

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerja Praktik Industri**

Metode pembelajaran yang dapat diterapkan oleh mahasiswa dalam memberikan pengalaman kerja yang nyata, yaitu dengan melakukan kerja praktik langsung di tempat (Hkyat et al., 2019). Kerja praktik merupakan aktivitas produktif yang dilakukan secara langsung di industri dengan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan menerapkan teori atau bidang yang sudah ditelaah di perguruan tinggi agar siap menjumpai persaingan di dunia kerja (Handayani et al., 2019; Santoso, 2019). Setiap perusahaan memiliki klasifikasi jam kerja yang bervariasi, namun pada umumnya yakni delapan jam kerja selama lima hari (Budirahayu et al., 2022). Sistem kerja praktik dipandang sebagai bentuk pendidikan yang paling efisien untuk menerapkan metode pelatihan kerja antara perguruan tinggi dan perusahaan (Neng, 2021). Selain itu, kerja praktik dapat meningkatkan ketangguhan kerja dan memastikan mahasiswa dapat menyesuaikan permintaan kriteria pasar tenaga kerja dalam profesi terpelajar mereka (Hofmann et al., 2021).

Chen & Dai (2021) mengatakan pada penelitiannya bahwa mahasiswa harus diberikan kesempatan untuk terlibat dalam kerja praktik secara dekat dengan sektor industri dan menciptakan peluang untuk berkembang menjadi talenta hebat yang memiliki kualitas dan keterampilan yang tinggi. Karena mencapai kerja praktik yang baik, tidak hanya memperkaya wawasan dan pengalaman tetapi juga menjadi faktor-faktor dalam berkontribusi pada pasar kerja (Gomes da Silva & De Sousa Pereira, 2019). H M Naveen (2022) menemukan dalam penelitiannya bahwa dengan adanya program kerja praktik, maka akan menghasilkan ekosistem dalam mengembangkan keterampilan yang berkelanjutan.

#### **2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan beberapa tujuan (Giakoni-Ramírez et al., 2022). Motivasi berfungsi untuk mendorong individu dalam melakukan aktivitas dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal (Kurniawan et al., 2022). Seseorang yang memiliki

**Annisa Fauzia Prijantono Putri**  
*Pengaruh Kerja Praktik dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bidang Telekomunikasi*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tingkat motivasi tinggi akan menunjukkan kualitas produktivitas yang semampai, tujuan yang maksimal, dan komitmen yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan dibandingkan dengan yang tidak memiliki motivasi yang rendah (Abu Hassan Asaari et al., 2019). Motivasi kerja timbul disebabkan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk membuat pilihan tindakan yang sesuai dan menunjukkan perilaku khusus dalam konteks pekerjaan (Norawati et al., 2022). Terdapat tiga indikator yang dapat mengukur tingkat motivasi kerja yaitu produktivitas kerja, efektivitas kerja, dan efisiensi kerja (Sulila, 2019).

Penelitian Kurniawan et al (2022) menemukan bahwa terdapat hubungan penting dan akurat antara motivasi kerja dan kinerja kerja, sebab semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja kerja akan mengalami peningkatan. Janiah et al (2022) menambahkan pada penelitiannya bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui komunikasi efektif dengan pemimpin dan anggota tim sehingga karyawan dapat memangku tugas dan tanggung jawabnya dengan kompeten. Pada tahun berikutnya, Tri Wahyu Wirjawan & Rizki Intan Fauziah (2023) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang memicu atau mendorong seseorang untuk bekerja sama dengan semangat, efektif, dan menggunakan kemampuannya sepenuhnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan memberikan tingkat motivasi yang tinggi kepada karyawan, akan meningkatkan motivasi mereka untuk mengembangkan diri dan mencapai prestasi yang lebih baik (Tri Wahyu Wirjawan & Rizki Intan Fauziah, 2023). Sejalan dengan penelitian-penelitian tersebut, Zaman & Zulganef (2023) juga menekankan pentingnya manajemen motivasi dalam perusahaan karena mereka berpendapat bahwa untuk memastikan fokus karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu mengelola motivasi karyawan dengan baik. Alasannya yaitu motivasi merupakan faktor penting yang mendorong setiap individu untuk bertindak dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan (Zaman & Zulganef, 2023).

