

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Teori Kognitif Sosial (*Sosial Cognitive Theory*)

Teori kognitif sosial (*social cognitive theory*) yang di kemukakan oleh Albert Bandura menjelaskan bahwa pembelajaran individu terjadi dalam konteks interaksi yang dinamis antara pribadi (*personal factors*), lingkungan (*environmental factors*), dan perilaku (*behavioral factors*). Ketiga unsur ini saling mempengaruhi dalam membentuk pola pikir, motivasi, keyakinan diri, dan tindakan individu. Bandura menyebut interaksi ini dengan istilah *reciprocal determinisme*, yaitu hubunga timbal balik antara:

a. *Person* (Faktor Pribadi)

Meliputi: efikasi diri, motivasi, keyakinan, dan persepsi.

b. *Behavior* (Perilaku)

Tindakan nyata yang di tampilkan individu, seperti kesiapan dalam menghadapi tugas atau dunia kerja.

c. *Environment* (Lingkungan)

Seperti lingkungan keluarga, sekolah, dunia industri, dan tempat magang praktik kerja.

Terkait dengan tingkat kesiapan kerja siswa di jenjang pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK), teori yang di pilih sangat relevan karena menjelaskan bahwa kesiapan tidak hanya di

pengaruhi oleh kemampuan kognitif dan keterampilan teknis, tetapi juga oleh pengalaman belajar, motivasi internal, serta dukungan dari lingkungan sosial. Aplikasi teori kognitif sosial dalam penelitian ini yaitu melalui praktik kerja lapangan (PKL) maupun praktik kerja industri (prakerin) sebagai pengalaman belajar dari lingkungan eksternal, yang membentuk keterampilan, sikap kerja, dan pengetahuan praktis siswa.

Lingkungan keluarga berperan sebagai pengaruh sosial yang memberikan dukungan emosional, finansial, dan pendidikan, yang berdampak pada kesiapan siswa secara psikologis. Kompetensi keahlian akuntansi mencerminkan hasil dari proses belajar dan pelatihan yang membentuk pengetahuan dan keterampilan siswa. Efikasi diri merujuk pada keyakinan siswa terhadap kapasitas dirinya dalam menghadapi berbagai tugas serta tantangan di dunia kerja. Sementara itu, motivasi kerja sebagai dorongan internal yang mendorong siswa untuk berprestasi, bekerja keras, dan siap menghadapi dunia kerja. Kesiapan kerja merupakan hasil akhir dari kombinasi pengalaman, kemampuan, sikap, dan keyakinan siswa terhadap kesiapan dirinya memasuki dunia kerja.

Berdasarkan teori kognitif sosial Bandura, kesiapan kerja merupakan hasil dari proses pembelajaran yang kompleks, yang melibatkan faktor personal, lingkungan, dan perilaku secara bersamaan. Teori ini memberikan kerangka konseptual yang kuat

untuk meneliti bagaimana berbagai faktor seperti praktik kerja lapangan (PKL), dukungan sosial lingkungan keluarga, kompetensi keahlian akuntansi, efikasi diri atau kepercayaan diri, serta dorongan motivasi yang secara parsial maupun simultan dapat mempengaruhi kesiapan kerja siswa.

#### **a) Pengertian Kesiapan Kerja**

Siap kerja menjurus pada keadaan individu baik dalam hal keadaan belum bekerja maupun yang sudah berada di dunia kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Kesiapan kerja mencakup penguasaan keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang mendukung lulusan baru untuk dapat berperan secara efektif dan produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kesiapan kerja menggambarkan kemampuan lulusan dalam mempersiapkan diri meraih kesuksesan di dunia kerja melalui atribut dan sikap yang dimilikinya. Kesiapan kerja merujuk pada tingkat di mana lulusan di pandang memiliki sikap dan atribut yang mendukung kesiapan mereka untuk berhasil di dunia kerja.

Kesiapan kerja menggambarkan keadaan utuh seseorang yang mencakup kesadaran diri, kematangan secara fisik maupun emosional, sikap, keterampilan, serta pengalaman yang dimiliki. Kesiapan kerja bertujuan untuk membentuk individu yang memiliki kemauan serta kemampuan dalam menjalankan berbagai kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan dunia kerja (Ramadhan,

2020). Kesiapan kerja dapat di maknai sebagai perpaduan antara motivasi dan kemampuan individu dalam melaksanakan suatu aktivitas. Kesiapan ini merupakan aspek yang kompleks dan mencerminkan serangkaian kemampuan yang perlu di miliki seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, yang terbentuk dari berbagai faktor pendukung. Secara umum, kesiapan kerja mencerminkan kondisi menyeluruh bagi tiap individu yang telah siap untuk bekerja secara profesional. Kesiapan kerja bergantung pada kematangan mental dan emosional, kemampuan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, yang semuanya bertujuan untuk memperoleh penghasilan secara optimal (Abdullah, 2020).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat di simpulkan bahwa kesiapan kerja adalah suatu keadaan menyeluruh dari individu, terutama lulusan baru, yang di tandai dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut kepribadian yang di perlukan untuk mampu memasuki dunia kerja dan beradaptasi di dalamnya. Kesiapan ini juga di pengaruhi oleh faktor dalam diri seperti efikasi diri, motivasi, serta faktor pendukung dari luar seperti pengalaman praktik kerja lapangan (PKL), dukungan sosial lingkungan keluarga, serta kompetensi keahlian akuntansi yang di kuasai siswa.

## **b) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Terdapat berbagai hal yang memberi pengaruh terhadap kesiapan individu dalam bekerja. Secara umum faktor yang mempengaruhi terbentuknya kesiapan kerja dapat di klasifikasikan menjadi menjadi beberapa faktor baik dari dalam diri maupun dari luar diri. Secara umum faktor dalam diri meliputi karakteristik pribadi seperti tingkat kecerdasan, keterampilan, minat, motivasi, kondisi fisik, serta identitas diri. Sementara itu, faktor eksternal mencakup pengaruh dari luar individu, misalnya latar belakang keluarga dan kondisi lingkungan tempat tinggal (Putri, 2022). Menurut Khairunnisa, (2024) faktor internal terdiri dari berbagai unsur yang berasal dari dalam diri individu, seperti kemampuan intelektual, bakat, keterampilan, minat, dorongan motivasi, serta kondisi fisik, kebutuhan psikologis, kepribadian, serta cita - cita.

Di sisi lain, faktor eksternal berasal dari luar individu, yang mencakup kondisi lingkungan keluarga dan lingkungan tempat kerja. Oleh karena itu, sekolah menengah kejuruan (SMK) memiliki tanggung jawab dalam merancang program yang dapat mendukung peningkatan kesiapan kerja para siswanya. Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa kesiapan kerja di pengaruhi oleh dua jenis faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek - aspek yang berasal dari dalam diri individu, seperti kecerdasan, bakat, kompetensi, minat, motivasi, kesehatan,

kepribadian, kebutuhan psikologis, serta cita - cita. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan di luar diri individu, seperti latar belakang keluarga, lingkungan rumah, dan lingkungan tempat kerja.

