

HUBUNGAN *WORK READINESS* DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA MAHASISWA YANG MENGIKUTI PROGRAM MAGANG

The Relationship Between Work Readiness and Subjective Well-Being Among Students Participating in Internship Programs

Akrom Daffa Ramadhan & Prima Aulia

Universitas Negeri Padang

akromdaffa.r@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 17, 2025	Jun 15, 2025	Jun 27, 2025	Jul 2, 2025

Abstract

The high unemployment rate among university graduates reflects a gap between academic competence and work readiness, which in turn affects students' subjective well-being. This study aims to investigate the relationship between work readiness and subjective well-being among students participating in internship programs. Employing a quantitative approach with a correlational design, the study involved 353 active university students in Indonesia, selected through purposive sampling. Data were collected using researcher-developed questionnaires on work readiness and subjective well-being, and analyzed using Spearman's rho correlation. The results indicate a strong and significant positive relationship between work readiness and subjective well-being ($r = 0.775$; $p < 0.05$), suggesting that higher work readiness is associated with higher levels of subjective well-being. These findings highlight the critical role of internships in strengthening professional competencies while also supporting students' psychological well-being. The practical implications of this study include

recommendations for educational institutions, industry stakeholders, and government bodies to design structured, holistic internship programs oriented toward character development and mental health support. Additionally, the study opens avenues for further exploration into other contributing factors such as social support and the quality of internship programs in enhancing student readiness and well-being.

Keywords: Work Readiness; Subjective Well-Being; University Students; Internships; Internship Programs

Abstrak: Tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan universitas menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi akademis dan kesiapan kerja (*work readiness*), yang berdampak pada kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara *work readiness* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang mengikuti program magang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, penelitian ini melibatkan 353 mahasiswa aktif di Indonesia yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala *work readiness* dan skala *subjective well-being* yang disusun oleh peneliti, dan dianalisis menggunakan korelasi Spearman's rho. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *work readiness* dan *subjective well-being* ($r = 0,775$; $p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan subjektif yang mereka rasakan. Temuan ini menegaskan pentingnya program magang sebagai sarana penguatan kompetensi profesional sekaligus pendukung kesejahteraan psikologis mahasiswa. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup rekomendasi bagi institusi pendidikan, dunia industri, dan pemerintah untuk merancang program magang yang terstruktur, holistik, dan berorientasi pada pengembangan karakter serta kesehatan mental mahasiswa. Penelitian ini juga membuka ruang eksplorasi lebih lanjut mengenai kontribusi faktor lain seperti dukungan sosial dan kualitas program magang terhadap kesiapan dan kesejahteraan mahasiswa.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja; Kesejahteraan Subjektif; Mahasiswa; Magang; Program Magang

PENDAHULUAN

Mahasiswa secara formal didefinisikan sebagai individu yang sedang menempuh studi pada level pendidikan tinggi, baik yang berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, maupun akademi (Hartaji, dalam Silvialorensa et al., 2021). Mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa memegang peran strategis dalam menciptakan perubahan dan memajukan Indonesia. Sebagai kaum intelektual, mahasiswa diharapkan mampu berperan sebagai *agent of change*, *social control*, dan *iron stock*, dengan mencegah ketimpangan serta memberi kontribusi nyata bagi masyarakat. Untuk mewujudkan peran tersebut, mahasiswa tidak hanya mengembangkan pengetahuan dan kompetensi melalui kegiatan akademik yang mencakup proses pembelajaran yang berlangsung di dalam maupun di luar ruang kuliah,

studio, atau laboratorium, penyelesaian tugas, evaluasi pembelajaran, serta aktivitas administratif yang mendukungnya (Ginanjar, 2017). Mahasiswa juga diharapkan dapat melakukan kegiatan non akademik yang mencakup Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), aktif dalam organisasi kampus, terlibat dalam proyek dosen, belajar mengelola acara melalui kepanitiaan, mengikuti program pertukaran pelajar, menjadi relawan, hingga mencoba tantangan baru melalui kompetisi, mengikuti magang.

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan dinamika perubahan yang cepat, kompetisi di dunia kerja semakin kompetitif. Maka dari itu, pengembangan kompetensi yang relevan dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diinginkan menjadi suatu keharusan untuk dapat bersaing secara efektif. Menurut data BPS (Badan Pusat Statistik), data pengangguran di Indonesia mencapai 4,82% pada februari 2024, dan meningkat menjadi 4,91% di bulan agustus 2024. Hal ini menunjukkan bahwa kurang lebih terdapat 13,8 juta penduduk Indonesia yang berstatus sebagai pengangguran. Untuk dapat bersaing di dunia kerja, seorang individu harus menjadi SDM yang berkualitas serta memiliki kompetensi. Ini sesuai dengan pendapat Widiyanto (2011) bahwa kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten sangat penting bagi dunia industri, tidak hanya untuk meningkatkan daya saing, tetapi juga untuk mendukung berbagai aspek operasional perusahaan.

Selanjutnya, data BPS pada Februari 2025 menunjukkan bahwa terdapat 5,25% pengangguran di Indonesia yang berada di tingkat pendidikan Universitas. Menurut penelitian Sumarno et al. (2022), peningkatan angka pengangguran tidak hanya disebabkan oleh rendahnya tingkat kompetensi atau keterampilan, tetapi juga dipengaruhi oleh kurangnya kesiapan kerja di kalangan mahasiswa. Dengan tinggi nya angka pengangguran yang terdapat di Indonesia, maka penting untuk meningkatkan kualitas SDM serta kesiapan kerja agar berkompeten dan berdaya saing dalam dunia kerja.

Menurut Caballero dan Walker (2010), konsep *work readiness* mengacu kepada tingkat kepemilikan keterampilan, atribut, dan kompetensi yang memungkinkan seorang lulusan perguruan tinggi untuk menunjukkan kinerja yang efektif saat memasuki dunia profesional. Brady (2010) menekankan bahwa kesiapan kerja lebih menitikberatkan pada resiliensi dan atribut kepribadian seseorang. Kedua elemen ini menjadi penentu, baik dalam keberhasilan proses rekrutmen maupun dalam kemampuan individu untuk bertahan di lingkungan kerja jangka panjang. Lebih lanjut Brady juga menjelaskan bahwa kesiapan kerja tersusun dalam 6 aspek, diantaranya adalah tanggung jawab, keterampilan, fleksibilitas, cara pandang terhadap

diri sendiri, keselamatan kerja, dan komunikasi. Oleh karena itu kesiapan kerja ini penting untuk mahasiswa maupun lulusan universitas agar berdaya saing di dunia kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa yaitu dengan mengikuti program magang. Magang, sebagaimana dijelaskan oleh Sumardiono (dalam Effrisanti, 2015), adalah sebuah proses pembelajaran eksperiensial di mana peserta belajar secara langsung dari para profesional dengan terlibat dalam konteks situasi kerja yang nyata. Magang berfungsi sebagai kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan nyata di lingkungan sekitar. Magang ini merupakan suatu hal yang terstruktur, berbeda dengan organisasi kemahasiswaan yang kegiatannya bersifat dinamis, magang di perusahaan atau organisasi bersifat profit memiliki manajemen, struktur kegiatan, dan target yang jelas.

