

**PENGARUH PELATIHAN KETERAMPILAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PERSIAPAN KARIR DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING STUDI PADA MAHASISWA FAKULTAS FEB
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Rini Maharani¹⁾, Irmawati²⁾

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

¹E-mail: b100220156@student.ums.ac.id

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

²E-mail: irm254@ums.ac.id

Abstract

Changes and competition in the world of work require students to be well prepared for their careers from an early age. Career preparation is influenced by involvement in skills training and a continuous career development process. In addition, the quality of working life is seen as a supporting condition that can strengthen or weaken students' career readiness in facing the world of work. This study aims to analyse the correlation between career training and career development on career preparation, using quality of work life as a moderating variable among students of the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Surakarta. The methodology applied is a quantitative approach through the distribution of questionnaires to 109 student respondents. The sampling technique used probability sampling with purposive sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) with the support of SmartPLS software. The research findings reveal that skills training has a significant effect on career preparation, career development has a positive impact on career preparation, quality of work life has a positive effect on career preparation, quality of work life does not mediate skills training on career preparation, and quality of work life mediates career development on career preparation.

Keywords: Skills Training, Career Development, Career Preparation, Quality Of Work Life

1. PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi ini, dunia berubah dengan cepat dimulai dari perkembangan ekonomi, transportasi, bahkan teknologi. Fenomena ini membuat beberapa perusahaan besar seperti google mulai menjelajahi perkembangan teknologi *artificial intelligence* untuk membuktikan efektifnya sistem tersebut. Perkembangan teknologi tersebut mulai merambah di dunia kerja untuk membantu pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam operasional perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan maraknya perusahaan yang mulai beralih menggunakan *artificial intelligence* untuk mengelola *customer service*, sehingga muncul beberapa perdebatan diantara calon pekerja khususnya mahasiswa bahwa kemungkinan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh mereka akan digantikan dengan *artificial intelligence*.

Menurut pertimbangan perusahaan, biaya sewa sistem tersebut lebih murah daripada gaji karyawan itu sendiri, sehingga banyak perusahaan yang mulai memanfaatkannya untuk kegiatan operasional perusahaan. Pada dasarnya situasi tersebut bukanlah akhir dari perjalanan karir mahasiswa yang mulai merasa tidak nyaman dengan perkembangan teknologi yang ditakutkan

mengambil alih pekerjaan mereka, justru sebaiknya mahasiswa mulai mempelajari suatu kompetensi yang mendukung dirinya sendiri untukantisipasi persiapan karir saat akan terjun di dunia kerja.

Menurut Dillard (2022), tiga komponen utama dari persiapan karir adalah pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Sikap mencakup motivasi untuk memajukan pendidikan dan kemampuan untuk mengambil keputusan secara mandiri, sedangkan pengetahuan mencakup kesadaran akan tujuan yang ingin dicapai, dan keterampilan mencakup kemampuan untuk mengenali jalur karir yang menguntungkan dan metode praktis untuk mencapainya. Seseorang akan memiliki gambaran detail tentang tujuan profesional dan tindakan yang diperlukan untuk memungkinkan dalam merencanakan masa depan dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi untuk memasuki dunia kerja.

Tujuan pelatihan menurut Simarmata et al., (2021) adalah untuk meningkatkan kesadaran diri, keterampilan, dan dorongan pribadi untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Pelatihan keterampilan merupakan bagian penting dalam memasuki dunia kerja. Kemampuan, pengetahuan, dan etos kerja seseorang dapat ditingkatkan melalui pelatihan berkualitas, sehingga menjadi lebih kompetitif di industri. Dengan begitu hasil dari pelatihan keterampilan membangun dasar yang kokoh agar mahasiswa siap memasuki dunia kerja dan mencapai tujuan karir. Selain itu, pengembangan keterampilan membantu orang memajukan karir dalam jangka panjang. Pengembangan karir menurut Sagala et al., (2023) merupakan tahapan mengasah keterampilan profesional seseorang agar mendapatkan pekerjaan yang diharapkan. Selain membantu dalam mempelajari hal-hal baru, pengembangan karir juga dapat meningkatkan dorongan dan kegembiraan terhadap profesi. Penelitian Iskandar (2023), menjelaskan bagaimana kualitas keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi loyalitas pegawai. Retensi karyawan dan kontribusi maksimal berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja. Stabilitas tenaga kerja dengan penurunan tingkat pergantian karyawan sering menjadi evaluasi bagi banyak perusahaan. Hal tersebut dipengaruhi oleh adanya beban kerja yang berlebihan, sehingga stres akan terus meningkat bagi pekerja yang tidak mampu memenuhi tujuan dan mengelola baik secara individu maupun kelompok. akan berdampak signifikan pada kelelahan fisik dan mental pekerja yang pada akhirnya akan mengakibatkan *burnout* (Amarta & Irmawati, 2022). Oleh karena itu, konsentrasi pada peningkatan standar keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal krusial untuk meningkatkan kesejahteraan pribadi, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Berdasarkan pendapat Armstrong et al, (2020) MSDM merupakan tahapan strategis yang mencakup penetapan tujuan, pemberian umpan balik, dan pengembangan kompetensi untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Setiap individu juga dapat menekankan betapa pentingnya bagi para manajer dan staf untuk berkomunikasi secara terbuka selama proses tersebut berlangsung. Boxall & Purcell (2022), mendeskripsikan MSDM sebagai kumpulan pedoman dan prosedur untuk mengelola hubungan kerja secara efisien dengan tetap memperhatikan keseimbangan antara tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2020), persiapan karir adalah prosedur yang mencakup perolehan pengetahuan dan kemampuan yang berkaitan dengan tujuan profesional. Persiapan ini dinilai sangat penting dalam merencanakan dan mengelola perjalanan karir sehingga diperlukan pendekatan yang sangat selektif meliputi penilaian diri dimana orang-orang harus menilai potensi, nilai, dan minat diri sendiri. Persiapan karir adalah proses mengidentifikasi minat, nilai, dan keterampilan, kemudian menentukan kemungkinan karir dan menetapkan tujuan (Kurniasih & Bhakti, 2021).

