nilai t -hitung yang mencapai 5,109, jauh melampaui nilai t -tabel sebesar 1,983, dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pengalaman bekerja secara *part-time* membuka kesempatan bagi mahasiswa untuk merasakan langsung dinamika serta tuntutan yang berlaku di lingkungan kerja sesungguhnya, seperti membangun kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Temuan ini mendukung Teori *Human Capital* yang memandang pengalaman kerja sebagai investasi sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas individu.

Hasil penelitian ini didukung oleh Rahayu (2023) yang menyatakan intensitas kerja *part-time* berpengaruh signifikan terhadap mahasiswa. Temuan tersebut diperkuat oleh Gohae (2020), yang menyimpulkan bahwa keterlibatan dalam pengalaman kerja atau kegiatan magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa program studi akuntansi. Di samping itu, hasil riset Lailatul (2017) dan Mardelina (2017) turut menegaskan bahwa aktivitas bekerja *part-time* memiliki dampak signifikan terhadap capaian akademik sekaligus non-akademik mahasiswa.

Pengaruh Simultan terhadap Kesiapan Kerja

Uji F mengonfirmasi bahwa Pengalaman Berorganisasi (X_1) dan Pengalaman Kerja *Part-time* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y), dibuktikan dengan F -hitung $71,488 > F$ -tabel 3,08 (sig. 0,000). Nilai R^2 0,579 mengindikasikan kedua variabel menjelaskan 57,9% variasi Kesiapan Kerja.

Temuan ini menekankan bahwa pengalaman berorganisasi dan pengalaman kerja *part-time* merupakan dua bentuk pengalaman yang saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Kombinasi kedua pengalaman tersebut mampu memberikan pembelajaran dan pengembangan keterampilan yang komprehensif, baik dari sisi *soft skills* melalui organisasi maupun *hard skills* melalui pengalaman kerja langsung. Mahasiswa yang memiliki kedua pengalaman tersebut cenderung lebih siap menghadapi dunia kerja karena memiliki kemampuan interpersonal, kemampuan kerja, dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengkaji pengaruh pengalaman berorganisasi dan pengalaman kerja *part-time* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Teuku Umar. Dengan mengolah data dari 107 partisipan, ditemukan bukti bahwa keikutsertaan dalam organisasi memiliki kaitan positif yang signifikan dengan tingkat kesiapan kerja, tercermin dari angka signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang 0,05. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa intensitas keterlibatan organisasi yang lebih tinggi cenderung berbanding lurus dengan kematangan mahasiswa menghadapi dunia kerja, mengingat lingkungan organisasi menjadi ruang latihan bagi kecakapan berkomunikasi, jiwa kepemimpinan, kolaborasi, rasa tanggung jawab, sekaligus kelenturan dalam beradaptasi. Di sisi lain, keikutsertaan

mahasiswa dalam pekerjaan paruh waktu juga terbukti memainkan peran positif dan signifikan dalam membentuk kesiapan kerja, dengan taraf signifikansi yang sama, yakni 0,000 ($< 0,05$). Fakta ini memperlihatkan bahwa semakin panjang jam terbang mahasiswa dalam bekerja part-time, semakin siap pula mereka menghadapi tuntutan dunia profesional, sebab pengalaman tersebut menempa kedisiplinan, sikap bertanggung jawab, kecakapan teknis, serta kesanggupan menuntaskan pekerjaan. Pengujian secara bersamaan (simultan) turut mengonfirmasi bahwa kombinasi antara pengalaman berorganisasi dan pengalaman kerja paruh waktu secara serentak memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dibuktikan lewat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Adapun besaran koefisien determinasi (R^2) yang mencapai 0,579 atau setara 57,9% mencerminkan bahwa hampir sebagian besar variasi kesiapan kerja mahasiswa dapat diterangkan oleh kedua faktor tersebut, sementara porsi sisanya, sebesar 42,1%, kemungkinan dipengaruhi oleh unsur lain di luar cakupan kajian ini, misalnya dorongan motivasi kerja, keyakinan diri (efikasi diri), maupun dukungan dari lingkungan sosial sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. A., Nurhayati, S., & Rahmawati, D. (2019). Analisis koefisien determinasi dalam penelitian regresi. *Jurnal Statistika dan Aplikasi*, 3(2), 45–52.
- Aminulloh, Z. L. Y., & Sudiro, A. (2024). Minat kerja, pengalaman organisasi, dan kesiapan kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 234.
- Andika, A. (2018). Pengaruh magang dan pengalaman berorganisasi terhadap kesiapan kerja di lembaga keuangan syariah. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Anggraeni, N., & Hidayat, R. (2020). Uji normalitas dalam penelitian sosial. *Jurnal Metodologi Penelitian Sosial*, 5(1), 11–20.
- Astin, A. W. (1999). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Development*, 40(5), 518–529.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*. BPS.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller, T. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dirjen Dikti. (2020). *Panduan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gohae, A. S. (2020). Pengalaman magang, minat kerja dan pengaruhnya terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- Harvey, L. (2001). *Defining and measuring employability*. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255–311). Jossey-Bass.
- Lisdiyanto, E., et al. (2018). Pengaruh praktik kerja lapangan dan pengalaman berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Mardelina, E. (2017). Pengaruh kerja *part-time* terhadap aktivitas belajar dan prestasi akademik mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Maretha, W., Siahaan, A. L., & Sitorus, D. P. M. (2023). Pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa FKIP. *Jurnal Pendidikan*, 14(2), 65–75.
- Nur Azizah, S., & Sigit, D. (2020). Pengaruh perkuliahan magang DU/DI dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Vokasi*.
- Nur Lailatul, A. (2017). Pengaruh kerja *part-time* terhadap prestasi akademik dan non-akademik mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- OECD. (2022). *Education and skills outlook 2022*. OECD Publishing.
- Pasamba, I. A., Sumarauw, J. S., & Raintung, M. C. (2024). Pengaruh efikasi diri, minat kerja dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen FEB*.
- Rahayu, O. D. (2023). Pengaruh intensitas kerja *part-time* sambil kuliah terhadap prestasi akademik mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 15(1), 77–85.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- UNESCO. (2020). *Education for sustainable development: A roadmap*. UNESCO Publishing.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. WEF.
- World Economic Forum. (2023). *Future of jobs report 2023*. WEF.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – what it is not*. Higher Education Academy.