Penelitian Lutfia dan Rahadi (2020) menemukan bahwa program magang berhasil meningkatkan *soft skills* mahasiswa dalam empat bidang utama: praktis, administrasi, organisasi, dan manajemen. Keberhasilan ini didasarkan pada konsep "belajar sambil bekerja" (*learning by doing*) dalam situasi kerja yang nyata, dan memberikan pengalaman praktis yang jarang diajarkan di kelas formal. Pengalaman ini tidak hanya meningkatkan keahlian, tetapi juga membentuk sikap profesional dan kepercayaan diri, yang menjadi bekal berharga untuk karir mereka di masa depan.

Chairunissa, et al. (2024) menemukan program magang berperan signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja. Temuan mereka menunjukkan bahwa 70% mahasiswa merasa lebih siap untuk berkarir pasca-magang, dan 80% melaporkan adanya peningkatan pada keterampilan interpersonal serta intrapersonal. Lebih lanjut, durasi magang juga berpengaruh, di mana 60% mahasiswa dengan pengalaman magang lebih dari enam bulan menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang magang dalam waktu lebih pendek. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin lama durasi magang, semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa, terutama dalam *hardskills* (keterampilan teknis), sosial, dan mental yang dibutuhkan di dunia profesional.

Selanjutnya, penelitian Rahmiyati et al. (2024), menyatakan 50,7% mahasiswa bekerja memiliki *subjective well-being* tinggi, sementara 49,3% berada pada kategori sedang. Dari aspek life satisfaction, 72,6% merasa puas, dan 61,6% memiliki *positive affect* tinggi, namun 31,5% masih mengalami *negative affect*. Ini menunjukkan bahwa meskipun *subjective well-being* mahasiswa cukup tinggi, mereka tetap menghadapi stres akademik dan pekerjaan. Dukungan

emosional dan manajemen waktu yang baik diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Terdapat beragam program magang yang dapat diikuti mahasiswa, diantaranya magang wajib dari prodi, magang mandiri, magang MBKM, dan terdapat salah satu program magang yang terkenal saat sekarang ini, yakni program Magang Generasi Bertalenta (MAGENTA) BUMN yang dimulai dari awal tahun 2023 lalu.

Ideal nya mahasiswa magang memiliki kesiapan kerja yang memadai karena mahasiswa tersebut memiliki pengalaman serta *softskills* dan *hardskills* yang dibutuhkan di dunia kerja, kemudian mahasiswa juga merupakan individu yang sedang mengalami transisi dari remaja akhir ke dewasa awal, terjadi pada usia 18-25 tahun, fase transisi ini disebut dengan *emerging adulthood*. Menurut Arnett (2006), masa *emerging adulthood* ditandai oleh proses eksplorasi identitas, terutama dalam hal cinta dan karir (Santrock, 2017). Pada fase ini, mahasiswa diharapkan dapat menemukan jati diri mereka terkait dunia pekerjaan dengan mempersiapkan berbagai hal yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Pada kenyataannya, sejumlah besar mahasiswa yang berhasil menamatkan pendidikannya justru seringkali dihadapkan pada minimnya pemahaman mengenai ekspektasi dan persiapan yang diperlukan untuk berhasil dalam proses rekrutmen kerja di perusahaan.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan kepada 10 orang mahasiswa yang berpengalaman dalam mengikuti program magang, mayoritas mahasiswa yang mengikuti magang memiliki durasi lebih dari 4 bulan (80%), dengan 50% menjalani magang lebih dari 6 bulan. Pengalaman magang ini memberikan kepuasan yang tinggi, di mana 80% responden merasa sangat puas dengan program magang yang mereka jalani. Selain itu, sebanyak 70% mahasiswa merasa sangat siap untuk memasuki dunia kerja setelah magang, sementara 20% lainnya merasa siap, menunjukkan bahwa program magang memiliki kontribusi besar terhadap kesiapan kerja mereka. Dari segi kesejahteraan subjektif, 60% mahasiswa merasa sangat puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan, dan 80% merasakan dampak positif yang signifikan dari magang terhadap kesejahteraan mental mereka. Bahkan, 90% mahasiswa menyatakan bahwa kesiapan kerja mereka sangat berpengaruh terhadap tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup. Namun, meskipun magang memberikan dampak positif, masih terdapat tantangan dalam bentuk stres, di mana 40% responden mengalami tingkat stres yang cukup tinggi selama magang. Hasil ini menunjukkan bahwa program magang tidak hanya meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tetapi juga memberikan kontribusi besar

terhadap kesejahteraan subjektif mereka. Semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa, semakin besar pula tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup mereka. Namun, tingkat stres yang masih cukup tinggi selama magang menunjukkan perlunya dukungan lebih lanjut dalam hal manajemen stres dan adaptasi di lingkungan kerja, berdasarkan penjelasan detail dari responden, mayoritas menjelaskan walaupun terdapat tekanan atau beban kerja selama magang, namun mereka dapat menerima hal tersebut, dengan merasa *work readiness* dan *subjective well-being* mereka meningkat karena dengan mereka merasa siap berkarir, maka jadi lebih bahagia karena relasi dan ilmu pengetahuan (*softskills* dan *hardskills*) mereka jadi sangat terasah.