### **2.3 Kinerja Kerja Praktik**

Kinerja merupakan penilaian dari sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh pekerja yang memberikan dampak positif atau negatif terhadap perolehan tujuan perusahaan (Suhartono et al., 2023). Kinerja pekerja merupakan hasil kerja individu dinilai dari aspek nilai dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sepadan pada

tanggung jawab yang diberikan (Roz, 2019). Kinerja dapat ditingkatkan guna memberikan pengalaman kerja melalui kegiatan kerja praktik yang dilakukan oleh mahasiswa (Shaffee et al., 2019). Kerja praktik sangat berguna bagi mahasiswa untuk beradaptasi dan siap melangkah ke dunia kerja, sehingga mendapatkan pekerjaan yang sesuai (Widiastuti et al., 2021). Jika mahasiswa mencapai kinerja yang tinggi, maka akan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan (Hee, Ong, et al., 2019). Hasil kinerja didapatkan melalui dukungan dan usaha yang diberikan (Bataineh, 2019). Indikator kinerja dapat dilihat melalui kemampuan, efisiensi penggunaan waktu kerja, capaian hasil yang diharapkan, dan sikap yang mendorong dalam perbaikan diri (Anita et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan Ahmad (2021) menemukan bahwa kinerja mahasiswa pada saat melakukan kerja praktik dengan hasil positif dan rata-rata, karena mereka memperoleh keikutsertaan, keterampilan dan pengetahuan, keterikatan kerja, serta konsumen teknologi yang berbeda. Hee, Yi, et al (2019) menjelaskan pada penelitiannya terdapat empat faktor utama bagi perusahaan perihal meningkatkan kepuasan kerja yaitu kerja praktik, keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi dan tunjangan, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Maka dari itu, terdapat kepuasan yang akan dialami oleh pekerja selama melaksanakan tanggung jawabnya dan memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan pekerja terhadap kinerjanya (Roz, 2019). Pada penelitian Permadi et al (2019) menambahkan bahwa kepuasan kerja memberikan kinerja yang lebih baik bagi para pekerja termasuk mahasiswa yang sedang melaksanakan kerja praktik.

#### **2.4 Prospek Berkarier di Industri Telekomunikasi**

Pada era pasar kerja yang kompetitif seperti saat ini membuat seseorang untuk memiliki motivasi bertahan hidup yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti pertumbuhan populasi, persaingan dunia kerja yang ketat, dan rintangan yang akan dihadapi oleh lulusan universitas pada saat ini (Khan, 2022). Maka dari itu, terdapat harapan terhadap mahasiswa untuk memperbanyak pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan mereka, sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri pada saat mengejar pekerjaan impian di masa depan (J. Saputra et al., 2020). Mahasiswa yang memiliki tujuan berkarier dapat diyakini dan dicapai dengan sukses sehingga cenderung memberikan hasil yang diinginkan, misalnya mendapatkan gaji sesuai

yang diinginkan dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Forbrig, 2020).

Penelitian yang digarap oleh Hübner (2023) menafsirkan bahwa pengalaman praktik kerja merupakan bukti yang penting dalam prospek berkarier untuk mahasiswa. Karena saat ini sudah banyak perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang sangat kompetitif dengan tujuan untuk kepuasan klien, salah satunya di industri telekomunikasi (Abdullah et al., 2022). Perusahaan telekomunikasi di Kenya memiliki teknologi terbaru yang inovatif dan efisien sehingga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif dan menciptakan daya saing yang tinggi dalam prospek berkarier (Mugo & Macharia, 2020). Yi et al (2020) menambahkan pada penelitiannya mengenai syarat rekrutmen dengan melihat latar belakang, seperti riwayat pendidikan, pengalaman kerja, rekam jejak kriminal, pemeriksaan kesehatan, dan sebagainya. Oleh sebab itu, sudah dipastikan bahwa pengalaman praktik kerja memberikan pengaruh baik dalam prospek berkarier.

## 2.5 Penelitian yang Relevan

Di bawah ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian Pengaruh Kerja Praktik dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bidang Telekomunikasi.