### c) Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Violinda, (2023) terdapat empat indikator utama yang menjadi dasar dalam mengukur tingkat kesiapan kerja individu. Keempat indikator tersebut meliputi:

#### 1. Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*)

Atribut ini mencakup karakteristik pribadi yang di perlukan di dunia kerja, seperti kepercayaan diri, kedewasaan, etika kerja, tanggung jawab, dan integritas. Atribut kepribadian berperan penting dalam membentuk sikap profesional dan kemampuan individu dalam menjalin hubungan kerja yang baik.

#### 2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan meliputi kemampuan teknis dan non - teknis yang di butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini termasuk keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, kerja sama tim, serta penguasaan alat atau teknologi yang relevan dengan bidang pekerjaan.

#### 3. Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang di maksud adalah penguasaan terhadap pemahaman mendasar mengenai teori, konsep, dan prinsip yang

relevan dengan bidang keahlian tertentu. Pengetahuan ini menjadi fondasi dalam memahami tugas kerja serta mendukung pengambilan keputusan yang tepat dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### 4. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman merujuk pada kemampuan individu dalam menafsirkan informasi, memahami situasi kerja, serta menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam konteks nyata. Pemahaman yang baik memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan cepat dan bekerja secara efektif di berbagai situasi kerja. Keempat indikator tersebut mencerminkan aspek penting dalam mengukur tingkat kesiapan kerja seseorang. Kombinasi antara karakter pribadi, keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman menjadi landasan utama dalam menilai apakah seseorang mampu berkontribusi secara produktif di lingkungan kerja.

## 2. Praktik Kerja Lapangan (PKL)

### a) Pengertian Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Setiap lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) telah di persiapkan untuk menjadi sumber daya manusia yang siap pakai dalam bidang pekerjaan. Individu tamatan pendidikan dari SMK di katakan siap bekerja apabila menguasai pengetahuan yang telah di ajarkan selama masa pendidikan. Untuk menjawab tantangan dunia

kerja, sekolah perlu membekali siswa dengan berbagai kemampuan dan kemampuan praktis yang relevan dengan bidang keahlian individu. Salah satu upaya penting dalam mempersiapkan siswa menghadapi dunia kerja adalah melalui kegiatan program pendidikan sistem ganda (PSG) atau yang lebih di kenal dengan kegiatan praktik kerja lapangan (PKL) maupun praktik kerja industri (prakerin). Praktik kerja lapangan (PKL), adalah bagian dari program pembelajaran yang di laksanakan di luar lingkungan sekolah, yaitu di dunia industri atau dunia usaha, sebagai upaya mengintegrasikan teori yang di peroleh dari pembelajaran di kelas yang di padukan dengan pengalaman langsung di lapangan. Aktivitas ini sangat penting karena memberikan kesempatan bagi siswa untuk menanamkan sikap kerja, meningkatkan keterampilan teknis dan kedisiplinan, serta memperluas pengetahuan sesuai bidang keahlian yang di tekuni.

Menurut Hayati, (2024) melalui pelaksanaan kegiatan praktik kerja lapangan (PKL) maupun praktik kerja industri (prakerin), siswa tidak hanya dapat mengaplikasikan teori yang telah di pelajari, tetapi juga memperoleh umpan balik langsung dari dunia kerja yang bermanfaat untuk mengembangkan pola pikir, menambah wawasan, serta memperkaya pengalaman dan pengetahuan yang di miliki. PKL merupakan salah satu komponen penting dalam kurikulum sekolah menengah kejuruan (SMK) yang di rancang

untuk memperkuat keterkaitan antara pembelajaran di sekolah dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Fokus utama program ini adalah untuk meningkatkan keterampilan teknis, kompetensi profesional, dan kedisiplinan siswa melalui pengalaman belajar langsung di lingkungan kerja yang sesungguhnya. Dengan demikian, program ini berfungsi sebagai sarana strategis dalam menanamkan sikap kerja, memperkuat pengetahuan praktis, dan meningkatkan kesiapan kerja siswa. Program ini di harapkan dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam bidang akademik, tetapi juga berdaya saing tinggi serta mampu beradaptasi secara profesional di lingkungan kerja setelah menyelesaikan pendidikan.

**b) Tujuan Praktik Kerja Lapangan (PKL)**

Pembelajaran Sistem Ganda (PSG) yang di wujudkan dalam kegiatan praktik kerja lapangan (PKL) maupun praktik kerja industri (prakerin) merupakan pendekatan pembelajaran yang di rancang untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Model pembelajaran tidak di rancang hanya untuk memberikan pengalaman langsung atau praktis bagi peserta didik, namun untuk mempersiapkan dan menyiapkan siswa dalam menghadapi tuntutan dan dinamika industri secara langsung. Tujuan dari penyelenggaraan program ini adalah mendukung implementasi kebijakan pendidikan kejuruan yang berorientasi pada keterampilan

kerja dan kesiapan lulusan (Suwarni, 2015). Tujuan dari pelaksanaan PKL, antara lain adalah:

1. Menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional di bidangnya.
2. Membangun serta memperkuat sinergi antara lembaga pendidikan kejuruan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI).
3. Meningkatkan efektivitas proses pembelajaran guna menghasilkan lulusan siap pakai di berbagai bidang.
4. Mengakui pengalaman kerja sebagai komponen penting yang tak terpisahkan dari proses pendidikan.
5. Menyesuaikan kurikulum dan metode pembelajaran dengan kebutuhan keterampilan di dunia kerja.

Menurut Direktorat Pembinaan sekolah menengah kejuruan (SMK), pelaksanaan praktik kerja lapangan (PKL) atau praktik kerja industri (prakerin), bertujuan untuk:

1. Mencetak tenaga kerja yang berkualitas, yaitu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia industri.
2. Memperkuat keterpaduan antara lembaga pendidikan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI).
3. Meningkatkan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang profesional.

4. Mengakui pengalaman kerja sebagai bagian integral dari proses pendidikan formal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di simpulkan program ini memiliki tujuan yang sejalan, yaitu mempersiapkan peserta didik agar memiliki keterampilan, pengalaman, dan *profesionalisme* yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Keselarasan antara teori dan praktik di harapkan mampu meningkatkan kesiapan kerja siswa serta memperkuat daya saing lulusan dalam menghadapi tantangan global di sektor ketenagakerjaan.

#### c) **Manfaat Praktik Kerja Lapangan (PKL)**

Program ini merupakan komponen penting dalam sistem pembelajaran yang memberikan pengalaman nyata kepada siswa dalam menghadapi dunia kerja. Melalui keterlibatan langsung di lingkungan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), siswa memperoleh berbagai manfaat yang tidak di dapatkan hanya dari pembelajaran di kelas. Menurut Syailla, (2017) terdapat beberapa manfaat yang di peroleh siswa dari pengalaman mengikuti praktik kerja lapangan (PKL) maupun praktik kerja industri (prakerin) di antaranya adalah:

1. Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mempraktikkan kemampuan dalam lingkungan kerja nyata, yang sangat penting untuk menghubungkan teori dengan praktik.