Dari data tersebut dapat dipahami bahwa terdapat hubungan kesiapan kerja (*work readiness*) dengan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada mahasiswa yang mengikuti program magang. Menurut Diener (1984), *subjective well-being* terdiri dari tiga komponen utama: afeksi positif, afeksi negatif, dan kepuasan hidup. Afeksi positif mencerminkan emosi menyenangkan seperti kebahagiaan dan sukacita, sedangkan afeksi negatif mencerminkan perasaan yang tidak diinginkan seperti kesedihan dan kemarahan. Sementara itu, kepuasan hidup merupakan penilaian kognitif terhadap kualitas hidup seseorang secara keseluruhan. Ketiga komponen ini berkontribusi secara signifikan terhadap bagaimana mahasiswa mengevaluasi dan merasakan kehidupan mereka di tengah berbagai tantangan. Mahasiswa dengan *subjective well-being* yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tantangan akademik dan non-akademik dengan optimisme, sehingga mereka menjadi lebih produktif, fokus pada tujuan, mampu mengelola stress, dan sehat secara emosional. Karena masa ini merupakan periode transisi yang signifikan, di mana mahasiswa dihadapkan pada berbagai tekanan, yaitu tuntutan akademik, kegiatan non-akademik, serta kebutuhan untuk berprestasi, baik pengalaman magang yang meningkatkan kesiapan kerja bisa menjadi sarana yang efisien dalam meningkatkan *subjective well-being* mahasiswa. Oleh karena itu, memahami kontribusi pengalaman magang terhadap *work readiness* dan *subjective well-being* mahasiswa menjadi sangat penting, karena keduanya menawarkan manfaat dalam mendukung pengembangan diri dan kesejahteraan mahasiswa.

Berdasarkan data, fenomena, beserta beberapa penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, diperkuat juga dengan sejauh ini belum ada nya peneliti yang meneliti tentang hubungan *work readiness* dengan *subjective well-being*. Maka peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “hubungan *work readiness* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang mengikuti program magang”. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk

mendeskripsikan tingkat *work readiness* dan *subjective well-being* mahasiswa yang mengikuti program magang, serta untuk menganalisis hubungan di antara kedua variabel tersebut.

METODE

Landasan metodologis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Azwar (2017), pendekatan ini dicirikan oleh fokusnya pada data kuantitatif (berbentuk angka) yang diintegrasikan dengan prosedur pengukuran objektif dan dianalisis menggunakan perangkat statistik. Lebih lanjut, Sugiyono (2017) memaparkan bahwa pendekatan kuantitatif layak disebut sebagai metode ilmiah karena kemampuannya memenuhi berbagai kaidah fundamental keilmuan, seperti objektivitas, keterukuran, rasionalitas, sistematisasi, dan sifatnya yang konkret. Penamaan "kuantitatif" itu sendiri merujuk pada karakteristik utamanya, yaitu penggunaan data dalam bentuk angka yang diolah menggunakan analisis statistik.

Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana partisipan diseleksi secara sengaja berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian, kriteria nya adalah mahasiswa aktif di Indonesia yang sedang atau pernah memiliki pengalaman mengikuti program magang. Jumlah sampel ini ditentukan berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan asumsi taraf kesalahan 5% dengan jumlah minimal 349 partisipan.

Data dikumpulkan menggunakan dua instrumen skala yang dikembangkan oleh peneliti. yaitu skala *work readiness* disusun berdasarkan teori Caballero et al. (2011), terdiri dari 52 item valid ($\alpha=0,918$). Kemudian skala *subjective well-being* yang disusun berdasarkan teori Eddington dan Shuman (2008), terdiri dari 13 item valid ($\alpha=0,755$). Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui platform *google form* yang disebar melalui media sosial, diantaranya adalah melalui *linkedin*, *instagram*, dan *whatsapp*. Peneliti juga meminta bantuan kepada responden yang telah mengisi kuesioner agar turut serta menyebarkannya kepada jejaring mereka guna memperluas cakupan responden. Proses pengumpulan data berlangsung dari 24 April 2025 hingga 21 Mei 2025.

Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan program SPSS versi 25. Uji asumsi menunjukkan bahwa sebaran data tidak normal ($p<0,05$) namun memiliki hubungan yang linear ($p<0,05$). Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi non-parametrik *Spearman's Rho* untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel kesiapan kerja dan kesejahteraan subjektif.

HASIL

Responden yang didapatkan dalam penelitian ini berjumlah 353 orang. Responden diminta untuk memberikan jawaban pada kuesioner dengan memilih jawaban berdasarkan pernyataan yang disediakan berdasarkan skala *work readiness* dengan *subjective well-being*. Gambaran umum mengenai responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini disajikan di bawah ini:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Tahun Masuk

Tahun Masuk	Jumlah	Persentase
2018	2	0,6%
2019	0	0%
2020	10	2,8%
2021	204	57,8%
2022	113	32%
2023	18	5,1%
2024	6	1,7%
Total	353	100%

Berdasarkan tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa keseluruhan subjek berjumlah 353 orang yang terdiri dari berbagai tahun masuk. Responden terbanyak berasal dari angkatan 2021, yaitu berjumlah 204 orang (57,8%) dari keseluruhan responden. Selanjutnya, responden dari angkatan 2022 berjumlah 113 orang (32%), disusul oleh angkatan 2023 sebanyak 18 orang (5,1%). Responden dari angkatan 2020 tercatat sebanyak 10 orang (2,8%), sementara angkatan 2024 menyumbang 6 orang responden (1,7%). Hanya 2 orang responden berasal dari angkatan 2018 (0,6%), dan tidak terdapat responden dari angkatan 2019 (0%).

Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Durasi Magang

Durasi Magang	Jumlah	Persentase
1-3 Bulan	102	28,9%
4-6 Bulan	154	43,6%
6 Bulan-1 Tahun	60	17%
Lebih Dari 1 Tahun	37	10,5%
Total	353	100%

Merujuk pada tabel 2. di atas, dapat dilihat bahwa keseluruhan subjek berjumlah 353 orang yang terdiri dari berbagai durasi magang. Diantara nya responden dengan durasi magang 1-3 bulan sebanyak 102 orang (28,9%), kemudian responden dengan durasi magang 4-6 bulan sebanyak 154 orang (43,6%), selanjutnya durasi magang 6 bulan-1 tahun sebanyak

60 orang (17%), dan terakhir dengan durasi magang lebih dari 1 tahun sebanyak 37 orang (10,5%).

Tabel 3. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Skala

Work Readiness dan Subjective Well-Being

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work Readiness</i>	52	208	130	26	144	208	184,27	14,03
<i>Subjective Well-Being</i>	13	52	32,5	6,5	15	52	45,90	5,14

Berdasarkan tabel 3. di atas menampilkan skor hipotetik dan empirik pada skala *work readiness* dan *subjective well-being*. Tabel tersebut menunjukkan perbandingan antara skor rata-rata. Untuk variabel kesiapan kerja (*work readiness*), rata-rata skor empirik ($M = 184,27$) tercatat lebih tinggi secara signifikan dibandingkan rata-rata skor hipotetiknya ($M = 130$). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kesiapan kerja aktual pada sampel mahasiswa magang melampaui nilai rata-rata teoritis yang diasumsikan.