Persiapan karir memerlukan evaluasi diri, eksplorasi pilihan karir, dan perencanaan langkah strategis untuk mencapai tujuan tertentu (Adekola, 2021). Melalui prosedur ini, setiap individu dapat lebih memahami potensi diri dan belajar bagaimana memaksimalkannya di tempat kerja.

Proses mempersiapkan karir bersifat komprehensif dengan menggabungkan persyaratan organisasi dan pengembangan kompetensi pribadi. Menurut Hartono & Siagian (2020), mendefinisikan pelatihan keterampilan sebagai suatu prosedur yang dimaksudkan untuk meningkatkan kecakapan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Pelatihan keterampilan merupakan peluang yang ditawarkan oleh perusahaan untuk membantu dan memperkuat kemampuan profesional seseorang (Gustiana et al., 2022). Pelatihan merupakan prosedur metodis peningkatan kapabilitas seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu melalui instruksi terorganisir dan pengalaman dunia nyata (Noe, 2020). Dengan strategi ini, pelatihan tidak semata-mata hanya menekankan *hard skill* saja, namun *soft skill* seperti kepemimpinan dan komunikasi yang menggarisbawahi perlunya penyelarasan antara kebutuhan perusahaan dan pengembangan kemampuan karyawan. Pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang mendukung eksplorasi di bidang kerja, kemantapan, kesuksesan, dan pencapaian (Hastuti & Wibowo, 2020).

Pengembangan karir adalah suatu tahapan perubahan seorang perubahan seorang individu ditandai dengan peningkatan pribadi dalam usahanya untuk mencapai rencana karir (Syahputra, 2020). Pekerja akan memiliki motivasi kuat dan rasa puas yang tinggi, ketika percaya bahwa prospek kesempatan untuk tumbuh dan mencapai tujuan sangat tinggi sehingga produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan meningkat. Dalam lingkup organisasi, Hirschi et al (2022), menyimpulkan yakni rotasi pekerjaan dan program pengembangan karir berbasis mentoring meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan menurunkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan pendapat Pratiwi et al. (2022), mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai pandangan seseorang mengenai kesejahteraan pekerja di kantor terdiri dari beberapa faktor seperti lingkungan kerja, interaksi sosial, dan kemungkinan untuk berkembang. . Kualitas kehidupan kerja merupakan skala rasa puas seseorang terhadap beberapa elemen di tempat kerja (Akhmal et al., 2023). Kualitas kehidupan kerja yakni pandangan terstruktur dalam lingkungan organisasi yang menekankan keterlibatan pekerja dalam memutuskan cara kerja dan nilai tambah yang dihasilkan kepada organisasi (Farmi et al., 2021). Berdasarkan hubungan antarvariabel yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Pelatihan keterampilan memiliki pengaruh positif terhadap persiapan karir.

H2 : Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap persiapan karir.

H3 : Pelatihan keterampilan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja.

H4 : Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja.

H5 : Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap persiapan karir.

H6 : Kualitas kehidupan kerja memediasi hubungan antara pelatihan keterampilan terhadap persiapan karir

H7 : Kualitas kehidupan kerja memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap persiapan karir

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 109 mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling probabilitas dengan jenis *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner *skala likert* 1–5 yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan pengolahan data dilakukan menggunakan software Smartpls.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