2. Mengasah keterampilan praktis siswa, sehingga meningkatkan kualitas hasil pelatihan secara signifikan. Siswa juga memiliki ruang untuk menyelesaikan berbagai masalah dengan keterampilan yang dimiliki.
3. Menjadi sarana persiapan siswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja setelah tamat pendidikan.

Menurut Hidayanti, (2022) PKL dapat memberikan manfaat bagi peserta didik sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan kepada siswa untuk melatih keterampilan manajerial dalam situasi nyata.
2. Memperkaya pengalaman praktis siswa sehingga pelatihan yang diterima menjadi lebih luas dan mendalam.
3. Memberi ruang bagi siswa untuk menyelesaikan persoalan - persoalan yang ada di tempat kerja secara langsung dengan mengandalkan kemampuan yang telah dimiliki.
4. Menjembatani proses transisi siswa dari dunia pendidikan ke dunia kerja, sehingga mereka lebih siap menghadapi tanggung jawab profesional setelah lulus.

Secara umum, pelaksanaan praktik kerja lapangan (PKL) maupun praktik kerja industri (prakerin) tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri siswa dalam menghadapi lingkungan kerja yang sesungguhnya. PKL berfungsi sebagai media penguatan dari pembelajaran teori,

sekaligus tempat siswa untuk menerapkan, melatih, dan mengevaluasi pengetahuan serta keterampilan yang di peroleh di sekolah. Selain itu, siswa juga belajar mengenal budaya kerja, etika profesional, serta membangun jejaring dengan tenaga profesional sesuai kompetensi.

Hal tersebut menegaskan bahwa program praktik menjadi bagian penting pada kurikulum sekolah menengah kejuruan (SMK). Praktik kerja lapangan (PKL) maupun praktik kerja industri (prakerin) bukan hanya sebagai pelengkap pembelajaran, tetapi merupakan strategi utama dalam membentuk kesiapan kerja siswa. Melalui kegiatan ini, siswa di persiapkan untuk memiliki kompetensi, sikap kerja profesional, dan kesiapan mental yang di butuhkan untuk siap bersaing setelah lulus nanti.

#### **d) Indikator Praktik Kerja Lapangan (PKL)**

Menurut Simanjuntak, (2023) terdapat beberapa indikator dalam mengukur tingkat kesiapan kerja melalui kegiatan praktik kerja lapangan (PKL) atau praktik kerja industri (prakerin) yaitu :

##### **1. Kesungguhan dalam bekerja**

Kesungguhan siswa tercermin dari kedisiplinan dan tanggung jawab mereka selama menjalani kegiatan ini. Siswa yang bersungguh - sungguh dalam menjalani praktik cenderung lebih mudah menyerap ilmu, keterampilan, dan budaya kerja yang di terapkan di lingkungan industri.

## 2. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja mengacu pada keterampilan teknis yang relevan dengan bidang keahlian siswa, misalnya keterampilan dalam bidang administrasi, akuntansi, atau teknik. Kemampuan ini di harapkan meningkat melalui pembelajaran langsung di dunia kerja.

## 3. Pengalaman praktis

Melalui keterlibatan secara langsung dalam pekerjaan, siswa di harapkan dapat memperoleh pemahaman nyata tentang aktivitas dan perilaku kerja profesional. Hal ini menjadi modal penting bagi kesiapan karir siswa setelah menyelesaikan pendidikan.

## 4. Penyelesaian masalah kerja

Kegiatan praktik kerja memberikan kesempatan kepada siswa dalam menangani permasalahan nyata di lingkungan kerja. Kemampuan dalam menyelesaikan masalah ini menunjukkan tingkat adaptasi dan kemandirian siswa dalam dunia kerja.

# 3. Lingkungan Keluarga

## a) Pengertian Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan fondasi utama dalam proses perkembangan siswa, termasuk dalam membentuk kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Menurut Abdullah, (2024) menyatakan bahwa keluarga adalah lingkungan awal dan paling berpengaruh dalam perkembangan siswa, karena menjadi tempat

pertama siswa menerima pembelajaran dan pengalaman hidup. Lingkungan keluarga memiliki pengaruh pada perkembangan sosial, emosional, dan kognitif siswa. Oleh karena itu, penting bagi orang tua dan anggota keluarga lainnya untuk menciptakan lingkungan yang positif, mendukung, dan memberikan contoh yang baik kepada siswa, sehingga tumbuh kembang siswa seimbang dan berkepribadian baik.

Lingkungan keluarga memiliki peran penting dalam menentukan kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan (SMK). Faktor - faktor dalam lingkungan keluarga seperti pola asuh orang tua, nilai-nilai yang di tanamkan, serta harapan keluarga terhadap masa depan karier siswa berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja siswa. Peran orang tua turut membangun kepercayaan diri siswa dalam menyiapkan diri menuju dunia kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja. Selain itu, kondisi ekonomi keluarga juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Keluarga dengan kondisi ekonomi yang lebih baik umumnya memiliki akses lebih besar terhadap pelatihan tambahan, bimbingan belajar, atau pendidikan lanjutan yang mendukung pengembangan keterampilan siswa. Sebaliknya, keterbatasan ekonomi dapat membatasi peluang siswa untuk mengembangkan kompetensinya secara maksimal.

Dari sisi kultur budaya keluarga, nilai - nilai yang di anut dalam keluarga seperti norma, adat istiadat, serta keyakinan yang berlaku turut membentuk cara pandang siswa terhadap dunia kerja. Budaya keluarga yang menghargai kerja keras, disiplin, dan tanggung jawab akan cenderung menghasilkan siswa yang memiliki kesiapan kerja lebih baik. Selain itu, keharmonisan dalam keluarga juga memberikan dukungan emosional yang penting bagi kestabilan psikologis dan sosial siswa. Lingkungan keluarga yang sehat dan harmonis dapat membentuk karakter siswa yang matang, mandiri, mudah beradaptasi di lingkungan baru setelah menyelesaikan pendidikan di sekolah menengah kejuruan (SMK). Menurut Zulhijah, (2024) menyatakan bahwa lingkungan keluarga sangat menentukan keberhasilan siswa.

Keluarga yang memberikan dukungan, perhatian, serta bimbingan yang memadai, akan memberikan peluang besar bagi siswa untuk berkembang dan meraih prestasi. Sebaliknya, lingkungan keluarga yang negatif misalnya tidak komunikatif, atau tidak mendukung siswa dapat menjadi hambatan dalam proses pembentukan persiapan kerja. Dari penjelasan tersebut, dapat di simpulkan bahwa lingkungan keluarga yang kondusif, harmonis, dan penuh dukungan memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan (SMK). Lingkungan seperti ini tidak hanya membentuk aspek psikologis dan

sosial siswa, tetapi juga mendorong siswa untuk memiliki motivasi, sikap positif, serta kepercayaan diri dalam penyiapan kerja. Sebaliknya, lingkungan keluarga yang disfungsional berpotensi menghambat perkembangan kompetensi dan kesiapan siswa dalam menghadapi tantangan dunia profesional.