Untuk variabel kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), tabel yang sama menunjukkan bahwa rata-rata skor empirik 45,90 tercatat lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata hipotetiknya 32,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai mean empirik lebih besar dibanding mean hipotetik, yang berarti skor *subjective well-being* pada mahasiswa yang mengikuti program magang juga lebih tinggi dari dugaan peneliti.

Tabel 4. Skor Hipotetik dan Empirik Aspek *Work Readiness*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Karakteristik Pribadi	11	44	27,5	5,5	29	44	38,86	3,31
Ketajaman Organisasi	21	84	52	10,5	61	84	74,68	5,47
Kompetensi Kerja	11	44	27,5	5,5	29	44	38,97	3,47
Kecerdasan Sosial	9	36	22,5	4,5	20	36	31,77	3,08

Berdasarkan tabel 4. di atas, terlihat pola yang konsisten dan positif pada keempat aspek yang diukur. Secara umum, rata-rata skor empirik, yang merupakan cerminan dari jawaban aktual responden, secara konsisten melampaui rata-rata skor hipotetik nya. Hal ini memberikan indikasi kuat bahwa responden secara keseluruhan cenderung memiliki penilaian yang baik dan skor yang tinggi pada semua aspek yang diuji. Pada aspek karakteristik pribadi, rata-rata skor responden mencapai 38,86, berada di atas nilai hipotetik nya yaitu 27,5. Hal serupa juga ditemukan pada aspek kompetensi kerja dengan skor rata-rata empirik 38,97

yang melampaui skor hipotetik 27,5, serta pada aspek kecerdasan sosial yang skor rata-ratanya (31,77) lebih tinggi dari nilai tengahnya (22,5). Peningkatan yang paling menonjol tampak pada aspek ketajaman organisasi, di mana skor rata-rata empirik sebesar 74,68 menunjukkan selisih yang cukup signifikan di atas nilai hipotetiknya yaitu 52,0.

Tabel 5. Skor Hipotetik dan Empirik Aspek *Subjective Well-Being*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kognitif	7	28	17,5	3,5	8	28	24,83	2,86
Afektif	6	24	15	3	7	24	21,06	2,58

Berdasarkan analisis tabel 5. di atas, terlihat pola yang konsisten dan positif pada kedua aspek yang diukur. Secara umum, rata-rata skor empirik, yang merupakan cerminan dari jawaban aktual responden, secara konsisten melampaui rata-rata skor hipoteti. Hal ini memberikan indikasi kuat bahwa responden secara keseluruhan cenderung memiliki penilaian yang baik dan skor yang tinggi pada kedua aspek yang diuji. Pada aspek kognitif, rata-rata skor responden mencapai 24,83, berada secara signifikan di atas nilai hipotetik nya yaitu 17,5. Kecenderungan serupa juga ditemukan pada aspek afektif, di mana skor rata-rata empirik sebesar 21,06 menunjukkan selisih yang cukup signifikan di atas nilai hipotetiknya yaitu 15,0.

Tabel 6. Kategorisasi Skala *Work Readiness*

Variabel	Skor	Kategorisasi	F	Percent
Work Readiness	$X < 104$	Rendah	0	0%
	$104 \leq X < 156$	Sedang	9	2,5%
	$156 \leq X > 156$	Tinggi	344	97,5%
Total			353	100%

Berdasarkan tabel 6. di atas, dapat diketahui bahwa responden skala *work readiness* terbagi menjadi tiga kategori. Mayoritas responden, sebanyak 344 orang (97,5%), berada dalam kategori tinggi. Ini mengindikasikan mayoritas responden memiliki tingkat kesiapan kerja yang sangat baik. Selanjutnya, sebanyak 9 responden (2,5%) berada dalam kategori sedang. Tidak ada satu pun responden (0%) yang masuk dalam kategori rendah.

Tabel 7. Kategorisasi Berdasarkan Aspek-Aspek *Work Readiness*

Aspek	Skor	Kategorisasi	F	Percent
Karakteristik Pribadi	$X < 22$	Rendah	0	0%
	$22 \leq X < 33$	Sedang	13	3,7%
	$33 \leq X > 33$	Tinggi	340	96,3%
Total			353	100%
Ketajaman organisasi	$X < 41,5$	Rendah	0	0%
	$41,5 \leq X < 62,5$	Sedang	7	2%
	$62,5 \leq X > 62,5$	Tinggi	346	98%
Total			353	100%
Kompetensi kerja	$X < 22$	Rendah	0	0%
	$22 \leq X < 33$	Sedang	11	3,1%
	$33 \leq X > 33$	Tinggi	342	96,9%
Total			353	100%
Kecerdasan sosial	$X < 18$	Rendah	0	0%
	$18 \leq X < 27$	Sedang	12	3,4%
	$27 \leq X > 27$	Tinggi	341	96,6%
Total			353	100%

Merujuk pada tabel 7. di atas, pada aspek karakteristik pribadi data memperlihatkan sebagian besar responden terkonsentrasi pada kategori tinggi. Secara rinci, sebanyak 340 partisipan (96,3%) masuk dalam kategori tinggi, diikuti oleh 13 partisipan (3,7%) dalam kategori sedang. Sementara itu, tidak ditemukan satu pun partisipan (0%) yang berada pada kategori rendah. Selanjutnya pada aspek ketajaman organisasi data memperlihatkan mayoritas responden sebanyak 346 orang atau (98%) tergolong dalam kategori tinggi. Sisanya, sejumlah 7 orang (2%), berada pada kategori sedang, sementara kategori rendah sebanyak (0%). Pada aspek kompetensi kerja data memperlihatkan mayoritas responden, yaitu sebanyak 342 orang (96,9%) berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, 11 orang (3,1%) berada di kategori sedang, dan tidak ada responden (0%) yang berada di kategori rendah. Terakhir, pada aspek kecerdasan sosial data memperlihatkan mayoritas responden sebanyak 341 orang (96,6%) di klasifikasi tinggi. Selain itu, kelompok dengan klasifikasi sedang mencakup 12 responden (3,4%), dan nihil partisipan (0%) yang teridentifikasi berada pada tingkatan rendah.