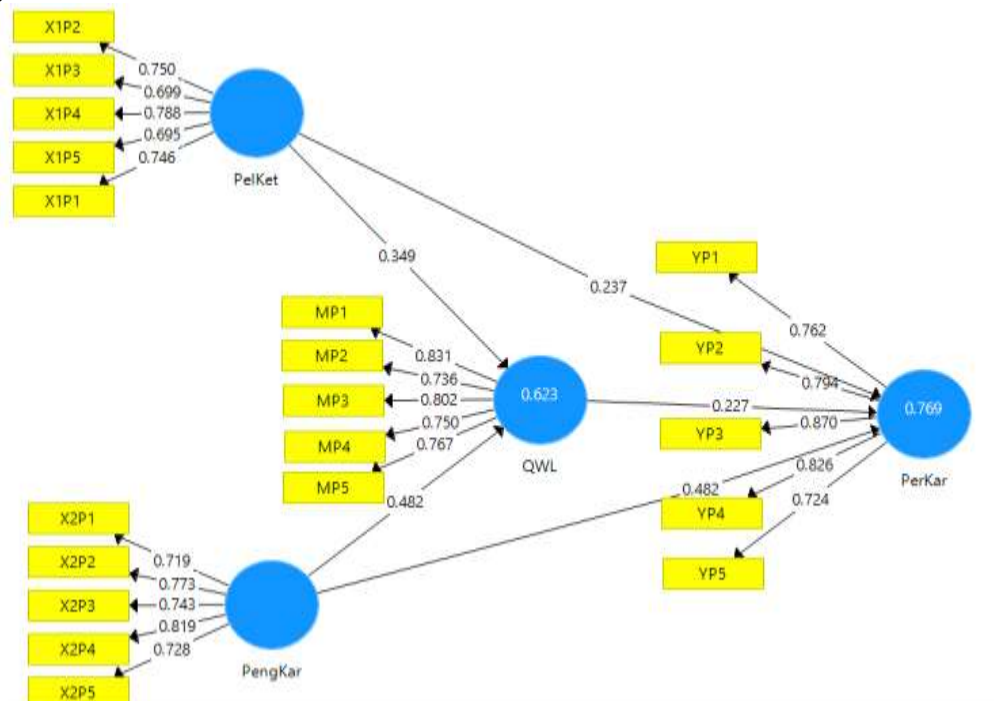
3.1 Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Mengacu pada informasi responden yang terkumpul menggambarkan karakteristik umur responden penelitian ini dengan total 109 mahasiswa adalah 94,5% responden berusia antara 18 dan 22 tahun dengan 103 di antaranya termasuk dalam kategori ini. Total ada 6 responden atau 5,5% dari sampel berusia antara 23 dan 30 tahun. Di sisi lain, tidak ada responden dalam kategori terakhir yang mencakup orang-orang di atas 30 tahun. Data mengonfirmasi bahwa responden berusia antara 18 dan 22 tahun merupakan kelompok teraktif dan dominan pada kajian ini. Mengacu pada informasi responden yang terkumpul menggambarkan karakteristik jenis kelamin responden penelitian yakni 44 responden atau 40,4% dari total adalah laki-laki. Di sisi lain, 65 responden atau 59,6% dari total adalah perempuan. Temuan tersebut mengonfirmasi yakni responden perempuan pada kajian ini paling aktif terlibat. Berdasarkan data responden yang terkumpul menggambarkan karakteristik program studi responden penelitian ini sebagaimana dijabarkan kualifikasi asal program studi menunjukkan yakni responden dari program studi Manajemen paling banyak terlibat dan mendominasi dengan jumlah sebanyak 73 orang dengan presentase 67,0%. Kemudian, dari program studi Akuntansi mencapai 18 orang atau 16,5%. Selanjutnya, dari program studi Ekonomi Pembangunan mencapai 16 orang atau 14,7%. Terakhir adalah program studi Bisnis Digital dengan total 2 orang atau 1,8 %.

b. Evaluasi Outer Model

Pada analisis *convergen validity* apabila *outer loading* diatas 0,7 paramater tersebut dikatakan memenuhi kriteria validitas konvergen dalam kategori baik. Berikut disajikan rancangan model PLS yang telah dianalisis :



Gambar 1.Outer Model 1

Dibawah ini ditampilkan nilai *outer loading* tiap indikator pada variabel penelitian :

Tabel 1.
Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Pelatihan Keterampilan (X1)	X1P1	0,746
	X1P2	0,750
	X1P3	0,699
	X1P4	0,788
	X1P5	0,695
Pengembangan Karir (X2)	X2P1	0,719
	X2P2	0,773
	X2P3	0,743
	X2P4	0,819
	X2P5	0,728
Kualitas Kehidupan Kerja (M)	MP1	0,831
	MP2	0,736
	MP3	0,802
	MP4	0,750
	MP5	0,767
Persiapan Karir (Y)	YP1	0,762
	YP2	0,794
	YP3	0,870
	YP4	0,826
	YP5	0,724

Sumber : Data primer yang telah dianalisis (2025)

Sebagian besar indikator dalam penelitian mempunyai nilai *outer loading* sekitar 0,6 sebagaimana terlihat dalam tabel diatas. Menurut panduan Chin (1998), ambang batas loading antara 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap memadai untuk memenuhi standar validitas konvergen. Indikator-indikator tersebut dinyatakan layak dan sah untuk digunakan dalam kajian ini serta dapat dilanjutkan ke tahapan berikutnya, mengingat tidak ditemukan satupun indikator yang memiliki *outer loading* dibawah 0,5. Selanjutnya, baik *outer loading* maupun AVE (*Average Variance Extracted*) > 0,5 dikatakan sah validitas konvergen, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen (Fornell & Larcker, 1981). Dibawah ini dijabarkan nilai AVE untuk tiap variabel dalam kajian ini:

Tabel 2.
Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Keterangan
Pelatihan Keterampilan (X1)	0,542	Valid
Pengembangan Karir (X2)	0,573	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (M)	0,635	Valid
Persiapan Karir (Y)	0,606	Valid

Sumber : Data primer yang telah dianalisis (2025)

Seluruh variabel dalam kajian ini mempunyai nilai AVE (*Average Variance Extracted*) berada diatas 0,5 sesuai dengan tabel. Nilai untuk pelatihan keterampilan, pengembangan

karir, kualitas kehidupan kerja, dan persiapan karir masing-masing adalah 0,542, 0,573, 0,635, dan 0,606. Temuan ini menegaskan yakni seluruh variabel telah mencapai validitas diskriminan. Uji reliabilitas menurut Abdillah dan Hartono (2015), menunjukkan seberapa stabil dan koherensif suatu instrumen penelitian atau alat ukur dalam menilai suatu konstruk. *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* diterapkan dalam menguji reliabilitas kajian ini. *Composite Reliability* berguna untuk mengkaji besaran reliabilitas tiap indikator dalam suatu variabel. Sebuah variabel dianggap mencapai syarat apabila besaran *Composite Reliability* diatas 0,7. Setiap variabel kajian ini mempunyai besaran *Composite Reliability* yang tercantum di bawah ini:

Tabel 3.
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Pelatihan Keterampilan (X1)	0,855
Pengembangan Kari (X2)	0,870
Kualitas Kehidupan Kerja (M)	0,896
Persiapan Karir (Y)	0,885

Sumber : Data primer yang telah dianalisis (2025)

Berdasarkan data di atas, semua variabel mempunyai besaran *Composite Reliability* diatas 0,7. Persiapan karir mencapai 0,885, pengembangan karir mencapai 0,870, kualitas kehidupan kerja mencapai 0,896, dan pelatihan keterampilan mencapai 0,855. Temuan ini menyimpulkan bahwasanya semua variabel memenuhi kriteria *Composite Reliability* dan mencapai besaran reliabilitas yang kuat. Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan besaran *cross loading*. Sebuah indikator dinyatakan mempunyai validitas diskriminan jika besaran *cross loading* suatu konstruk tersebut merupakan yang menempati posisi paling tinggi daripada variabel lainnya (Chin, 1998). Setiap indikator memiliki besaran *cross loading* diantaranya :

Tabel 4.
Cross Loading

Indikator	Pelatihan Keterampilan (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Kualitas Kehidupan Kerja (M)	Persiapan Karir (Y)
X1P1	0,746	0,625	0,520	0,615
X1P2	0,750	0,636	0,551	0,622
X1P3	0,699	0,506	0,485	0,561
X1P4	0,788	0,596	0,593	0,527
X1P5	0,695	0,571	0,550	0,577
X2P1	0,587	0,719	0,534	0,666
X2P2	0,682	0,773	0,614	0,601
X2P3	0,659	0,743	0,558	0,694
X2P4	0,539	0,819	0,586	0,653
X2P5	0,556	0,728	0,588	0,577
MP1	0,566	0,625	0,831	0,617
MP2	0,558	0,621	0,736	0,554
MP3	0,596	0,564	0,802	0,634
MP4	0,595	0,595	0,750	0,597

MP5	0,542	0,556	0,767	0,585
YP1	0,571	0,660	0,612	0,762
YP2	0,652	0,659	0,531	0,794
YP3	0,676	0,702	0,627	0,870
YP4	0,641	0,667	0,644	0,826
YP5	0,599	0,672	0,642	0,724

Sumber : Data yang telah dianalisis (2025)

Mengacu pada data, terlihat yakni semua indikator mempunyai besaran *cross loading* maksimum terbesar pada variabel yang dihasilkannya dibandingkan dengan besaran *cross loading* variabel lain. Dalam membentuk variabel tiap-tiap indikator yang dipergunakan pada kajian ini megonfirmasi adanya validitas diskriminan yang memadai. Setelah validitas diskriminan dalam uji validitas, metode kedua dalam pengujian reliabilitas disebut *Cronbach's Alpha* yang merupakan alat statistik guna menilai koherensi internal dalam menilai reliabilitas alat ukur atau data psikometri. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* suatu konsep kurang dari 0,60, maka dinyatakan kredibel (Cronbach, 1951). Besaran *Cronbach's Alpha* pada kajian adalah berikut :

Tabel 5.
Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pelatihan Keterampilan (X1)	0,788
Pengembangan Kari (X2)	0,813
Kualitas Kehidupan Kerja (M)	0,855
Persiapan Karir (Y)	0,836

Sumber : Data primer yang telah dianalisis (2025)

Merujuk pada data tersebut, besaran *cronbach's alpha* semua variabel melebihi 0,6 menandakan seluruh konstruk mempunyai tingkat reliabilitas yang memadai. *Variance inflation factor* (VIF) dan besaran toleransi menunjukkan adanya multikolinearitas. Deteksi multikolinearitas dapat menggunakan nilai *cut off* yang memperlihatkan toleransi $> 0,1$ atau $VIF < 5$. Besaran VIF pada kajian ini adalah berikut :