#### **b) Indikator Lingkungan Keluarga**

Lingkungan keluarga merupakan fondasi utama dalam perkembangan siswa, baik dari aspek kognitif, emosional, maupun sosial. Dukungan yang di berikan keluarga akan membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku siswa dalam menghadapi tantangan pendidikan dan masa depan karier. Dalam konteks kesiapan kerja siswa, lingkungan keluarga memegang peranan penting sebagai ruang awal yang membentuk nilai, motivasi, dan karakter. Terdapat beberapa indikator dalam mengukur tingkat kesiapan kerja melalui faktor lingkungan keluarga. Menurut Anggraeni, (2015) indikator tersebut yaitu :

##### **1. Cara orang tua mendidik**

Cara orang tua membesarkan anak berperan signifikan dalam mendukung proses belajar serta membentuk kesiapan siswa menghadapi dunia kerja. Orang tua yang aktif terlibat dalam pendidikan siswa, memberikan perhatian dan bimbingan secara konsisten, cenderung mendorong terbentuknya sikap disiplin, tanggung jawab, dan kepercayaan diri. Sebaliknya, kurangnya

perhatian atau pola asuh dapat berdampak negatif terhadap perkembangan belajar dan kesiapan kerja siswa.

## 2. Relasi antar anggota keluarga

Kualitas hubungan antar anggota keluarga, khususnya antara orang tua dan siswa, berkontribusi pada keseimbangan emosional dan psikologis siswa. Relasi yang di dasari oleh kasih sayang, saling pengertian, dan komunikasi terbuka akan menciptakan suasana kondusif bagi siswa untuk tumbuh dengan rasa aman dan termotivasi. Bimbingan yang di berikan melalui reward atau teguran yang tepat sasaran akan memperkuat karakter siswa dalam menghadapi tantangan akademik maupun dunia kerja.

## 3. Suasana rumah

Kondisi rumah yang nyaman, aman, dan harmonis menjadi lingkungan fisik dan emosional yang mendukung proses belajar siswa. Suasana rumah yang penuh konflik, ketegangan, atau kurangnya stabilitas emosional akan menurunkan semangat dan konsentrasi belajar. Sebaliknya, rumah yang tenang dan tertata dengan baik akan memberikan kenyamanan dan fokus, yang penting bagi kesiapan mental siswa untuk belajar dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

#### 4. Keadaan ekonomi keluarga.

Stabilitas ekonomi keluarga turut mempengaruhi akses siswa terhadap sarana dan prasarana belajar. Kebutuhan pokok seperti nutrisi, kesehatan, dan fasilitas pendidikan seperti alat tulis, serta ruang belajar yang memadai merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas belajar. Keluarga dengan kondisi ekonomi yang baik umumnya mampu memberikan dukungan optimal dalam memenuhi kebutuhan belajar siswa, yang pada akhirnya turut menunjang kesiapan kerja mereka di masa depan.

#### **4. Kompetensi Keahlian Akuntansi**

##### **a) Pengertian Kompetensi Keahlian Akuntansi**

Kompetensi keahlian akuntansi merupakan bentuk pemahaman dan penguasaan siswa terhadap ilmu pengetahuan bidang akuntansi yang di peroleh selama proses pendidikan. Kompetensi tersebut mencakup ilmu, kompetensi, keterampilan dalam mengelola informasi keuangan, melakukan pencatatan transaksi, menyusun laporan keuangan, serta menganalisis data akuntansi secara sistematis. Menurut Apriyana, (2018) sebagai calon akuntan kompetensi keahlian akuntansi yang di miliki siswa menjadi dasar penting dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, terutama di bidang ekonomi dan keuangan. Siswa yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas - tugas pekerjaan menggunakan pengetahuan akuntansi, di tambah dengan sikap kerja

yang profesional seperti ketelitian, tanggung jawab, dan kedisiplinan, akan memiliki daya saing lebih tinggi di tengah ketatnya persaingan pasar kerja. Selama menempuh pendidikan di sekolah menengah kejuruan (SMK), siswa di arahkan untuk memahami konsep - konsep dasar akuntansi hingga mampu mengaplikasikannya dalam konteks dunia usaha dan dunia industri (DUDI).

Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, kapabilitas, serta sifat - sifat pribadi yang secara langsung mempengaruhi kualitas performa seseorang dalam suatu pekerjaan. Kompetensi ialah pedoman yang dapat di gunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief, 2022). Setiap organisasi di ciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat di anggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasan yang kuat berupa kompetensi yang di miliki karyawan (Pasaribu, 2019). Dalam konteks ini, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang kompeten. Organisasi yang ingin berhasil harus memiliki landasan kuat berupa ketersediaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dalam bidang tugas kerjanya.

Dalam konteks lingkungan kerja kompetensi dapat di pahami sebagai keterampilan individu dan selaras dengan kebutuhan

atau tuntutan pekerjaan. Seorang karyawan yang kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap pencapaian target organisasi secara berkelanjutan. Menurut Eksan, (2020) kompetensi kerja ialah kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan di dalam setiap individu. Kompetensi juga dapat di maknai sebagai karakteristik perilaku yang mencerminkan kualitas kepribadian individu, seperti integritas, kecerdasan, ketekunan, serta kemampuan teknis dan sosial.

Rohmat, (2020) menegaskan bahwa kompetensi mengisyaratkan karakteristik perilaku yang menggambarkan mewahnya kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman dan semua modal dari dalam diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas. Kompetensi tidak hanya mendasari cara kerja individu, tetapi juga menjadi tolok ukur dalam menilai efisiensi, produktivitas, serta keberhasilan kinerja seseorang. Dalam konteks kompetensi keahlian akuntansi, kompetensi mencakup kemampuan siswa dalam memahami konsep-konsep akuntansi, mengaplikasikannya dalam praktik kerja nyata, serta menunjukkan etika dan sikap profesional dalam bidang

tersebut. Lulusan dengan kompetensi keahlian yang baik memiliki keunggulan kompetitif di dunia kerja, sekaligus juga menjadi penentu kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

#### **b) Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Keahlian Akuntansi**

Kompetensi keahlian merupakan aspek penting yang perlu di miliki oleh setiap individu agar dapat bersaing dalam dunia kerja yang kian kompetitif. Guna mengembangkan kompetensi tersebut secara maksimal, penting untuk memahami faktor - faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Aisyah, (2022) terdapat delapan faktor utama yang dapat mempengaruhi pembentukan dan peningkatan kompetensi seseorang, yaitu:

##### 1. Keyakinan dan Nilai

Keyakinan dan nilai - nilai internal yang di miliki individu itu sendiri dapat mempengaruhi cara bertindak dan bersikap. Seseorang yang memiliki keyakinan positif terhadap kemampuannya cenderung akan lebih percaya diri dalam mengembangkan kompetensinya. Sebaliknya, keyakinan negatif dapat menjadi hambatan dalam proses pengembangan diri.