Tabel 8. Kategorisasi Skala *Subjective Well-Being*

Variabel	Skor	Kategorisasi	F	Percent
Subjective Well-Being	$X < 26$	Rendah	1	0,3%
	$26 \leq X < 39$	Sedang	40	11,3 %
	$39 \leq X > 39$	Tinggi	312	88,4%
Total			353	100%

Mengacu pada tabel 8. di atas, data memperlihatkan responden skala *subjective well-being* terbagi menjadi tiga kategori. Mayoritas responden, sebanyak 312 orang (88,4%), berada dalam kategori tinggi. Ini mengindikasikan mayoritas responden memiliki tingkat *subjective well-being* yang sangat baik. Selanjutnya, sebanyak 40 responden (11,3%) berada dalam kategori sedang. Terakhir, sebanyak 1 responden (0,3%) masuk dalam kategori rendah.

Tabel 9. Kategorisasi Berdasarkan Aspek-Aspek *Subjective Well-Being*

Aspek	Skor	Kategorisasi	F	Percent
Kognitif	$X < 14$	Rendah	1	0,3%
	$14 \leq X < 21$	Sedang	29	8,2%
	$21 \leq X > 21$	Tinggi	323	91,5%
Total			353	100%
Afektif	$X < 12$	Rendah	1	0,3%
	$12 \leq X < 18$	Sedang	38	10,8%
	$18 \leq X > 18$	Tinggi	314	89%
Total			353	100%

Mengacu pada tabel 9. di atas, pada aspek kognitif data memperlihatkan sebanyak 323 orang responden (91,5%) di kategori tinggi. Selanjutnya, 29 orang (8,2%) di kategori sedang, dan 1 orang (0,3%) di kategori rendah. Selanjutnya, pada aspek afektif data memperlihatkan mayoritas responden, sebanyak 314 orang (89%) di kategori tinggi. Selanjutnya, 38 orang (10,8%) di kategori sedang, dan 1 orang (0,3%) di kategori rendah.

Tabel 10. Kategorisasi *Work Readiness* Berdasarkan Durasi Magang

Durasi	Skor	Kategorisasi	F	Percent
1-3 Bulan	$X < 104$	Rendah	0	0%
	$104 \leq X < 156$	Sedang	2	2%
	$156 \leq X > 156$	Tinggi	100	98%
Total			102	100%
4-6 Bulan	$X < 104$	Rendah	0	0%
	$104 \leq X < 156$	Sedang	6	3,9%
	$156 \leq X > 156$	Tinggi	148	96,1%
Total			154	100%
6 Bulan-1 Tahun	$X < 104$	Rendah	0	0%
	$104 \leq X < 156$	Sedang	1	1,7%
	$156 \leq X > 156$	Tinggi	59	98,3%
Total			60	100%
Lebih dari 1 Tahun	$X < 104$	Rendah	0	0%
	$104 \leq X < 156$	Sedang	0	0%
	$156 \leq X > 156$	Tinggi	37	100%
Total			37	100%

Mengacu pada tabel 10. kategorisasi *work readiness* menurut durasi magang di atas, dapat diketahui bahwa pada seluruh rentang durasi magang, mayoritas responden berada pada kategori tinggi. Pada kategori magang 1–3 bulan, sebanyak 100 orang (98%) berada di kategori tinggi. Demikian yang terlihat di kategori magang 4–6 bulan, di mana sebanyak 148 orang (96,1%) termasuk dalam kategori tinggi. Begitu pula pada kategori magang 6 bulan–1 tahun, mayoritas responden yaitu sebanyak 59 orang (98,3%) juga berada pada kategori tinggi. Sementara itu, pada kategori magang lebih dari 1 tahun, seluruh responden yaitu 37 orang (100%) berada pada kategori tinggi.

Tabel 11. Kategorisasi *Subjective Well-Being* Berdasarkan Durasi Magang

Durasi	Skor	Kategorisasi	F	Percent
1-3 Bulan	$X < 26$	Rendah	0	0%
	$26 \leq X < 39$	Sedang	16	15,7%
	$39 \leq X > 39$	Tinggi	86	84,3%
Total			102	100%
4-6 Bulan	$X < 26$	Rendah	1	0,6%
	$26 \leq X < 39$	Sedang	21	13,6%
	$39 \leq X > 39$	Tinggi	132	85,7%
Total			154	100%
6 Bulan-1 Tahun	$X < 26$	Rendah	0	0%
	$26 \leq X < 39$	Sedang	3	5%
	$39 \leq X > 39$	Tinggi	57	95%
Total			60	100%
Lebih dari 1 Tahun	$X < 26$	Rendah	0	0%
	$26 \leq X < 39$	Sedang	0	0%
	$39 \leq X > 39$	Tinggi	37	100%
Total			37	100%

Mengacu pada tabel 11. di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada setiap kategori durasi magang berada dalam kategori tinggi. Pada kategori magang 1–3 bulan, sebanyak 86 orang (84,3%) di kategori tinggi. Demikian yang terlihat pada kategori magang 4–6 bulan, di mana sebanyak 132 orang (85,7%) termasuk dalam kategori tinggi. Begitu pula pada kategori magang 6 bulan–1 tahun, mayoritas responden yaitu sebanyak 57 orang (95%) juga berada pada kategori tinggi. Sementara itu, pada kategori magang lebih dari 1 tahun, seluruh responden yaitu 37 orang (100%) berada pada kategori tinggi.

Tabel 12. Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Asymp. Sig 2 Tailed	Keterangan
<i>Work Readiness</i>	0,96	0,000	Tidak Normal
<i>Subjective Well-Being</i>	0,188	0,000	Tidak Normal

Merujuk tabel 12. Dapat dilihat nilai signifikansi asimtotik (p) untuk variabel kesiapan kerja adalah 0,000. Demikian pula, nilai p untuk variabel kesejahteraan subjektif juga sebesar 0,000. Karena kedua nilai tersebut berada di bawah tingkat signifikansi alpha (α) 0,05, berarti sebaran data kedua variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 13. Uji Linearitas

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Linearity	6069.8	1	6069.8	899.131	.000

Berdasarkan tabel 13. diatas, hasil uji linear variabel *subjective well-being* dengan *work readiness* menunjukkan F linear sebesar 899.131 dengan signifikansi .000 ($p < 0,05$). Ini mengindikasikan terdapat hubungan linear yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dan *work readiness*. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa model hubungan linear antara kedua variabel ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 14. Uji Hipotesis