Tabel 2. 1

### *Penelitian yang Relevan*

| No. | Referensi  | Tujuan Penelitian   | Metode   | Hasil Penelitian   |
|-----|--|---|--|--|
| 1   | Matriadi, F.,<br>Salim, S. R.<br>A.,<br>Dalimunthe,<br>R. F., &<br>Gultom, P.<br>(2019). The<br>influences<br>of | Menganalisis<br>peran motivasi<br>kerja sebagai<br>variabel mediasi<br>dalam hubungan<br>antara<br>kompensasi dan<br>kompetensi<br>terhadap kinerja | Metode yang<br>digunakan<br>untuk<br>mendapatkan<br>data<br>pendukung<br>melelui<br>wawancara. | 1. Kompensasi dan<br>kompetensi<br>memiliki<br>hubungan yang<br>signifikan<br>terhadap motivasi<br>kerja;<br>2. Kompensasi,<br>kompetensi, dan |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <p>compensati<br/>on and<br/>supply<br/>chain<br/>managemne<br/>t towards<br/>educatioan<br/>system: The<br/>mediating<br/>role of job<br/>motivation.<br/><i>Internation<br/>al Journal<br/>of Supply<br/>Chain<br/>Managemen<br/>t</i>, 8(3), 183-<br/>191.</p> | <p>guru di<br/>Lhokseumawe.</p>  | <p>motivasi kerja<br/>memiliki<br/>hubungan yang<br/>signifikan<br/>terhadap kinerja<br/>guru;<br/>3. Motivasi kerja<br/>telah memediasi<br/>hubungan antara<br/>kompensasi dan<br/>kompetensi<br/>terhadap kinerj<br/>guru di kalangan<br/>guru sekolah<br/>menengah atas di<br/>Lhokseumawe.</p> |  |
| <p>2<br/>Mohamad,<br/>N. I.,<br/>Ismail, A.,<br/>Ahmad, N.<br/>N.,<br/>Mohamad,<br/>N. M., &amp;<br/>Ibrahim, N.<br/>S. (2020).<br/>Role of<br/>online<br/>training<br/>content in<br/>enhancing</p>  | <p>Mengevaluasi<br/>konten pelatihan<br/><i>online</i> dan<br/>motivasi kerja.</p> | <p>Metode yang<br/>digunakan<br/>untuk<br/>pengumpulan<br/>data<br/>menggunakan<br/>survei<br/>kuesioner<br/>dengan<br/>pengambilan<br/>sampel secara<br/><i>purposive<br/>sampling</i>, lalu<br/>menggunakan</p>  | <p>Pengujian hipotesis<br/>menggunakan<br/><i>SmartPLS</i><br/>menunjukkan bahwa<br/>kemampuan<br/>manajemen untuk<br/>merancang tujuan<br/>pelatihan <i>online</i><br/>dengan baik dan<br/>kursus yang relevan<br/>dengan pekerjaan<br/>dapat meningkatkan<br/>motivasi kerja dalam<br/>organisasi.</p> |

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
|   | job motivation. <i>International Journal on Emerging Technologies</i> , 11(3), 1027-1032.  |   | analisis faktor konfirmatori.  |   |
| 3 | Harini, S., Maulana, L. H., Sudarijati, S., & Juniarti, D. (2020). Performance, job stress and human capital motivation: a study on employee perspective. <i>International Journal of Scientific &amp; Technology Research</i> . | Mengetahui pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Ciptakan Mas Indah (PT.KMI) Bogor. | Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikasi. | Hasil penelitian stres kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan PT.KML Stres kerja terhadap pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja af PT. MI Bogor dan motivasi terhadap pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MI Bogor, Indonesia. |
| 4 | Ariani, D. W. (2023).  | Tujuan dari penelitian ini  | Analisis faktor digunakan  | Hasil penelitian ini mengungkapkan  |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| <p>Exploring<br/>Relationshi<br/>p of Job<br/>Satisfaction,<br/>Organizaton<br/>al Culture,<br/>and<br/>Employee<br/>Performanc<br/>e in Small<br/>Medium<br/>Enterprise. <i>I<br/>nternational<br/>Journal of<br/>Professiona<br/>l Business<br/>Review</i>, 8(2<br/>) , e0876-<br/>e0876.</p> | <p>adalah untuk<br/>menguji kembali<br/>hubungan<br/>kepuasan kerja,<br/>budaya organisasi<br/>dan kinerja<br/>karyawan.</p>   | <p>untuk menguji<br/>validitas, dan<br/><i>Cronbach'</i><br/><i>Alpha</i> untuk<br/>reliabilitas<br/>instrumen.</p> | <p>bahwa kepuasan<br/>kerja merupakan<br/>variabel yang tidak<br/>berhubungan dengan<br/>ketiga variabel<br/>lainnya dan tidak<br/>mempengaruhi baik<br/>kinerja dalam peran<br/>maupun kinerja di<br/>luar peran. Studi ini<br/>menemukan bahwa<br/>kepuasan kerja<br/>terkait dan<br/>dipengaruhi oleh<br/>budaya organisasi<br/>yang dianut.</p> |
| <p>5<br/>Yousefi, M.,<br/>&amp; Abdullah,<br/>A. G. K.<br/>(2019). The<br/>Impact of<br/>Organizatio<br/>nal<br/>Stressors on<br/>Job<br/>Performanc<br/>e among<br/>Academic<br/>Staff. <i>Intern</i></p>  | <p>Menguji dan<br/>menganalisis<br/>pengaruh stresor<br/>organisasi yang<br/>meliputi<br/>ambiguitas peran,<br/>konflik peran, dan<br/>beban kerja<br/>terhadap kinerja<br/>kerja di kalangan<br/>staf akademik.</p> | <p>Jenis<br/>penelitian ini<br/>yakni <i>cross-<br/>sectional</i><br/>dengan<br/>pendekatan<br/>kuantitatif.</p>    | <p>Ambiguitas peran<br/>merupakan prediktor<br/>utama dari stresor<br/>organisasi yang<br/>berdampak buruk<br/>pada kinerja<br/>akademik.</p>   |

---

*ational*

*Journal of*

*Instruction,*

*12(3), 561-*

*576.*

---