##### 2. Keterampilan

Keterampilan merupakan elemen inti dalam kompetensi. Penguasaan keterampilan, baik yang bersifat teknis maupun non - teknis, sangat menentukan seberapa baik individu dapat

melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahliannya. Semakin tinggi keterampilan yang di miliki, semakin tinggi pula tingkat kompetensinya

### 3. Pengalaman

Pengalaman berperan penting dalam memperkuat dan memperluas kompetensi. Melalui pengalaman langsung, individu memperoleh pengetahuan praktis, kemampuan manajerial, dan keterampilan *interpersonal* yang tidak di peroleh dari teori semata. Pengalaman juga menjadi sarana pembelajaran untuk menghadapi situasi kerja yang kompleks.

### 4. Kepribadian

Kepribadian seseorang, seperti keterbukaan terhadap pengalaman baru, ketekunan, dan tanggung jawab, dapat mempengaruhi cara individu menghadapi tugas dan tantangan kerja. Kepribadian yang positif cenderung mendukung individu dalam meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan.

### 5. Motivasi

Motivasi dapat di artikan sebagai kekuatan yang berasal dari dalam atau luar individu yang memicu individu untuk terus berkembang. Dukungan dari atasan, pemberian penghargaan, serta pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan motivasi individu untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensinya.

#### 6. Isu Emosional

Masalah emosional seperti kecemasan, rasa tidak percaya diri, atau ketakutan akan kegagalan dapat menghambat individu dalam mengembangkan kompetensinya. Ketidakseimbangan emosional akan mengurangi kemampuan untuk mengambil inisiatif atau beradaptasi dengan perubahan, yang pada akhirnya berdampak pada kompetensi kerja.

#### 7. Kemampuan Intelektual

Kemampuan berpikir analitis dan konseptual menjadi landasan penting dalam memahami dan mengembangkan kompetensi, khususnya dalam bidang yang membutuhkan penalaran logis, pengambilan keputusan, serta pemecahan masalah yang kompleks.

#### 8. Budaya Organisasi

Lingkungan kerja atau budaya organisasi juga berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi individu. Sistem kerja, nilai - nilai perusahaan, dan praktik manajerial seperti sistem rekrutmen, pelatihan, penghargaan, serta gaya kepemimpinan dapat mendorong atau justru menghambat pengembangan kompetensi pekerja.

#### **c) Indikator Kompetensi Keahlian**

Kompetensi keahlian merupakan integrasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan minat yang di perlukan oleh

seseorang untuk menjalankan tugas secara profesional sesuai dengan bidang keahliannya. Dalam konteks dunia kerja, kompetensi ini menjadi landasan utama dalam menunjang produktivitas dan kinerja individu. Menurut Aisyah, (2022) terdapat beberapa indikator dalam mengukur tingkat kesiapan kerja melalui kompetensi keahlian, yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan mencerminkan informasi atau wawasan yang di miliki seseorang terkait dengan tugas atau bidang pekerjaan tertentu. Pengetahuan ini tertanam dalam pikiran individu dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan serta penyelesaian tugas.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman mengacu pada kemampuan individu dalam menangkap dan mengartikan informasi yang di peroleh. Pemahaman lebih dari sekedar mengetahui, karena menuntut individu untuk mampu menghubungkan informasi dengan situasi konkret dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan teknis maupun non - teknis yang di miliki seseorang dalam menjalankan kewajibannya dalam bekerja. Keterampilan ini memungkinkan individu untuk

bekerja dengan efisien, akurat, dan profesional dalam lingkungan kerja nyata.

4. Nilai (*Value*)

Segala sesuatu yang di tujukan kepada pasar sebagai objek kepemilikan, pemakaian, atau konsumsi dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan keinginan.

5. Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan kondisi kesiapan batin dan emosi individu dalam menghadapi atau merespons suatu objek atau situasi. Sikap kerja yang positif sangat berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas, kedisiplinan, serta integritas dalam dunia kerja.

6. Minat (*Interest*)

Minat adalah ketertarikan individu terhadap suatu bidang atau aktivitas tertentu, yang di tandai dengan adanya keinginan dan keterlibatan secara sukarela. Minat kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk lebih bersemangat dalam belajar, berinovasi, dan menyelesaikan tugas - tugas pekerjaan.

## **5. Efikasi Diri**

### **a) Pengertian Efikasi Diri**

Pendidikan berkontribusi besar dalam menyiapkan seseorang yang berkompeten di berbagai bidang untuk menghadapi tantangan masa depan. Hal utama yang mendukung keberhasilan

individu dalam pembelajaran pengembangan diri adalah *self-efficacy*. Efikasi diri atau *self-efficacy* merupakan bentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas - tugas tertentu serta meraih tujuan yang telah ditetapkan. Kepercayaan diri ini berperan penting dalam mendorong siswa dalam memaksimalkan potensi diri yang di milikinya. *Self-efficacy* merujuk pada sejauh mana seseorang yakin terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas - tugas tertentu guna mencapai tujuan yang di harapkan. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya melakukan sesuatu untuk mencapai hasil dalam situasi atau kondisi tertentu (Sari, 2024).

Seseorang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki minat yang kuat terhadap suatu pekerjaan, karena mereka merasa memiliki kompetensi untuk berhasil dalam bidang tersebut. Keyakinan diri ini juga menentukan ketekunan seseorang dalam menghadapi tantangan. Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin besar pula usaha dan komitmen individu dalam mewujudkan tujuannya. *Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, di mana rasa percaya diri tersebut berkontribusi dalam mengatasi tantangan kehidupan sehari - hari (Afifah, 2021). Dalam konteks pendidikan, *self-efficacy* menjadi faktor penting dalam kesiapan kerja siswa, karena membantu dalam

mengembangkan ketangguhan mental dan keyakinan untuk berkontribusi secara maksimal di dunia kerja. Peserta didik dengan tingkat *self - efficacy* yang tinggi umumnya menampilkan sikap yang lebih fleksibel, penuh keyakinan, dan pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas, karena mereka meyakini bahwa upaya yang di lakukan akan membuahkan hasil.

Menurut Azhari, (2022) menyatakan bahwa *self - efficacy* mencerminkan kepercayaan diri individu yang menjadi landasan untuk memotivasi dirinya maupun orang lain dalam menyelesaikan tugas - tugas secara efektif. Dalam konteks kehidupan sehari - hari, rasa percaya diri ini berfungsi sebagai modal penting dalam menghadapi berbagai persoalan dan mengambil keputusan secara efektif. Dengan kata lain, kepercayaan diri ini hanya berpengaruh pada perilaku kerja individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Kepercayaan terhadap diri sendiri inilah yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras, bertahan dalam menghadapi kesulitan, serta yakin akan kemampuannya untuk berhasil. Dengan demikian, pengembangan *self - efficacy* pada peserta didik, khususnya di jenjang sekolah menengah kejuruan (SMK), sangat krusial dalam membentuk tenaga kerja yang berkualitas yang memiliki semangat juang dan kepercayaan diri tinggi untuk bersaing di dunia kerja yang kompetitif.