Variabel	Spearman's rho	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)
Work Readiness	1		.000
Subjective Well-Being	.775		.000

Berdasarkan tabel 14. hasil uji hipotesis menggunakan korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara kesiapan kerja dan kesejahteraan subjektif ($\rho = 0,775$; $p = 0,000$). Dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan antara *work readiness* dan *subjective well-being*. Oleh karena nilai $p < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) penelitian dapat diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Nilai *correlation coefficient* spearman dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 15. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

<i>Interval correlation coefficient</i>	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Merujuk tabel 15 pedoman interpretasi koefisien korelasi oleh Sugiyono (2017) diatas, maka dapat disimpulkan nilai 0,775 menunjukkan hubungan yang positif kuat, artinya

semakin tinggi *work readiness*, maka semakin tinggi pula *subjective well-being*. Nilai 1,000 pada *work readiness* merupakan korelasi sempurna.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *work readiness* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang mengikuti program magang. Penelitian ini ditujukan kepada mahasiswa aktif dari berbagai perguruan tinggi yang ada di Indonesia yang memiliki pengalaman mengikuti program magang atau sedang mengikuti program magang. Total responden yang didapat dalam penelitian ini adalah 353 orang mahasiswa dari tahun masuk 2018-2024 dengan mayoritas dari tahun masuk 2021. Mahasiswa juga memiliki waktu magang yang beragam, mulai dari rentang 1-3 bulan, 4-6 bulan, 6 bulan-1, dan lebih dari 1 tahun, responden yang mendominasi memiliki durasi magang 4-6 bulan. Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kesiapan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada mahasiswa peserta magang. Temuan ini membuktikan bahwa kesiapan kerja seorang mahasiswa yang mengikuti program magang selaras dengan peningkatan pada tingkat kesejahteraan subjektif yang mereka rasakan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji korelasi spearman's rho, ditemukan hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *work readiness* dengan *subjective well-being* pada partisipan penelitian. Kekuatan hubungan ini, yang menurut pedoman interpretasi Sugiyono (2017) dikategorikan sebagai sangat kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work readiness* yang dimiliki oleh mahasiswa magang, maka semakin tinggi pula tingkat *subjective well-being* yang mereka rasakan, dan begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan antara *work readiness* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang mengikuti program magang diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang mencakup karakteristik pribadi, ketajaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial berperan penting dalam membentuk persepsi positif mahasiswa terhadap kehidupan mereka selama magang. Mahasiswa yang merasa siap cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan memanfaatkan peluang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan hidup (aspek kognitif) dan afek positif (aspek afektif) dari *subjective*

well-being mereka. Menurut Chairunissa et al (2024), program magang dapat membentuk kesiapan kerja mahasiswa dengan upaya mengembangkan *hard skills* dan *soft skills* melewati paparan langsung terhadap kondisi dunia kerja. Oleh karena itu magang berfungsi sebagai medium yang efektif, karena memungkinkan mahasiswa terlibat langsung dalam dinamika profesional yang mendekati realitas dunia kerja. Penelitian ini merupakan studi pertama yang secara spesifik meneliti hubungan antara *work readiness* dengan *subjective well-being*. Ketiadaan penelitian terdahulu yang identik ini menegaskan adanya unsur kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini, namun sekaligus menjadi keterbatasan karena tidak tersedianya data pembandingan untuk validasi temuan. Oleh karena itu, analisis dalam penelitian ini akan difokuskan pada interpretasi hubungan antara kedua variabel yang dibangun secara komprehensif melalui kajian mendalam terhadap karakteristik masing-masing variabel.

Menurut Caballero et al. (2011), kesiapan kerja (*work readiness*) yang ideal mencakup empat aspek utama: karakteristik pribadi yang matang, ketajaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Mahasiswa yang telah memenuhi keempat aspek tersebut cenderung akan merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas selama program magang. Perasaan kompetensi ini merupakan salah satu kebutuhan psikologis dasar yang pemenuhannya krusial untuk mencapai *subjective well-being*. Hal ini didukung riset terdahulu oleh Chairunissa et al. (2024) yang menunjukkan program magang berperan signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, dimana 70% mahasiswa merasa lebih siap bekerja setelah magang. Selaras dengan pandangan Brady (2010) yang menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya memengaruhi peluang memperoleh pekerjaan, tetapi juga berperan dalam mempertahankan dan mengembangkan kinerja jangka panjang, yang pada akhirnya mendukung kesejahteraan individu secara berkelanjutan.

Pandangan ini diperkuat dari sisi *subjective well-being*, di mana pengalaman positif selama magang seperti mendapatkan umpan balik konstruktif, membangun relasi kerja yang baik, dan mencapai target dapat meningkatkan evaluasi kognitif dan afektif mahasiswa terhadap hidupnya. Penelitian Rahmiyati et al. (2024) menemukan bahwa mayoritas mahasiswa bekerja memiliki kepuasan hidup dan afek positif yang tinggi. Meskipun berfokus pada pekerja umum, temuan ini relevan karena magang merupakan simulasi pengalaman kerja awal. Dengan bekal ini, mereka tidak hanya lebih siap untuk meraih manfaat maksimal dari program magang, tetapi juga lebih tangguh dalam menghadapi setiap tantangannya. Pada akhirnya, pengalaman magang yang positif inilah yang akan meningkatkan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) mereka.

Hasil penelitian ini membuktikan mahasiswa magang memiliki tingkat kesiapan kerja (*work readiness*) yang lebih baik dari dugaan awal. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, *work readiness* pada mahasiswa yang mengikuti program magang lebih tinggi dari dugaan peneliti. Berdasarkan kategorisasi, mayoritas responden memiliki tingkat *work readiness* dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa magang telah memiliki tingkat kesiapan kerja yang sangat baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan, mengingat terdapat beberapa responden yang berada di kategori sedang. Tingginya kesiapan kerja ini sejalan dengan temuan Alharethi et al. (2025) yang menemukan bahwa magang terbukti efektif meningkatkan kesiapan kerja dengan cara meningkatkan kemampuan mahasiswa dan memberikan paparan langsung untuk menerapkan teori ke dalam praktik profesional. Senada dengan penemuan tersebut, Chairunissa et al. (2024) juga menemukan bahwa magang meningkatkan kesiapan kerja, dimana 70% mahasiswa merasa lebih siap setelahnya.