Tabel 6.
Variance Inflation Factor (VIF)

Pelatihan Keterampilan	Pengembangan Karir	Kualitas Kehidupan Kerja	Persiapan Karir
Pelatihan Keterampilan (X1)		3,095	2,770
Pengembangan Karir (X2)		3,387	2,770
Kualitas Kehidupan Kerja (M)			
Persiapan Kerja (Y)		2,656	

Sumber : Data primer yang telah dianalisis (2025)

Mengacu hasil perolehan data, uji multikolinearitas memenuhi persyaratan dimana hasil uji *Collinearity Statistics* (VIF) untuk semua variabel mempunyai besaran *cut off* diatas 0.1 atau VIF dibawah 5.

c. Evaluasi *Inner Model*

Evaluasi kerangka struktural diperlukan guna menggambarkan untuk menunjukkan bagaimana variabel prediktor utama, mediator, dan variabel hasil dalam variabel manifes dan laten pada model kompleks saling berhubungan. . Uji kesesuaian model ini mencakup uji *R-Square* (R^2) dan *Q-Square* (Q^2). Besaran R^2 atau *R-Square* menjabarkan bagaimana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Besaran penentuan meningkat seiring dengan nilai R^2 . Model dengan nilai R^2 0,75, 0,50, dan 0,25 dianggap tinggi, moderat, dan rendah (Ghozali 2015).

Berikut disajikan besaran R^2 pada kajian ini :

Tabel 7.
Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kualitas Kehidupan Kerja (M)	0,623	0,616
Persiapan Karir (Y)	0,769	0,763

Sumber : Data primer yang telah dianalisis (2025)

Berdasarkan data diatas, *R-Square* berguna menentukan besaran pelatihan keterampilan dan pengembangan karir mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dengan hasil yaitu 0,623, atau 62,3% menunjukkan korelasi ideal. Besarnya pengaruh pelatihan keterampilan dan pengembangan karir terhadap persiapan karir juga dapat diukur menggunakan *R-Square* yang menunjukkan hubungan yang kuat sebesar 0,769, atau 76,9%. Uji yang berikutnya adalah uji *Q-Square*. Salah satu teknik untuk menentukan besaran Q^2 dalam evaluasi model struktural adalah pemeriksaan besaran Q^2 (*Predictive relevance*). Besaran Q^2 berfungsi dalam menilai keefektif model dan parameternya mereplikasi nilai yang diamati. Apabila nilai Q^2 suatu model > 0 , sementara skema yang tidak mengindikasikan *predictive relevance* ditunjukkan dengan nilai $Q^2 < 0$. Berikut adalah sajian besaran *Q-Square* diantaranya:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,623) \times (1 - 0,769)] \\
 &= 1 - (0,377 \times 0,231) \\
 &= 1 - 0,087087 \\
 &= 0,912913
 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tesebut, besaran *Q-Square* adalah 0,912913 yang berarti model penelitian dapat menerangkan 91% keragaman data. Sisanya 9% dipengaruhi oleh konstruk diluar model. Akibatnya, perhitungan ini menunjukkan bahwa kesesuaian model penelitian dengan data (*goodness of fit*) adalah tinggi.

d. Uji Hipotesis

Nilai *path coefficient* yang diperoleh dari pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 8.
Path Coefficient (Direct Effect)

	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistic</i>	<i>P values</i>
Pelatihan Keterampilan (X1) ->	H1	0,237	2,207	0,028

Persiapan Karir (Y)				
Pengembangan Karir (X2) -> Persiapan Karir (Y)	H2	0,482	5,277	0,000
Pelatihan Keterampilan (X1) -> Kualitas Kehidupan Kerja (M)	H3	0,349	2,668	0,008
Pengembangan Karir (X2) -> Kualitas Kehidupan Kerja (M)	H4	0,482	3,343	0,001
Kualitas Kehidupan Kerja (M) -> Persiapan Karir (Y)	H5	0,227	2,466	0,014

Sumber : Data primer yang telah dianalisis (2025)

Dibawah ini adalah interpretasi berdasarkan tabel di atas:

Hipotesis pertama mengkaji apakah persiapan karir dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan keterampilan. Tabel menampilkan nilai *p value* mencapai 0.024, ukuran efek mencapai 0.237, dan nilai *t- statistic* mencapai 2.260. Dikarenakan besaran *p value* dibawah 0.05 dan besaran *t- statistic* diatas 1.96, hipotesis pertama didukung. Hipotesis kedua menyelidiki apakah persiapan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir. Tabel menampilkan besaran *t-statistic* mencapai 5.459, tingkat efek mencapai 0.482, dan besaran *p value* mencapai 0.000. Dikarenakan besaran *p value* dibawah 0.05 dan besaran *t- statistic* diatas dari 1.96, hipotesis kedua didukung. Hipotesis ketiga menyelidiki apakah pelatihan keterampilan positif mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Tabel menampilkan besaran *p value* mencapai 0.003, ukuran efek mencapai 0.349, dan besaran *t-statistic* mencapai 3.023. Dikarenakan besaran *p value* dibawah 0.05 dan besaran *t- statistic* diatas 1.96, hipotesis ketiga didukung. Hipotesis keempat menyelidiki apakah pengembangan karir mempengaruhi secara positif kualitas kehidupan kerja. Data menampilkan besaran *t-statistic* mencapai 3.641, tingkat efek mencapai 0.482, dan besaran *p value* mencapai 0.000. Dikarenakan besaran *p value* dibawah 0.05 dan besaran *t-statistic* diatas dari 1.96, hipotesis keempat didukung. Hipotesis kelima menyelidiki apakah kualitas kehidupan kerja mempengaruhi secara signifikan persiapan karir. Data menampilkan besaran *t-statistic* mencapai 2.713, tingkat efek mencapai 0.227, dan nilai *p value* mencapai 0.007. Dikarenakan besaran *p value* dibawah 0.05 dan besaran *t-statistic* diatas dari 1.96, hipotesis kelima didukung.

Nilai *indirect effect* pada temuan ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 9.
Indirect Effect

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistic</i>	<i>P-value</i>
Pelatihan Keterampilan (X1) -> Kualitas Kehidupan Kerja (M) -> Persiapan Karir (Y)	0,079	1,849	0,065
Pengembangan Karir (X2) -> Kualitas Kehidupan Kerja (M) -> Persiapan Karir (Y)	0,110	2,206	0,028

Sumber : Data primer yang telah dianalisis (2025)

Sesuai dengan data yang tertera, hasil kajian mengindikasikan yakni :

Hipotesis keenam menyelidiki apakah pelatihan keterampilan terhadap persiapan karir

dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja. Sesuai data tertera, besaran *t-statistic* adalah 1.849 diatas 1.96, dan besaran *p value* adalah 0.065 diatas 0.05, atas dasar itu dinyatakan yakni pelatihan keterampilan terhadap persiapan karir tidak dimediasi secara parsial oleh kualitas kehidupan kerja. Hipotesis ketujuh menyelidiki apakah pengembangan karir terhadap persiapan karir dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja. Sesuai data di atas, besaran *t-statistic* adalah 2.206 diatas 1.96, dan nilai *p value* adalah 0.028 diatas 0.05, sehingga disimpulkan yakni pengembangan karir terhadap persiapan karir dimediasi secara parsial oleh kualitas kehidupan kerja.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Keterampilan Terhadap Pesiapan Karir

Pelatihan keterampilan merupakan peluang yang ditawarkan oleh perusahaan untuk membantu dan memperkuat kemampuan profesional seseorang (Gustiana et al., 2022). Menurut Salsabila & Az-zahra, (2023) Pada penelitiannya menjelaskan bahwa pelatihan perencanaan karir membantu mahasiswa tingkat akhir untuk lebih siap menghadapi dunia kerja. Berdasarkan hasil statistik, persiapan karir dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan keterampilan. Fakta ini memperlihatkan yakni pelatihan keterampilan menjadi faktor pendukung persiapan karir. Hasil ini memperkuat hipotesis pertama yang memperlihatkan yakni persiapan karir dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan keterampilan. Temuan ini relevan dengan penelitian sebelumnya oleh Salsabila & Az-zahra, (2023) menegaskan pelatihan keterampilan memiliki efek signifikan terhadap persiapan karir.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Persiapan Karir

Pengembangan karir adalah suatu langkah perubahan seseorang ditandai peningkatan pribadi dalam usahanya untuk mencapai rencana karir (Syahputra, 2020). Menurut adelia et al., (2023) pada penelitiannya menjelaskan bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi pengembangan karir termasuk perencanaan persiapan profesional yang efektif dari divisi sumber daya manusia (SDM) guna mendorong efektivitas pekerja. Berdasarkan hasil statistik, persiapan karir dipengaruhi pengembangan karir secara signifikan. Fakta ini memperlihatkan yakni pengembangan karir menciptakan pengaruh terhadap individu dalam persiapan karir. Hasil ini memperkuat hipotesis kedua yang memperlihatkan yakni persiapan karir dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir. Temuan ini didukung dengan studi sebelumnya oleh adelia et al., (2023) menegaskan yakni pengembangan karir mempengaruhi persiapan karir secara signifikan.

Pengaruh Pelatihan Keterampilan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Pelatihan keterampilan merupakan peluang yang ditawarkan perusahaan untuk membantu dan memperkuat kemampuan profesional seseorang (Gustiana et al., 2022). Menurut Chintia (2021), pada penelitiannya pelatihan yang baik dapat meningkatkan kehidupan kerja pekerja yang memiliki wawasan dan keahlian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Berdasarkan hasil statistik, kualitas kehidupan kerja dipengaruhi pelatihan keterampilan secara signifikan. Temuan tersebut memperlihatkan yakni pelatihan keterampilan menciptakan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja individu. Kajian ini memperkuat hipotesis ketiga yang memperlihatkan yakni kualitas kehidupan kerja dipengaruhi pelatihan keterampilan secara signifikan. Hasil tersebut relevan dengan kajian sebelumnya yakni Chintia (2021) menegaskan pelatihan keterampilan berpengaruh signifikan terkait kualitas kehidupan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Pengembangan karir merupakan suatu proses perubahan seorang individu yang ditandai dengan peningkatan pribadi dalam usahanya untuk mencapai rencana karir (Syahputra, 2020). Menurut Sari & Rahayu (2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas keseimbangan kehidupan kerja, karena pekerja yang memiliki kesempatan untuk memajukan pengetahuan dan kemampuan lebih mungkin untuk merasa puas dan terlibat dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil statistik, kualitas kehidupan kerja dipengaruhi pengembangan karir secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja dikarenakan pengembangan karir. Temuan ini memperkuat hipotesis keempat yang memperlihatkan yakni kualitas kehidupan kerja positif mempengaruhi pengembangan karir. Kajian tersebut relevan dengan temuan sebelumnya oleh Sari & Rahayu (2020) menegaskan kualitas kehidupan kerja positif mempengaruhi pengembangan karir.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Persiapan Karir

Kualitas kehidupan kerja yakni pandangan terstruktur dalam lingkungan organisasi yang menekankan keterlibatan pekerja dalam memutuskan cara kerja dan nilai tambah yang dihasilkan kepada organisasi (Farmi et al., 2021). Menurut Kukus et al., (2023) dalam penelitiannya kualitas kehidupan kerja dan perencanaan persiapan karir memiliki hubungan signifikan satu sama lain. Penelitian ini menjelaskan pekerja yang mempunyai stabilitas kualitas kehidupan kerja yang positif berpotensi siap dan merasa terpenuhi di tempat kerja untuk merencanakan karir. Berdasarkan hasil statistik, kualitas kehidupan kerja mempengaruhi persiapan karir secara signifikan. Temuan ini menunjukkan yakni kualitas kehidupan kerja menjadi menjadi bahan pertimbangan dalam persiapan karir. Kajian tersebut memperkuat hipotesis kelima yang menegaskan yakni kualitas kehidupan kerja positif mempengaruhi persiapan karir. Temuan tersebut relevan dengan studi sebelumnya oleh Kukus et al., (2023) menegaskan kualitas kehidupan kerja memiliki dampak signifikan terhadap persiapan karir.

Pengaruh Pelatihan Keterampilan dan Persiapan Karir yang Dimediasi oleh Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan seberapa besar keperluan individu dapat terpenuhi saat bekerja di perusahaan (Febriani et al., 2022). Pelatihan keterampilan merupakan instruksi yang diberikan kepada pekerja baru maupun yang sudah berpengalaman dan berkaitan dengan kemampuan inti yang diperlukan guna melaksanakan tugas (Mon & Mulyadi, 2021). Persiapan karir adalah proses mengidentifikasi minat, nilai, dan keterampilan, kemudian menentukan kemungkinan karir dan menetapkan tujuan (Kurniasih & Bhakti, 2021). Menurut Iskandar et al., (2022) pada penelitiannya menemukan bahwa program pelatihan yang sangat baik dapat menstimulasi mutu keseimbangan aspek profesi yang seiring berjalannya waktu mendorong pekerja untuk merencanakan jalur karir dengan lebih efisien. Berdasarkan hasil statistik, kualitas kehidupan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan keterampilan terhadap persiapan karir. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kompetensi individu, peningkatan ini tidak tercermin dalam penilaian terhadap kualitas kehidupan kerja, sehingga tidak terbentuknya mediasi. Daripada meningkatkan pandangan terhadap tempat kerja atau lingkungan kerja, pelatihan persiapan karir lebih mungkin berhasil melalui jalur langsung. *Self efficacy*, adaptabilitas karir, dorongan karir, dan ekspektasi hasil merupakan mediator yang lebih penting dalam dampak pelatihan terhadap pertumbuhan karir atau kesiapan karir (Kusnoto &

Sitorus, 2023). Temuan ini tidak memperkuat hipotesis keenam yang menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja memediasi pengaruh pelatihan keterampilan terhadap persiapan karir.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Persiapan Karir yang Dimediasi oleh Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja yaitu skala rasa puas seseorang terhadap beberapa elemen di lingkungan pekerjaan (Akhmal et al., 2023). Pengembangan karir yaitu aktivitas yang mendukung pengembangan wawasan karir, kemantapan, kesuksesan, dan pencapaian (Hastuti & Wibowo, 2020). Persiapan karir merupakan proses menentukan dan mengejar tujuan yang telah direncanakan (Sunyono, 2022). Menurut Hidayat et al., (2022) dalam penelitiannya mengindikasikan yakni kualitas kehidupan kerja positif dipengaruhi pengembangan karir yang kemudian berdampak pada persiapan seseorang dalam merencanakan karir. Berdasarkan hasil statistik, korelasi pengembangan karir dengan persiapan karir dimediasi kualitas kehidupan kerja. Hasil ini mendukung hipotesis ketujuh yang menegaskan yakni korelasi pengembangan karir dengan persiapan karir dimediasi kualitas kehidupan kerja. Kajian ini relevan dengan temuan sebelumnya oleh Hidayat et al., (2022) memperlihatkan korelasi pengembangan karir dengan persiapan karir dimediasi kualitas kehidupan kerja pada persiapan seseorang dalam merencanakan karir.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian, analisis, dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan keterampilan dan pengembangan karir terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan persiapan karir. Pelatihan keterampilan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap persiapan karir serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Demikian pula, pengembangan karir tidak hanya berpengaruh signifikan terhadap persiapan karir, tetapi juga berkontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Selanjutnya, kualitas kehidupan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap persiapan karir. Namun demikian, kualitas kehidupan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan keterampilan terhadap persiapan karir, sehingga hipotesis keenam tidak didukung. Sebaliknya, kualitas kehidupan kerja terbukti memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap persiapan karir, sehingga hipotesis ketujuh dinyatakan didukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, F. W., & Irmawati, I. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Konimex Sukoharjo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Akkermans, J., Collings, D. G., & da Motta Veiga, S. P. (2023). Digital transformation of career development. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 295-318.
- Amarta, M. G., & Irmawati, I. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap*

- Burnout Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Dpupr Kabupaten Sragen* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Bessen, J. E. (2020). *AI and Jobs: The Role of Demand* (NBER Working Paper No. 24235). National Bureau of Economic Research.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management* (5th ed.). Palgrave Macmillan. *Human Resource Management Review*, 32(1).
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2022). *The Business of Artificial Intelligence*. MIT Sloan Management Review.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2022). *The Business of Artificial Intelligence: What It Can - and Cannot - Do for Your Organization*. Harvard Business Review Press.
- Cappelli, P. (2021). *The Future of the Office: Work from Home, Remote Work, and the Hard Choices We All Face*. Wharton School Press.
- Carnevale, A. P., & Smith, N. (2021). *Workplace Basics: The Competencies Employers Want*. Georgetown University Center on Education and the Workforce.
- Carnevale, A. P., & Smith, N. (2021). *Workplace Basics: The Competencies Employers Want*. Georgetown University Center on Education and the Workforce.
- Deloitte, *Global Workplace Culture Survey, 2023*
- Dona Ayu Nirmala, K., & Irmawati, I. (2020). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Solo Murni)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Gadermann et al. (2022). *Ordinal Alpha for Categorical Data*
- Gallup (2023). *State of the Global Workplace 2023*. New York: Gallup Press.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi*
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan PLS*. Edisi 4. Badan Penerbit UNDIP.
- Gratton, L. (2022). *Redesigning Work: How to Transform Your Organization and Make Hybrid Work for Everyone*. MIT Press.
- Gutierrez, K. (2021). *The Power of Microlearning*. Harvard Business Review Press.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hayes (2023). *Advanced Reliability Analysis in JASP*

- Henseler, J. (2020). *Composite-Based Structural Equation Modeling: Analyzing Latent and Emergent Variables*. Guilford Press.
- Hidayat, T. T., & Irmawati, I. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Regarsport Industri Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hirschi, A., Nagy, N., & Baumeler, F. (2022). Career support in the digital age. *Human Resource Management Review*, 32(3).
- Kukus, I. I. T., Nelwan, O. S., & Lumanauw, B. (2024). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir di mediasi oleh kepuasan kerja*. Jurnal EMBA, 12(3).
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision-making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103448.
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing Research: An Applied Orientation* (8th ed.). Pearson.
- Nitzl, C., Roldán, J. L., & Cepeda, G. (2020). *Mediation Analysis in Partial Least Squares Path Modeling: Helping Researchers Discuss More Sophisticated Models*. Industrial Management & Data Systems.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Pellegrino, J. W., & Hilton, M. L. (2021). *Education for Life and Work: Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century*. National Academies Press.
- Pratiwi, D., Suryani, A., & Hidayat, D. (2023). *Career Preparation Among University Students: The Role of Self-Efficacy and Career Counseling*. Journal of Career Development, 50(2), 145-160.
- Raykov & Marcoulides (2024). *Beyond Alpha: Modern Reliability Theory*
- Richter, N. F., Cepeda-Carrión, G., Roldán Salgueiro, J. L., & Ringle, C. M. (2020). *European Management Research Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. European Management Journal.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2021). *How to Specify, Estimate, and Validate Higher-Order Constructs in PLS-SEM*. Australasian Marketing Journal.
- Savickas, M. L. (2020). *Career Construction Theory and Practice* (2nd ed.). Springer.
- Sirgy, M. J., Lee, D.-J., & Yu, G. B. (2021). *Work-Life Balance in the Digital Age: A New Theory of Well-Being*. Oxford University Press.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2).

Bandung: Alfabeta.

Super, D. E. (2022). *Career development: Self-concept theory*.

Twenge, J. M. (2021). *Generations: The Real Differences Between Gen Z, Millennials, Gen X, Boomers, and Silents*. Atria Books.

Walton, R. E. (2022). Quality of working life: A reappraisal 45 years later. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(3), 412-426.