## **b) Indikator Efikasi Diri**

*Self - efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas - tugas tertentu. Untuk memahami sejauh mana seseorang memiliki *self - efficacy*, Menurut Ramadhani, (2020) terdapat beberapa indikator dalam mengukur tingkat kesiapan kerja melalui efikasi diri, yaitu :

### 1. *Magnitude Level* (Tingkat Kesulitan)

Indikator ini mencerminkan sejauh mana individu merespons dan memilih tugas berdasarkan tingkat kesulitannya. Mereka yang memiliki efikasi diri tinggi biasanya memilih tantangan yang lebih besar, karena percaya pada kapasitas dirinya menantang namun masih dalam batas kemampuan yang di milikinya. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah biasanya menghindari tantangan dan lebih memilih tugas yang di anggap mudah dan aman.

### 2. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana efikasi diri seseorang dapat di aplikasikan dalam berbagai situasi atau bidang. Individu dengan efikasi diri tinggi umumnya mampu menunjukkan kompetensinya di berbagai tugas atau konteks yang berbeda, sementara individu dengan efikasi diri rendah cenderung terbatas pada bidang tertentu saja.

### 3. *Strength* (Kekuatan)

Indikator ini menggambarkan tingkat keteguhan atau intensitas Pandangan individu mengenai kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu tugas dengan berhasil. Semakin kuat keyakinan tersebut, maka semakin besar kemungkinan individu tersebut akan tetap gigih, konsisten, dalam menghadapi hambatan.

## 6. Motivasi Kerja

### a) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi di artikan sebagai keinginan atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi berperan sebagai salah satu faktor utama yang menggerakkan individu untuk bertindak atau bekerja. Dalam konteks dunia kerja, motivasi menjadi pendorong internal yang membangkitkan semangat seseorang untuk terlibat aktif dan berkontribusi dalam lingkungan kerja. Dalam konteks pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK), motivasi ini menjadi penentu sejauh mana peserta didik memiliki kesiapan dan antusias untuk bekerja setelah menyelesaikan pendidikannya. Menurut Setiadi, (2021) dalam penelitiannya menegaskan bahwa motivasi merupakan pemicu semangat bagi peserta didik untuk terlibat dalam dunia kerja.

Motivasi dapat mendorong peserta didik untuk mempersiapkan diri dan meraih peluang kerja secara aktif. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mampu menciptakan semangat kerja, serta mendorong individu untuk produktif dan terarah dalam menggapai kepuasan kerja. Eksan, (2025) istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi di pahami sebagai proses psikologis yang timbul akibat dorongan dari dalam (internal) maupun luar (eksternal) individu, dan berfungsi untuk mengarahkan tindakan menuju pencapaian tujuan tertentu. Motivasi mencerminkan seperangkat nilai dan keinginan yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam upaya mencapai target atau hasil yang di inginkan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap motivasi sangat bergantung pada sejauh mana seseorang memahami hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan tujuan yang ingin di capai.

Motivasi juga berperan penting dalam konteks kerja, di mana dorongan ini menjadi kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuan, keterampilan, serta upaya terbaiknya demi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya mendorong individu untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan, tetapi juga meningkatkan semangat, disiplin, dan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang

memicu semangat individu untuk bertindak secara sadar dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia kerja, motivasi menjadi elemen kunci dalam menumbuhkan kesiapan dan antusiasme seseorang agar dapat bekerja secara optimal, serta mampu beradaptasi dan berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **b) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja di pengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, di mana salah satu indikator utama penurunan motivasi adalah tingkat ketidakpuasan kerja. Menurut Simbolon, (2024) terdapat beberapa faktor penting yang berkontribusi terhadap motivasi kerja meliputi pemberian kompensasi, peluang promosi jabatan, kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta upaya pengembangan karyawan. Motivasi kerja juga dapat di pengaruhi oleh dua sumber utama, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup elemen - elemen internal dalam diri individu seperti pencapaian prestasi, penghargaan atau pengakuan, karakteristik pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung jawab, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

Sementara itu, faktor luar terdiri dari aspek - aspek eksternal seperti kebijakan administrasi, sistem supervisi, kondisi lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal antar individu. Menurut Indarti, (2023) kompensasi berperan sebagai faktor penting yang memberi

pengaruh terhadap motivasi kerja. Setiap individu pada hakekatnya bekerja untuk mendapatkan upah yang di gunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari. Oleh karena itu, imbalan atau balas jasa yang di berikan oleh organisasi kepada pekerjanya menjadi salah satu dorongan utama yang menumbuhkan semangat dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang layak mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berupaya menunjukkan kinerja terbaiknya agar memperoleh penghargaan atas prestasi yang di capai. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja, tetapi juga menjadi strategi manajerial untuk meningkatkan motivasi kerja.

Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun bentuk lainnya yang di berikan sesuai beban kerja dan tanggung jawab yang di emban pekerja. Organisasi yang tidak mampu memberikan sistem kompensasi yang menarik berisiko kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas, meskipun telah melalui proses perekrutan dan pelatihan yang tidak mudah. Menurut Natalina, (2018) promosi jabatan juga menjadi sektor penting dalam memberi pengaruh terhadap tingkat kemauan seseorang dalam bekerja. Promosi di pahami sebagai perpindahan pekerja ke jabatan yang lebih tinggi, yang secara otomatis membawa peningkatan dalam hal wewenang, tanggung jawab, status, hak, dan penghasilan. Promosi tidak hanya menunjukkan kemajuan karier individu, tetapi

juga menjadi bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik. Promosi jabatan di pandang sebagai bentuk pengakuan dari organisasi terhadap kompetensi dan prestasi yang telah di tunjukkan oleh seorang pekerja. Dengan memperoleh promosi, pekerja merasa di hargai dan di percaya untuk mengemban tugas besar sehingga mampu meningkatnya motivasi kerja, karena pekerja cenderung akan bekerja lebih optimal untuk membuktikan bahwa mereka layak menempati posisi tersebut.

Menurut Kamsidik, (2025) lingkungan kerja menjadi faktor pendukung yang berperan penting dalam memberi pengaruh dorongan kerja bagi pekerja. Lingkungan kerja yang di maksud mencakup kondisi fisik maupun non - fisik di mana pekerja menjalankan tugas sehari - hari. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung akan memberikan dampak positif terhadap semangat dan intensitas kerja pekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dapat menurunkan kinerja dan motivasi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja saling mempengaruhi operasional organisasi. Ketika lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan secara fisik dan psikologis bagi pekerja, maka hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan semangat kerja.

Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja menjadi hal yang krusial dalam menciptakan suasana kerja yang

mendukung, sehingga dapat memotivasi pekerja untuk bekerja secara lebih optimal, antusias dalam menyelesaikan tugasnya. Tempat kerja yang kondusif berperan penting dalam menumbuhkan rasa aman dan memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja secara maksimal (Darmayanti, 2017). Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kondisi emosional pekerja. Ketika pekerja merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Hal ini berdampak pada meningkatnya motivasi dan prestasi kerja. Lingkungan kerja meliputi aspek hubungan antar pekerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta kondisi fisik tempat kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efisien.