Pada variabel *subjective well-being* nilai mean empirik responden juga lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean hipotetiknya. Berarti skor *subjective well-being* pada mahasiswa yang mengikuti program magang lebih tinggi dari dugaan awal peneliti. Mayoritas responden berada dalam kategori tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahmiyati et al. (2024) yang menemukan bahwa 50,7% mahasiswa bekerja memiliki *subjective well-being* tinggi dan 49,3% pada kategori sedang. Meskipun kategori dalam penelitian ini berbeda, kedua penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang terlibat dalam aktivitas kerja (termasuk magang) cenderung memiliki *subjective well-being* yang cukup baik. Faktor lain dapat mempengaruhi *subjective well-being* responden, meskipun mereka merasa puas dengan magang, dapat menjelaskan mengapa mayoritas berada di kategori sedang, bukan tinggi.

Meskipun demikian, penting untuk diakui bahwa beberapa mahasiswa masih menunjukkan *subjective well-being* yang sedang dan terdapat seorang yang memiliki skor rendah sekalipun menjalani magang dan menunjukkan *work readiness* pada kategori sedang hingga tinggi. Hal ini dapat dipahami melalui kerangka yang dijelaskan oleh Eddington dan Shuman (2008), yang menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif tidak hanya ditentukan oleh satu aspek kehidupan saja. Sebagai contoh, seorang mahasiswa bisa saja berhasil dalam tugas magangnya, namun pada saat yang sama menghadapi tantangan dominan dari faktor lain seperti masalah kesehatan fisik atau mental, peristiwa kehidupan yang menekan seperti masalah keluarga, atau kurangnya kompetensi sosial untuk membangun hubungan yang

memuaskan di tempat kerja. Faktor-faktor ini, baik internal maupun eksternal, juga dapat memengaruhi kesejahteraan mereka disamping pengalaman positif dari magang itu sendiri.

Secara lebih rinci, pada aspek-aspek *work readiness*, mayoritas responden juga berada pada kategori tinggi hingga sedang. Ini berarti keempat aspek utama *work readiness* menurut Caballero et al. (2011) secara umum cukup berkembang pada mahasiswa magang, namun belum mencapai tingkat optimal pada sebagian besar dari mereka. Demikian pula pada aspek *subjective well-being* menurut Eddington dan Shuman (2008), mayoritas responden berada pada kategori sedang hingga tinggi untuk aspek kognitif dan afektif. Hal ini menunjukkan bahwa baik evaluasi kepuasan hidup maupun pengalaman emosional mahasiswa magang secara umum berada pada tingkat yang cukup baik. Temuan tersebut juga didukung oleh Panjaitan et al. (2023), penelitian menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara adaptabilitas karir (sebagai inti dari *work readiness*) dengan *subjective well-being* mahasiswa.

Ketika data dianalisis lebih lanjut berdasarkan durasi magang, ditemukan temuan menarik karena kategori tinggi secara konsisten menjadi tingkatan yang paling dominan pada setiap kategori durasi, baik untuk variabel *work readiness* maupun *subjective well-being*, mulai dari 1-3 bulan, 4-6 bulan, 6 bulan-1 tahun, lebih dari 1 tahun. Bahkan pada durasi terlalu lama yaitu lebih dari 1 tahun, seluruh responden memiliki skor di kategori tinggi. Temuan ini menyiratkan bahwa terlepas dari lama atau singkatnya pengalaman, sebagian besar responden telah mencapai tingkat kesiapan kerja yang memadai serta kondisi kesejahteraan psikologis yang relatif stabil, dan dalam penelitian ini ditemukan suatu peningkatan jumlah responden yang memiliki kategori tinggi berdasarkan durasi magang, artinya semakin lama mahasiswa mengikuti program magang, akan berdampak positif terhadap peningkatan *work readiness* dan *subjective well-being* mereka. Temuan ini diperkuat secara signifikan oleh penelitian Fadillah et al. (2025), yang secara statistik membuktikan bahwa pengalaman magang dengan durasi sebagai salah satu indikator kuncinya menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Lebih lanjut, Setiawati et al. (2022) juga secara spesifik mengidentifikasi "durasi pelaksanaan praktik magang" sebagai salah satu komponen pembentuk pengalaman magang yang mampu meningkatkan kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pemahaman mengenai *subjective well-being* dalam konteks transisi penting seperti program magang, dengan menyoroti peran krusial dari *work readiness*. Temuan ini juga mendukung model-model kesiapan kerja yang menekankan pentingnya

pengembangan holistik individu untuk kesuksesan di tempat kerja, seperti yang dikemukakan oleh Caballero et al. (2011) yang aspek-aspeknya terbukti relevan. Penelitian ini juga melengkapi literatur yang ada dengan menyediakan data empiris mengenai hubungan kedua variabel ini pada konteks mahasiswa magang di Indonesia.

Selanjutnya, implikasi praktis dari temuan ini menyerukan adanya sinergi antara mahasiswa, institusi pendidikan, dan industri. Mahasiswa dituntut untuk proaktif mengembangkan *work readiness* demi kesejahteraan psikologis dan kesuksesan kariernya. Tanggung jawab ini harus didukung oleh institusi pendidikan melalui integrasi sistematis pengembangan *work readiness* ke dalam kurikulum dan layanan kemahasiswaan. Di sisi lain, industri sebagai mitra berperan krusial dalam menyediakan ekosistem magang yang suportif dengan tugas bermakna dan umpan balik konstruktif. Kolaborasi sinergis antara ketiga pihak ini akan menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara kompetensi, tetapi juga matang dan sejahtera secara psikologis. Hal ini sejalan dengan temuan Soniassy et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa hubungan supervisi yang melatih dan menilai kinerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan mahasiswa selama program magang atau *work-integrated learning* (WIL). Lebih lanjut, peran krusial industri dalam menyediakan ekosistem magang yang suportif ini sejalan dengan temuan Chandhika dan Saraswati (2019), yang membuktikan bahwa persepsi mahasiswa terhadap dukungan organisasi termasuk bagaimana perusahaan menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka merupakan prediktor signifikan dari kesiapan kerja.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan metodologis yang perlu dipertimbangkan. Desain kuantitatif korelasional yang digunakan hanya dapat mengidentifikasi hubungan antara *work readiness* dan *subjective well-being*, tanpa memungkinkan penarikan kesimpulan kausalitas, mengingat potensi pengaruh timbal balik atau adanya variabel lain yang mempengaruhi keduanya. Penggunaan kuesioner *self-report* dalam pengumpulan data juga berpotensi menimbulkan bias respons, seperti *social desirability*, meskipun telah diupayakan mitigasi melalui keseimbangan item. Terakhir, tidak diukurnya berbagai variabel lain seperti dukungan sosial, tipe kepribadian, kualitas spesifik program magang (selain durasi), serta faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work readiness* maupun *subjective well-being* seperti yang diidentifikasi oleh Eddington dan Shuman (2008) berarti ada potensi pengaruh variabel perancu atau mediator/moderator yang belum tereksplorasi dalam menjelaskan hubungan antara *work readiness* dan *subjective well-being*. Beberapa penelitian yang mengukur variabel lain yang mempengaruhi *work readiness* yaitu

penelitian Astuti et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa ditentukan oleh dukungan sosial yang dimediasi oleh *soft skills*, dengan perbedaan krusial berdasarkan gender: dukungan teman menjadi penentu utama bagi laki-laki, sementara dukungan keluarga lebih dominan bagi perempuan. Selanjutnya, penelitian Chandhika dan Saraswati (2019) mengonfirmasi bahwa Dukungan Organisasi (sebagai bentuk dukungan sosial di tempat kerja) dan Modal Psikologis (faktor internal) secara kolektif menyumbang 40% dari varians dalam kesiapan kerja mahasiswa.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan secara statistik antara *work readiness* dan *subjective well-being* pada mahasiswa program magang, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien korelasi Spearman's rho sebesar 0,775. Mayoritas mahasiswa sebanyak 97,5% menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang tinggi, temuan serupa juga terlihat pada variabel kesejahteraan subjektif, di mana 88,4% mahasiswa juga menunjukkan tingkat yang tinggi. Durasi magang yang lebih lama berkorelasi dengan peningkatan skor *work readiness* dan *subjective well-being*, di mana seluruh responden dengan magang lebih dari 1 tahun berada pada kategori tinggi untuk kedua variabel. Ini mencerminkan dampak positif dari keterlibatan dalam program magang.

Secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai keterkaitan *work readiness* dan *subjective well-being* dalam konteks mahasiswa magang, serta menyumbang data empiris baru bagi literatur psikologi industri dan organisasi di Indonesia, sementara secara praktis, temuan ini menekankan perlunya sinergi antara institusi pendidikan, dunia industri serta instansi pemerintah dalam menciptakan program magang yang seimbang antara pengembangan kompetensi dan menjaga kesehatan psikologis para pesertanya. Sebagai rekomendasi, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengadopsi desain longitudinal dan menginvestigasi peran variabel-variabel seperti kualitas spesifik program magang (bimbingan, relevansi tugas), dukungan sosial, dan karakteristik kepribadian sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara *work readiness* dan *subjective well-being*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alharethi, T., Awan, M. I., & Saleem, M. S. (2025). Investigating the impact of internship experience on work readiness among hospitality program students: the moderating role of student mindfulness. *Frontiers in Education*, 10, 1497721. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1497721>
- Arnett, J. J. (2006). Emerging adulthood: Understanding the new way of coming of age. In J. J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 3–19). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11381-001>
- Astuti, S. D., Riyanto, F., Mujib, M., & Sudiyatno, B. (2025). The role of social support on graduates' readiness for the workplace: An empirical study in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 22, 194-205. <https://doi.org/10.37394/23207.2025.22.19>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi (Edisi II)*. Pustaka Pelajar.
- Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory - administrator's guide. Job Information Seeking and Training (JIST) Works, 1–16. <https://www.paradigmeducation.com/sites/default/files/facilitator%20resources/assessments/work-readiness-inventory-administrators-guide.pdf>
- Caballero, C. L. & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1, 13-25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (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. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Chairunissa, D., Anisah, A., & Rahmayanti, H. (2024). Membentuk kesiapan kerja mahasiswa melalui program magang. *Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.56855/jeeep.v2i1.683>
- Chandhika, J., & Saraswati, K. D. H. (2019). Peran modal psikologis dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1), 179-186. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3406>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Eddington, N., & Shuman, R. (2008). *Subjective well-being (happiness)*. Continuing Psychology Education Inc. <https://www.texcpe.com/pdf/fl/2019/FLSWB.pdf>
- Effrisanti, Y. (2015). Pembelajaran berbasis proyek melalui program magang sebagai upaya peningkatan soft skills mahasiswa. *EKSIS*, 10(1). <https://doi.org/10.26533/eksis.v10i1.52>
- Fadillah, W. S., Mubaraq, A., & Ningtyas, A. P. (2025). Pengaruh pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 545-557. <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i2.117>
- Ginanjar, A. (2017). *Manajemen pendidikan: Konsep, teori, dan aplikasi*. Arfino Raya.

- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>
- Panjaitan, Y. J., Pertiwi, N. I., & Santika, S. (2023). Adaptabilitas karir dan kesejahteraan subjektif mahasiswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(4), 511–517. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i4>
- Rahmiyati, E., Izzah, H. Y., Bakar, A., & Nurhasanah. (2024). Gambaran subjective well-being pada mahasiswa yang bekerja pada mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 917–926. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.895>
- Santrock, J. W. (2017). *Life-span development* (16th ed.). McGraw-Hill Education.
- Setiari, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh soft skill dan pengalaman magang kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada mahasiswa FEB Universitas PGRI Semarang). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Silvialorensa, D. D., Aini, E. Q., & Khoirunnisa, S. (2021). Perkembangan peran mahasiswa Universitas Islam Majapahit terhadap kegiatan ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 7(2), 179–189. <https://doi.org/10.35972/jieb.v7i2.584>
- Soniassy, R., Martin, A. J., & Kruger, R. (2025). Enhancing student mental health and wellbeing: A good practice guide for work placement supervisors. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 26(1), 159–176. https://www.ijwil.org/files/IJWIL_26_1_159_176.pdf
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Re&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sumarno, C., Kuat, T., & Susatya, E. (2022). Kompetensi guru, budaya kerja, dan motivasi guru berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Taman Vokasi*, 10(2), 111–123. <https://doi.org/10.30738/jtv.v10i2.13496>
- Widiyanto. (2011). Peranan kompetensi pekerja terhadap kebutuhan industri untuk meningkatkan daya saing perusahaan. *Eksplanasi*, 6(1), 94–108. https://adoc.pub/peranan-kompetensi-pekerja-terhadap-kebutuhan-industri-untuk.html#google_vignette