### **c) Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menjadi bagian integral yang di anggap sebagai pendorong yang timbul balik dari dalam maupun dari luar diri individu. Motivasi kerja di pandang sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari lingkungan luar (eksternal). Menurut Pamungkas, (2024) terdapat beberapa indikator dalam mengukur tingkat kesiapan kerja melalui motivasi kerja, yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Mengacu pada pemenuhan kebutuhan dasar seperti penyediaan gaji, fasilitas tempat tinggal, uang makan, serta waktu istirahat yang memadai bagi karyawan.

2. **Kebutuhan Akan Rasa Aman**

Termasuk di dalamnya jaminan sosial bagi tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, serta perlindungan melalui penyediaan alat keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan.

3. **Kebutuhan Sosial**

Berhubungan pada keinginan untuk di terima dalam kelompok kerja serta kesempatan untuk berinteraksi dan bekerja secara kolaboratif.

4. **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Terkait dengan pengakuan atas kemampuan yang di miliki, pemberian perhatian terhadap hasil kerja, serta apresiasi terhadap ide - ide yang di sampaikan.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Mencakup kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta ruang untuk menunjukkan kompetensi secara optimal.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2.**  
**Penelitian Terdahulu**

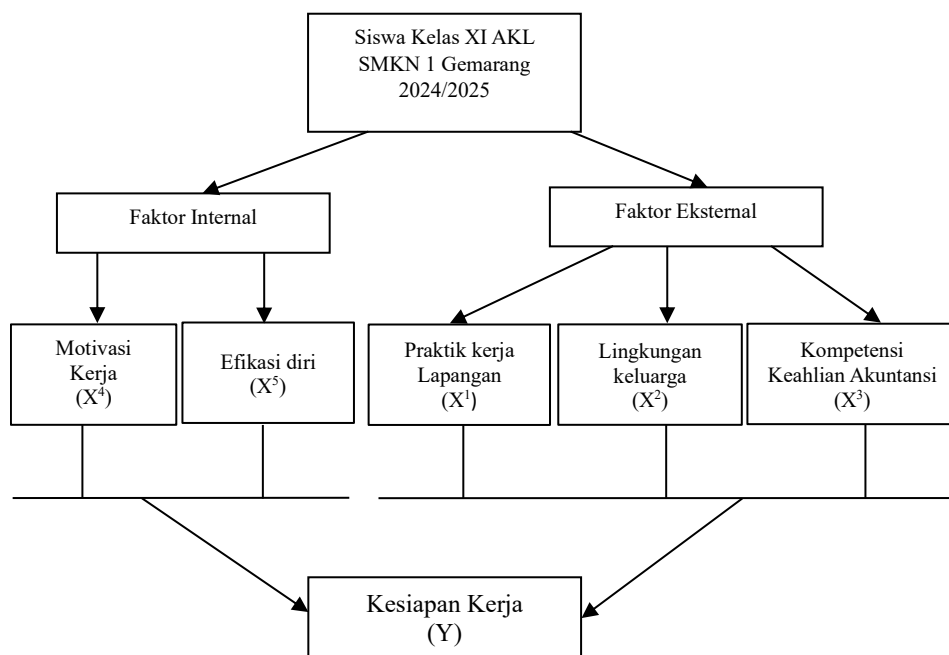
No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	(Chotimah, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara parsial, praktik kerja lapangan (PKL), dan efikasi diri berpengaruh positif, namun motivasi masuk dunia kerja tidak berpengaruh pada kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Muhammadiyah Bobotsari.
2.	(Rahmayanti, 2018)	Penelitian tersebut mengungkapkan secara simultan, praktik kerja lapangan (PKL), lingkungan keluarga, akses informasi, dan efikasi diri berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 3 Jepara Tahun Ajaran 2018/2019. Secara parsial keempat variabel tersebut juga memiliki pengaruh signifikan, dengan akses informasi memberikan kontribusi terbesar. Di sarankan agar siswa memanfaatkan program luar seperti praktik lapangan untuk meningkatkan kepercayaan dan kesiapan diri dalam menghadapi dunia kerja.
3.	(Halim, 2019)	Penelitian ini menegaskan bahwasannya motivasi kerja dan praktik lapangan memberi pengaruh secara parsial maupun secara simultan. Keduanya memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan Akuntansi di SMK Negeri 1 Kendari
4.	(Sari, 2020)	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa praktik kerja industri, motivasi kerja, dan kompetensi siswa secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI program keahlian administrasi perkantoran di SMK sekecamatan Pematang.
5.	(Ragil, 2024)	Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja, dan praktik kerja industri masing - masing berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TITL SMKN 2 Pandeglang. Di antara ketiganya, praktik kerja industri memberikan pengaruh paling besar. Secara

		simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 79,5 % terhadap kesiapan kerja siswa.
6.	(Al Fauzi, 2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan keluarga maupun efikasi diri ( <i>self - efficacy</i> ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, baik secara individual (parsial) maupun bersamaan (simultan). Variabel lingkungan keluarga memberikan pengaruh sebesar 55,1%, efikasi diri sebesar 69,9%, dan keduanya mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 73,2%. Terhadap siswa kelas XI Jurusan Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi SMKN 5 Malang.
7.	(Pujiastuti, 2023)	Studi ini menunjukkan bahwa bimbingan karir, dukungan keluarga, dan efikasi diri secara bersama - sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Ketiga variabel tersebut secara bersama - sama mampu menjelaskan kesiapan kerja sebesar 39,7% terhadap mahasiswa semester akhir program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas PGRI Semarang angkatan tahun 2019,
8.	(Lestari, 2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman konsep dasar akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa pengalaman PKL juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, keduanya secara bersama turut memberikan dampak signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Riset ini mengimplikasikan pentingnya penguasaan pengetahuan serta pemanfaatan PKL sebagai media pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa kelas XII AKL SMK Negeri 1 Tabanan.
9.	(Syandianingrum, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan dalam mata pelajaran produktif akuntansi, efikasi diri, dan kesiapan kerja siswa menunjukkan kategori baik, namun, pengalaman prakerin dalam taraf sedang. Secara keseluruhan, Mata pelajaran kejuruan akuntansi yang di kuasai dengan baik, di sertai pengalaman praktik kerja lapangan (PKL), berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta didik, serta efikasi diri memperkuat hubungan antara

		keduanya dengan kesiapan kerja tamatan SMKS Rajasa Surabaya program keahlian akuntansi.
10.	(Indraputri, 2020)	Faktor utama yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa. Faktor yang paling dominan adalah faktor pribadi siswa, di ikuti minat, lingkungan sekolah, nilai - nilai pribadi, pengetahuan tentang dunia kerja, bakat, soft skills, lingkungan sosial, dan pengalaman prakerin siswa kelas XII program keahlian akuntansi SMK X tahun ajaran 2018/2019.

### C. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini objek yang di jadikan peneliti yakni seluruh siswa kelas XI kompetensi keahlian akuntansi keuangan lembaga SMKN 1 Gemarang tahun ajaran 2024/2025. Model kerangka berpikir berdasarkan variabel yang di gunakan, di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir

Dalam gambar tersebut secara jelas menguraikan hubungan antara sejumlah faktor yang di duga mempengaruhi kesiapan kerja siswa kelas XI kompetensi keahlian akuntansi keuangan lembaga SMKN 1 Gemarang

tahun ajaran 2024/2025. Salah satu faktor utama adalah praktik kerja lapangan (PKL) yang memberikan pengalaman nyata kepada siswa di lingkungan dunia kerja. Faktor lainnya adalah lingkungan keluarga, peran keluarga baik dari sisi emosional maupun finansial, sangat penting dalam membentuk kesiapan siswa menghadapi dunia kerja. Dukungan berupa motivasi, arahan, dan fasilitas yang memadai dari keluarga dapat membantu siswa lebih siap menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Kemudian, kompetensi keahlian juga berperan penting dalam mempengaruhi kesiapan kerja. Kompetensi ini mencakup pengetahuan dan keterampilan siswa di bidang akuntansi. Selain itu, efikasi diri atau keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri juga menjadi faktor penting.

Siswa dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kesiapan kerja mereka. Motivasi kerja berperan dalam memberikan dorongan dari dalam diri siswa untuk bekerja secara optimal yang dapat memicu semangat dan kesiapan yang lebih baik dalam memasuki dunia kerja. Kelima faktor tersebut baik praktik kerja, lingkungan keluarga, kompetensi keahlian akuntansi, efikasi diri, dan motivasi kerja di asumsikan memiliki pengaruh, baik secara individu maupun memberikan pengaruh bersama terhadap kesiapan kerja siswa. Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor manakah yang memberikan pengaruh terhadap persiapan kerja.

## **D. Hipotesis Penelitian**

Hasil kerangka berpikir yang telah di gambarkan, kemudian di susun dan di kembangkan dalam bentuk hipotesis penelitian. Rumusan kelima hipotesis yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL) Terhadap Kesiapan Kerja**

Program kerja nyata menawarkan kesempatan bagi peserta didik memperoleh pengalaman nyata di dunia kerja. Melalui kegiatan ini, siswa dapat mengembangkan keterampilan teknis, sikap kerja, dan pemahaman terhadap dunia industri. Dengan demikian, siswa yang mengikuti kerja nyata dengan baik di harapkan dapat membantu meningkatkan tingkat kesiapan kerja. Hasil penelitian yang di lakukan oleh Artha, (2023) mengindikasi bahwa kerja nyata di dunia kerja berdampak terhadap tingkat siap kerja siswa kelas XII pada program keahlian teknik kendaraan ringan di SMK Krian 2 Sidoarjo.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Arfandi, (2022) juga mendukung temuan tersebut, praktik lapangan turut memberikan dampak positif terhadap kesiapan kerja siswa pada kompetensi keahlian teknik komputer dan jaringan di SMK Negeri Takalar. Selanjutnya, penelitian oleh Listriani, (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengalaman praktik lapangan dengan kesiapan kerja mahasiswa semester VIII di STKIP Budidaya Binjai jadi dapat di katakan bahwa praktik kerja lapangan (PKL) berpengaruh

positif terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan temuan dari studi sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini di susun sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Praktik kerja lapangan (PKL) berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa.

## **2. Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja**

Lingkungan keluarga merupakan tempat pertama dalam menerima pendidikan dan nilai - nilai kehidupan. Dukungan dari orang tua, baik berupa motivasi maupun fasilitas belajar, sangat berpengaruh terhadap perkembangan sikap dan kesiapan siswa dalam menghadapi masa depan, termasuk dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian oleh Maulidy, (2022) dalam temuannya menunjukkan bahwa lingkungan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI SMK pada program keahlian akuntansi keuangan dan lembaga di Kecamatan Pasar Minggu.

Penelitian oleh Mutoharoh, (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh positif kesiapan kerja siswa kelas XI jurusan administrasi perkantoran di SMK Batik Sakti 1 Kebumen. Penelitian oleh Arrinalhaq, (2024) mengungkapkan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh positif terhadap sikap kewirausahaan siswa kelas XII SMK Batik 2 Surakarta terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan temuan dari studi sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini di susun sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Lingkungan keluarga berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa.

### **3. Pengaruh Kompetensi Keahlian Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja**

Kompetensi keahlian mencakup penguasaan siswa terhadap keterampilan dan pengetahuan di bidang akuntansi. Semakin tinggi tingkat penguasaan kompetensi keahlian, maka semakin siap siswa menghadapi tuntutan dunia kerja. Kompetensi menjadi modal utama untuk masuk ke dalam pasar kerja. Penelitian oleh Ragil, (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kompetensi keahlian terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI TITL SMKN 2 Pandeglang. Penelitian Wiradarma, (2021) dalam penelitiannya menunjukkan kemampuan akuntansi yang di miliki mahasiswa akuntansi berperan secara signifikan dalam meningkatkan kesiapan mereka menghadapi tantangan dunia kerja pada era industri 4.0.

Berdasarkan penelitian oleh Rindrayani, (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi keahlian akuntansi 4.0 serta pengalaman prakerin 4.0 terhadap tingkat kesiapan kerja 4.0 siswa kelas XI program keahlian akuntansi di SMKN 2 Tulungagung tahun pelajaran 2023/2024. Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada maka pengembangan hipotesis penelitian ini yaitu:

H<sub>3</sub> : Kompetensi keahlian akuntansi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa.

#### **4. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja**

Efikasi diri adalah keyakinan siswa terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan. Siswa dengan efikasi diri tingkat tinggi umumnya mendorong individu untuk lebih yakin, positif, dan tekun dalam bekerja, sehingga mampu memasuki dunia kerja. Berdasarkan penelitian oleh Labide, (2024) dalam penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh efikasi kemampuan personal terhadap kesiapan kerja siswa di SMKN 1 Kendari.

Penelitian oleh Khairiah, (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa alumni Malikusalleh. Penelitian Nurussyifa, (2021) berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, di temukan adanya pengaruh signifikan antara efikasi diri dan kesiapan kerja siswa kelas XI akuntansi di SMK Negeri 2 Buduran. Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada maka pengembangan hipotesis penelitian ini yaitu:

H<sub>4</sub> : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa.

#### **5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

Motivasi kerja menjadi faktor internal yang mendorong siswa untuk berusaha dan berprestasi. Siswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih antusias dan memiliki tujuan yang jelas, sehingga lebih siap untuk memasuki dan beradaptasi di dunia kerja. Berdasarkan penelitian Asdin, (2024) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap

kesiapan kerja siswa SMK Negeri di Kota Kendari. Penelitian Sari, (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi dalam bekerja turut menentukan tingkat kesiapan kerja siswa kelas XI jurusan administrasi perkantoran di berbagai SMK yang berada di wilayah Kecamatan Pemaalang. Penelitian Sari, (2024) menunjukkan semangat kerja terbukti memberikan dampak yang berarti terhadap performa guru di SDI Cikal Harapan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada maka pengembangan hipotesis penelitian ini yaitu:

H<sub>5</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa.