

# Kesiapan Kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Digital (*The Work Readiness of the Millennial Generation in DKI Jakarta Raya: The Effect of Emotional Intelligence and Digital Skills*)

Jihan Sabilah<sup>1</sup>, Silvania Nurfandi Riyanti<sup>2</sup>, Nopriadi Saputra<sup>3\*</sup>

Jurusan Manajemen, Universitas Bina Nusantara, Jakarta Barat<sup>1,2,3</sup>

[jihan.sabilah@binus.ac.id](mailto:jihan.sabilah@binus.ac.id)<sup>1</sup>, [silvania.riyanti@binus.ac.id](mailto:silvania.riyanti@binus.ac.id)<sup>2</sup>, [nopriadi.saputra@binus.ac.id](mailto:nopriadi.saputra@binus.ac.id)<sup>3\*</sup>



## Riwayat Artikel

Diterima pada 12 Juni 2021

Direvisi pada 14 Juni 2021

Disetujui pada 23 Juni 2021

## Abstract

**Purpose:** This study aimed to determine the level and effect of emotional intelligence and digital skills on the work readiness of the millennial generation in DKI Jakarta.

**Research Methodology:** This study was based on quantitative approaches using the computation of regression. It used primary data through the questionnaire distribution with 401 respondents of the millennial generation in DKI Jakarta.

**Results:** The results of the study indicate that emotional intelligence and digital skills influence work readiness.

**Limitations:** This research only assessed emotional intelligence, digital skills, and work readiness variables, and only the millennial generation in DKI Jakarta.

**Contribution:** This study shows the level of emotional intelligence, digital skills, and work readiness and how emotional intelligence and digital skills affect work readiness. The millennial generation can use this research to improve their work readiness by implementing emotional intelligence and digital skills.

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Digital Skills, Work Readiness*

**How to Cite:** Sabilah, J., Riyanti, S. N., & Saputra, N. (2021). Kesiapan Kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Digital. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 2(3), 225-242.

## 1. Pendahuluan

Generasi milenial sering disebut sebagai Generasi Y, generasi ini merupakan generasi yang banyak diperbincangkan dalam kehidupan sehari-hari. Generasi milenial dibandingkan dengan generasi sebelumnya memiliki banyak perbedaan, seperti saat generasi milenial awal sudah merasakan masa elektronik yang sudah berkembang, handphone, dan terdapat internet. Berdasarkan hal tersebut generasi ini memahami yang berkaitan dengan teknologi digital (Ozcelik, 2015). Perubahan demografis dari generasi ke generasi memberikan implikasi besar bagi angkatan kerja saat ini. Generasi milenial saat ini akan memberikan angkatan kerja yang cukup banyak, hal ini didukung dengan usia mereka yang masih produktif untuk bekerja, berdasarkan survei dari Angkatan Kerja Nasional pada tahun 2019 yang didapat dari data BPS secara jumlah memang generasi X mendominasi total angkatan pekerja yaitu 59 juta pekerja, tetapi mulai ke depannya milenial akan menggantikan generasi pendahulunya dan total generasi angkatan kerja milenial pada tahun 2019 mencapai 48 juta pekerja (BPS, 2020a). Dengan jumlah angkatan kerja yang tinggi pada generasi ini tetapi lapangan pekerjaan yang terbatas, dapat membuat generasi milenial susah untuk memasuki dunia kerja, sehingga hal ini berdampak negatif yaitu bertumbuhnya tingkat pengangguran. Berdasarkan data dari Portal Statistik DKI Jakarta bahwa tingkat pengangguran pada generasi milenial tahun 2019 di DKI Jakarta memiliki jumlah yang paling banyak dibandingkan dengan generasi yang lainnya, yaitu jumlah orang yang menganggur tahun 2019 pada generasi milenial mencapai 211.032 orang, sedangkan generasi X 49,936 orang, dan generasi baby

boomers 4,291 orang ([Portal Statistik DKI Jakarta, 2020](#)). Penelitian ini akan meneliti generasi milenial di daerah DKI Jakarta, alasan meneliti di DKI Jakarta karena berdasarkan BPS pada Agustus 2019 DKI Jakarta menjadi wilayah dengan angka pengangguran tertinggi, tingkat pengangguran di DKI Jakarta sebesar 10,95%, Banten 10,64%, Jawa Barat 10,4%, Riau 10,34%, dan Maluku 7,57%. Jika dibandingkan dengan lima provinsi lainnya DKI Jakarta menjadi wilayah dengan angka pengangguran tertinggi ([BPS, 2020b](#))

Alasan kedua karena tingkat kesempatan kerja di DKI Jakarta merupakan yang terendah se-Indonesia, yakni DKI Jakarta 89,05%, Banten 89,36%, Jawa Barat 89,54%, Riau 89,66%, dan Maluku 92,43% mengalami penurunan karena *Covid-19* dengan mengurangi jumlah tenaga kerja maupun lowongan kerja ([Databoks, 2021](#)). Menurut [Adhiyaksa \(2010\)](#) banyaknya jumlah pengangguran karena kurangnya persiapan kerja dalam diri setiap individu di dunia kerja, sehingga gagal mendapatkan pekerjaan, dan juga ditambah dengan lapangan pekerjaan yang terbatas. Kesiapan kerja sangat penting, karena dengan hal tersebut dapat meringankan setiap individu untuk mengerjakan suatu tanggung jawabnya dengan baik dan dapat mewujudkan tujuan di dalam diri dan perusahaan ([Makki, 2015](#)). Kesiapan dalam bekerja bukan sekedar mampu menekuni ilmu pengetahuan, tapi mengenai suatu kemampuan dan kepribadian untuk dapat menempatkan diri dalam lingkungan kerja dan menciptakan hubungan baik antar rekan kerja. Menurut [Agustin \(2018\)](#) faktor kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor kecerdasan, kemampuan, keterampilan, minat, dorongan, kebutuhan psikologis, tekad, dan karakter.

Menurut [Landrum et al. \(2010\)](#) karakter akan berkontribusi terhadap kesiapan seseorang ketika melakukan suatu pekerjaan, karena itu untuk meningkatkan kesiapan setiap individu dapat mengembangkan tipe kepribadian, kecerdasan emosional merupakan suatu tipe pembentukan karakter. Seperti yang dikatakan juga oleh [Lie dan Darmasetiawan \(2017\)](#) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kesuksesan seseorang berasal dari kecerdasan intelektual (*IQ*) sebesar 20% dan faktor pendukung lainnya termasuk kecerdasan emosional (*EQ*) sebesar 80%. Menurut [Goleman \(2009\)](#) kecerdasan emosional dapat membantu seseorang untuk memiliki kesadaran diri, mengendalikan perasaan atau emosi diri sendiri, memotivasi diri, memiliki rasa empati terhadap lingkungan sekitarnya, dan dapat menjalin hubungan baik. Dalam bekerja, memungkinkan menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama antar rekan kerja untuk menghasilkan kerja secara maksimal.

Terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi kesiapan dalam bekerja adalah faktor keterampilan [Agustin \(2018\)](#). Seperti yang kita tahu, keterampilan digital sangat penting ketika memasuki dunia kerja, karena berdasarkan survei [The British Computer Society](#), 90% dari Profesional Sumber Daya Manusia dan pengusaha mengatakan bahwa keterampilan dalam mengoperasikan digital penting untuk sebagian besar peran dalam organisasi mereka. Karena dalam kondisi ini hampir setiap pekerjaan bergantung beberapa aspek teknologi, survei juga menunjukkan bahwa 81% pengusaha menganggap keterampilan digital sebagai persyaratan penting saat mempekerjakan orang. Survei [British Computer Society](#) juga menunjukkan keterampilan digital sebagai persyaratan penting saat mempekerjakan orang yaitu keterampilan dalam pengoperasian email (97%), pengoperasian Word (92%), Spreadsheets (89%), Media sosial (71%). Keterampilan digital juga bukan hanya berfokus dalam operasi teknis, tetapi keterampilan digital juga membutuhkan tingkat yang lebih tinggi seperti mencari informasi, berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah dalam penggunaan teknologi digital ([Claro et al. 2012](#)). Menurut [De Haan \(2010\)](#) menganggap komponen digital sebagai bagian integral dari keterampilan profesional harus dimiliki, karena organisasi telah berkembang pesat sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan digital yang luas. Dengan menguasai teknologi digital memberikan peran aktif bagi organisasi karena kinerja yang efektif dan efisien dihasilkan dari pengoptimalan menggunakan teknologi, sehingga penguasaan dalam keterampilan teknologi digital berperan penting dalam kesiapan kerja ([Handayani, Runtuwene, & Sambul, 2018](#)).

Keterampilan digital saat ini sangat penting didukung dengan kondisi yang terjadi saat ini, yaitu untuk mengatasi penyebaran *Covid-19* tersebut pemerintah Indonesia sudah mengumumkan beberapa peraturan seperti karantina, *social and physical distancing* hingga pembatasan sosial berskala besar (PSBB) ([Siregar, H.S et al., 2020](#)). *Covid-19* memberikan pengalaman belajar yang berharga bagi peradaban manusia saat ini, pandemi ini telah mengubah seluruh dan mempercepat terjadinya

digitalisasi ([Saputra, et al., 2020](#)). Kondisi pandemi ini membuat semua orang agar *stay at home*, beribadah, belajar dan bekerja di rumah. Karena masa pandemi ini sudah banyak perusahaan yang menerapkan konsep *Work From Home (WFH)* yaitu karyawan suatu perusahaan dapat mengerjakan pekerjaannya dari mana saja, dan kapan saja, dengan bekerja di rumah, oleh karena itu Keterampilan dalam mengoperasikan digital sangat penting, karena dalam konsep *Work From Home (WFH)* melibatkan semua pekerjaan dalam penggunaan digital untuk dapat saling terhubung satu dengan lainnya.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas penulis ingin mengambil penelitian dengan tema Human Resource Management tentang tingkat kesiapan kerja pada generasi milenial serta mengambil judul **“Kesiapan Kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Digital”**

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh variabel kecerdasan emosional dan keterampilan digital terhadap kesiapan kerja generasi milenial. Menurut data [Portal Statistik DKI Jakarta \(2020\)](#) bahwa jumlah pengangguran DKI Jakarta mencapai 211.032 orang, dengan jumlah ini setelah dihitung dengan rumus sampling Krecjje and Morgan, jumlah sampel didapatkan sebanyak 401. Penelitian ini dilakukan pada periode Maret-Juni 2020.

## **2. Tinjauan Pustaka Ddn Pengembangan Hipotesis**

### **2.1. Kesiapan Kerja**

Menurut [Baiti, et al \(2017\)](#) adalah suatu faktor yang berkaitan dengan keahlian seseorang untuk menjalankan suatu tuntutan kemampuan, kualitas dan kinerja dalam dunia kerja. Sedangkan pengertian kesiapan kerja menurut [Slameto \(2010\)](#) adalah suatu kondisi seseorang dapat memberikan tanggapan di dalam situasi tertentu. Selain itu juga ada pengertian kesiapan kerja menurut [Baiti dan Munadi \(2014\)](#) ialah suatu perasaan yang dirasakan seseorang dalam bertingkah laku dengan kondisi tertentu. Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap dan kematangan seseorang untuk memasuki dunia kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja generasi milenial ialah menurut [Brady \(2010\)](#) yaitu: (1) Tanggung jawab (*Responsibility*), dalam faktor ini berkaitan dengan seseorang menghargai waktu dengan datang tepat waktu, mengikuti standar kerja yang sudah ditentukan dan menghargai kerahasiaan perusahaan. (2) Fleksibilitas (*Flexibility*), dalam faktor ini berkaitan dengan kondisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi. Perubahan di dalam dunia kerja menyangkut perubahan jam kerja, penempatan kerja, tanggung jawab, dan pemindahan jabatan. (3) Komunikasi (*Communication*), dalam faktor ini berkaitan dengan suatu keahlian yang dimiliki untuk menjalin komunikasi antar individu seperti memahami arahan, meminta bantuan, menerima saran atau masukan, dan menghargai rekan kerja, (4) Pandangan Diri (*Self View*), faktor ini berkaitan dengan keyakinan yang ada didalam diri mengenai keyakinan diri dengan pekerjaan dan menyadari kemampuan yang ada di dalam diri sendiri, dan (5) Kesehatan dan Keselamatan (*Health & Safety*), faktor ini mengenai kondisi dimana seseorang menjaga dirinya dalam berkegiatan maupun bekerja seperti mengikuti segala peraturan dan kebijakan yang dibuat untuk menjaga kesehatan dan keselamatannya, selain itu juga ikut menjaga kesehatan dan keselamatan dimanapun berada.

### **2.2. Kecerdasan Emosional**

Menurut [Eva \(2013\)](#) adalah suatu aspek yang ada didalam diri manusia, jika seseorang dapat mengelola emosinya dengan baik maka akan membantu meningkatkan motivasi perilaku. Terdapat pengertian kecerdasan emosi lainnya menurut [Goleman \(2009\)](#) adalah kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan dan emosi diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosional termasuk kedalam kecerdasan sosial menurut [Eva \(2013\)](#) karena melibatkan kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan yang dimiliki oleh orang lain. Dalam dunia kerja kecerdasan emosional dapat dimiliki oleh setiap individu untuk membantunya dalam memahami emosi seseorang, pengertian kecerdasan emosional menurut [Griffin dan Moorhead \(2013\)](#) adalah kondisi dimana seseorang mempunyai kesadaran akan dirinya dan dapat mengendalikan emosi yang dimiliki. Berdasarkan pengertian

kecerdasan emosional menurut beberapa ahli dapat ditarik kesimpulan yaitu suatu keahlian yang dimiliki untuk mengendalikan diri, emosi dan perasaannya untuk mengarah ke dampak positif.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut [Eva \(2013\)](#), yaitu: (1) Kesadaran diri, dalam faktor ini berkaitan dengan kemampuan seseorang yang dapat mengetahui dan mengenali perasaan dirinya sendiri, selain itu juga dapat mengetahui penyebab munculnya emosi dan perasaan diri sendiri, (2) Mengelola Emosi, dalam faktor ini menjelaskan mengenai seseorang yang dapat mengatur emosi dan perasaan diri sendiri, serta dapat menunjukkan emosi dan perasaan yang ada di dalam diri, (3) Motivasi, dalam hal ini menjelaskan tentang bagaimana seseorang dapat memberikan dukungan untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan, dan memiliki kepercayaan mengenai keberhasilan untuk ke depannya. (4)Empati, hal ini berkaitan dengan dimana seseorang dapat mengetahui dan memahami perasaan orang lain, dan dapat mendengarkan perasaan yang dirasakan oleh orang lain. (5) Keterampilan Sosial, faktor ini berkaitan dengan kemampuan seseorang yang mampu menjalin interaksi dengan orang lain. Selain hal itu, seseorang dapat mempertahankan hubungan baik dengan orang lain.

Berdasarkan penelitian empiris terdahulu telah membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Penelitian terdahulu menurut [Alzahrani \(2019\)](#) membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara IE dan kesiapan karyawan untuk menerima suatu perubahan yang lebih baik. Sementara penelitian lain [Al-Swidi, Gelaidan, & Mabkhot \(2018\)](#) menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk melakukan perubahan yang lebih baik, dan penelitian [Harahap & Sagala \(2019\)](#) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 27% antara kecerdasan emosional dengan kesiapan kerja pada mahasiswa D3 Keperawatan. Menyimak dari riset-riset terdahulu, artikel ini mengembangkan hipotesis bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

**H1:** *Kecerdasaan emosional berpengaruh terhadap kesiapan kerja*

### **2.3. Keterampilan Digital**

Menurut [Green, et.al \(2001\)](#) keterampilan digital adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat menggunakan teknologi digital secara online. Terdapat pengertian lain menurut [Katz \(2007\)](#) mengenai keterampilan digital adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam mencari solusi permasalahan dengan menggunakan teknologi digital. Selain itu menurut [Van Laar, et.al \(2020\)](#) keterampilan digital adalah suatu keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh setiap individu untuk menggunakan internet dan teknologi digital.

Menurut [Van Laar, et al \(2020\)](#) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan digital, yaitu: (1) Keterampilan Digital Informasi, dalam keterampilan ini dibutuhkan kemampuan seseorang untuk dapat mencari informasi, memilih informasi, dan mengevaluasi informasi secara online. (2) Keterampilan Berpikir Kritis Secara Digital, keterampilan ini membutuhkan seseorang untuk berpikir secara kritis untuk memilih informasi yang ada di media online, dan dapat menganalisis informasi secara online. (3) Keterampilan Kreativitas Digital, dalam keterampilan ini dibutuhkan kreativitas untuk bersaing dengan pekerja lainnya. Keterampilan ini mencakup seseorang dapat menghasilkan suatu ide dalam penggunaan teknologi, dan dapat memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik. (4) Keterampilan Pemecahan Masalah Secara Digital, keterampilan ini mencakup memanfaatkan internet dan teknologi digital lainnya untuk menyelesaikan masalah atau kendala yang ada, dan dapat menggunakan teknologi digital, dan internet untuk mengelola atau menganalisis kendala.

Memperhatikan penelitian empiris terdahulu telah membuktikan bahwa kecerdasan keterampilan digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Studi [Lestari & Santoso \(2019\)](#) membuktikan bahwa pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja paling tinggi. Artinya literasi digital paling tinggi untuk mendorong siswa mengekspresikan diri mereka untuk siap dalam menghadapi dunia kerja. Studi [Van Laar, Deursen, Dijk & Haan \(2019\)](#) menjelaskan bahwa tingkat keterampilan digital abad ke-21 sangat bervariasi. Tempat kerja saat ini semakin banyak meminta pekerja dengan pengetahuan yang sangat terampil secara digital yang menghasilkan dan mendistribusikan ide dan informasi, dan studi [Kharnolis & Ramadhina \(2021\)](#) menjelaskan bahwa penelitian dari pihak industri kreatif fashion memiliki perspektif bahwa keterampilan digital abad 21 sebagai keterampilan yang paling dibutuhkan dalam industri kreatif untuk siap bekerja di era revolusi industri 5.0. Menyimak dari riset-riset terdahulu,

artikel ini mengembangkan hipotesis bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

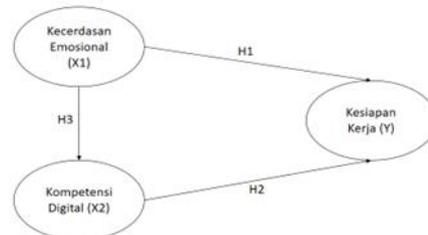
**H2:** *Keterampilan digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja*

Studi empiris terdahulu telah membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterampilan digital. Studi [Rahmadhani & Sukarjo \(2020\)](#) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan literasi digital dengan hasil belajar IPS Siswa Kelas IV SDN Gugus Diponegoro Kecamatan Randublatung. Studi [Sulistianingsih \(2017\)](#) menjelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitian kecerdasan emosional dapat meningkat melalui model pembelajaran digital storytelling, dan studi [Yang, Quadir & Chen \(2019\)](#) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dalam hasil atau performa pembelajaran dengan keterampilan siswa penggunaan pembelajaran digital berbasis game. Menyimak dari riset-riset terdahulu, artikel ini mengembangkan hipotesis bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

**H3:** *Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterampilan digital*

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menurut [Sugiyono \(2013\)](#) penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel, pengumpulan data, dan analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengukur secara statistik seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan keterampilan digital terhadap kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta. *Time horizon* dalam observasi objek penelitian adalah *one-shot* untuk meneliti satu kelompok dengan diberi satu kali perlakuan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini (1) Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang di sebarakan pada generasi milenial (2) Data sekunder diperoleh dari artikel, jurnal, studi pustaka, dan buku. Gambar kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir  
Sumber: Peneliti (2021)

Hitungan untuk besaran sampel menggunakan rumus dari [Krejcie dan Morgan \(1970\)](#) dan berikut adalah rumus Krejcie dan Morgan:

$$n = \frac{x^2 NP(1 - P)}{e^2(N - 1) + x^2 P (1 - P)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

x<sup>2</sup> = Nilai table Chi-Square (3,841)

N = Ukuran Populasi

P = Proporsi Populasi (Diasumsikan 0,50)

e = Tingkat akurasi yang dinyatakan proporsi (0,05)

Berdasarkan rumus [Krejcie dan Morgan \(1970\)](#), maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{3,841 \times 211.032 \times 0,5 (1 - 0,5)}{0,05^2 \times (211.032 - 1) + 3,841 \times 0,5(1 - 0,5)}$$

$$n = 383,403982$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari populasi sebesar 211.032 orang, maka jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini dibutuhkan sebanyak 383 orang. Dari penyebaran kuesioner didapatkan 401 orang responden. Metode pengumpulan data yang menggunakan Google Form untuk menyebarkan kuesioner dengan memberi nilai skor 1-5, nilai 1 (satu) merupakan yang terendah “Tidak Pernah” dan nilai 5 (lima) merupakan yang tertinggi “Selalu”

Peneliti menggunakan aplikasi software SPSS 26 untuk mempermudah pengujian dan perhitungan. Metode yang dipakai untuk meneliti adalah:

- **Uji Instrumen validitas dan Reliabilitas**

Validitas untuk menunjukkan tingkat kehandalan dan kesahihan suatu instrumen ([Arikunto, 2010](#)). Hasil kuesioner dapat nyatakan *valid* apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan rtabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = n-2

**Dasar Pengambilan Keputusan:**

- R hitung  $\geq$  nilai R tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- R hitung  $<$  nilai R tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas sebagai pengukuran bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik ([Arikunto, 2010](#)). Menurut [Sugiyono \(2013\)](#) Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,7.

**Dasar Pengambilan Keputusan:**

- Alpha  $\geq$  0.7, maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel
- Alpha  $<$  0.7, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel

- **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif untuk mendeskripsikan dan meringkas data yang diperoleh dari sampel agar lebih mudah dipahami. Dalam statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan tahun kelahiran, jenis kelamin, domisili, pengalaman kerja, pendidikan, status perantauan, dan golongan darah. Analisis deskriptif terdapat tiga bagian yang akan menjelaskan mengenai hasil analisis deskriptif responden, hasil analisis deskriptif variable, dan hasil analisis deskriptif tabulasi silang antara responden dan variable

- **Uji Hipotesis (Analisis Regresi)**

Analisis regresi untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian ini. Terdapat dua persamaan analisis regresi, yaitu: 1. Regresi sederhana 2. Regresi berganda. Menurut [Sugiyono \(2013\)](#) uji regresi sederhana untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Menurut [Priyatno \(2014:148\)](#) analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Adapun rumus persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$$

**Keterangan:**

a = Konstanta

b = Nilai regresi

Y = Variable dependen

X1 dan X2 = Variabel independent

Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh variabel independent mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati nol berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen terbatas dan nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

Uji t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan dan dugaan yang dihipotesiskan oleh si peneliti untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen.

**Dasar Pengambilan Keputusan:**

- T hitung > T tabel dan nilai signifikansi < 0,05, Ho ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- T hitung < T tabel dan nilai signifikansi > 0,05, Ho diterima, sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**4. Hasil dan Pembahasan**

**4.1. Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan tabel 1 pengujian untuk validitas dan reliabilitas, didapatkan hasil bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kesiapan kerja, kecerdasan emosional, dan keterampilan digital bisa dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari rtabel 0,10.

Dari hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh butir pertanyaan pada variabel tersebut didapatkan hasil bahwa variabel kesiapan kerja, kecerdasan emosional, dan keterampilan digital reliabel. Hal itu dinyatakan reliabel dikarenakan masing-masing variabel memiliki |r| atau cronbach alpha lebih besar dari koefisien reliabilitas sebesar 0,700.

**4.2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Berikut adalah hasil perhitungan untuk deskriptif variabel pada penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	N	Validitas	Reliabilitas	Rata-Rata
Kesiapan Kerja	Tanggung Jawab				0,843	3,88
						4,00
		Selama sekolah mengerjakan PR dengan sangat baik	401	0,549		3,94
		Datang tepat waktu	401	0,505		3,97
		Pribadi yang mematuhi peraturan yang berlaku	401	0,583		3,88
		Dapat menjaga rahasia	401	0,538		4,20
	Fleksibilitas					3,78

Variabel	Dimensi	Indikator	N	Validitas	Reliabilitas	Rata-Rata	
		mudah mengatakan "YA" untuk tawaran kegiatan baru	401	0,568		3,61	
		Dapat menuntaskan pekerjaan walaupun terjadi banyak perubahan	401	0,633		4,09	
		Cepat nyaman berinteraksi dengan orang-orang yang baru dikenal	401	0,597		3,64	
	Komunikasi						3,96
		Mudah menerima saran atau masukan dari orang lain	401	0,557		3,57	
		Berani untuk bertanya langsung kepada orang lain untuk hal yang butuh diketahui	401	0,570		4,05	
		Mudah menerima masukan dari siapa pun atas kesalahan	401	0,611		4,07	
		Sebagai pribadi yang santun atau menghargai orang lain	401	0,627		4,16	
	Pandangan Diri						3,66
		Cepat dalam menguasai keterampilan baru	401	0,657		3,77	
		Merasa tidak bertanggung jawab bila bekerja tanpa memiliki keterampilan yang memadai	401	0,477		3,55	
	Kesehatan dan Keselamatan						3,82
		Menggunakan helm ketika mengendarai motor	401	0,482		4,25	
		Berolahraga secara teratur untuk menjaga kesehatan fisik	401	0,553		3,38	
	Kecerdasan Emosional					0,812	3,94
						3,81	
Kesadaran Diri		Tidak sulit untuk memahami emosi diri sendiri	401	0,586		3,69	
		Bisa menyadari penyebab terpicunya emosi	401	0,620		3,93	
Mengelola Emosi						3,69	
		Dapat mengubah emosi (marah, bosan, atau pun terkejut) dengan mudah	401	0,544		3,56	
		Dapat menampilkan emosi yang berbeda kepada orang atau situasi yang berbeda	401	0,609		3,82	
Motivasi						4,10	
		Dapat menangani keengganan pribadi untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu	401	0,671		3,74	
		Yakin berpeluang untuk jadi lebih hebat lagi di masa depan	401	0,557		4,47	

Variabel	Dimensi	Indikator	N	Validitas	Reliabilitas	Rata-Rata
	Empati					4,17
		Dapat memahami emosi atau perasaan orang lain	401	0,641		3,99
	Keterampilan Sosial	Bersedia mendengarkan teman dan keluarga yang berkeluh kesah	401	0,608		4,35
						3,92
		Senang mencari teman baru dengan melakukan kegiatan berorganisasi	401	0,608		3,83
		Dapat membuat suasana pertemuan menjadi lebih menyenangkan	401	0,693		4,00
Keterampilan Digital	Keterampilan Digital Informasi		401		0,889	4,12
						4,37
		Menjadikan internet untuk menguasai mempelajari hal yang baru	401	0,749		4,35
		Menggunakan internet untuk mencari informasi yang dibutuhkan	401	0,711		4,52
		Memeriksa ulang kesahihan atau kebenaran informasi	401	0,666		4,23
	Keterampilan Berpikir Kritis Secara Digital					3,97
		Mengevaluasi aspek manfaat dari penggunaan internet selama ini	401	0,750		3,94
		Tertarik untuk menelaah penemuan atau hal baru dari internet	401	0,736		3,99
	Keterampilan Kreativitas Digital					3,96
		Menggunakan media sosial untuk memelihara pertemanan	401	0,673		4,17
		Merasa nyaman untuk belajar menggunakan <i>learning management system</i> yang disediakan	401	0,733		3,75
	Keterampilan Pemecahan Masalah Secara Digital					4,20
		Menggunakan internet atau media sosial untuk menemukan ide baru	401	0,795		4,12
		Menggunakan internet atau media sosial untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	401	0,764		4,28

Sumber: Peneliti (2021)

- Variabel Kesiapan Kerja  
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat berdasarkan dimensi di setiap variabel, bahwa generasi milenial di daerah DKI Jakarta memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi pada dimensi tanggung

jawab sebesar (4,00), fleksibilitas (3,78), komunikasi (3,96), pandangan diri (3,66), dan kesehatan dan keselamatan (3,82).

- Variabel Kecerdasan Emosional  
Tingkat kecerdasan emosional generasi milenial di DKI Jakarta memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi pada dimensi kesadaran diri (3,81), mengelola emosi (3,69), motivasi (4,10), empati (4,17), dan keterampilan sosial (3,92).
- Variabel Keterampilan Digital  
Pada variabel ini didapatkan hasil bahwa generasi milenial di DKI Jakarta memiliki tingkat keterampilan digital yang tinggi berdasarkan dimensinya seperti pada dimensi keterampilan digital informasi (4,37), keterampilan berpikir kritis secara digital (3,97), keterampilan kreativitas digital (3,96) dan keterampilan pemecahan masalah secara digital (4,20)

#### 4.3. Deskriptif Profil Responden

Deskriptif responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Profil Responden

Kategori	Jumlah Responden	Persentase	Kumulatif
Jenis Kelamin			
Laki - Laki	184	45,89%	45,89%
Perempuan	217	54,11%	100%
Tahun Kelahiran			
1982	2	0,50%	0,50%
1983	2	0,50%	1,00%
1984	1	0,25%	1,25%
1985	1	0,25%	1,50%
1986	1	0,25%	1,75%
1987	1	0,25%	2,00%
1990	1	0,25%	2,25%
1991	2	0,50%	2,75%
1992	3	0,75%	3,50%
1993	12	3,00%	6,50%
1994	15	3,74%	10,24%
1995	24	5,98	16,22%
1996	7	1,74	17,96%
1997	9	2,24	20,20%
1998	43	10,72%	30,92%
1999	224	55,86	86,74%
2000	53	13,22%	100%
Domisili			
Jakarta Barat	232	57,85%	57,85%
Jakarta Utara	13	3,24%	61,1%
Jakarta Selatan	68	16,96%	78,06%
Jakarta Timur	23	5,74%	83,8%
Jakarta Pusat	13	3,24%	87,04%
Lainnya	52	12,97%	100%
Pengalaman Kerja			

Belum Pernah Kerja	137	34,16%	34,16%
Sudah Pernah Magang, Tetapi Belum Memiliki Pekerjaan Tetap	135	33,67%	67,83%
Sudah Bekerja	129	32,17%	100%
Pendidikan Terakhir			
SMA/SMK	282	70,32%	70,32%
Diploma (D1,D2,D3,D4)	28	6,98%	77,3%
Sarjana (S1)	91	22,70%	100%
Perantau			
Ya	81	20,20%	20,20%
Tidak	320	79,80%	100%
Golongan Darah			
Golongan Darah B	100	24,94%	24,94%
Golongan Darah A	67	16,71%	41,65%
Golongan Darah O	189	47,13%	88,78%
Golongan Darah AB	45	11,22%	100%

Dalam penelitian ini, didapatkan profil responden untuk mengukur pengaruh antara kecerdasan emosional dan keterampilan digital terhadap kesiapan kerja pada demografi yang berbeda. Dari tabel tersebut didapatkan data bahwa perempuan 54% dan sisanya laki-laki. Tahun 1999 mendominasi tahun kelahiran sebesar 55% dan sisanya terisi oleh tahun kelahiran generasi milenial lainnya. Domisili Jakarta barat mendominasi dengan persentase sebesar 57% dan sisanya didominasi oleh daerah Jakarta lainnya. Pengalaman kerja dalam penelitian ini didominasi oleh belum pernah bekerja sebesar 34%. Pendidikan terakhir didominasi oleh SMA/SMK sebesar 70% dan sisanya didominasi oleh diploma dan sarjana. Status perantau didominasi dengan tidak merantau yaitu sebesar 79%. Untuk golongan darah didominasi dengan golongan darah O sebesar 47% dan sisanya didominasi oleh golongan darah lainnya.

#### 4.4. Tabulasi Silang Variabel

##### 4.4.1. Berdasarkan Perbedaan Tahun Lahir

Tabel 3. Hasil Tabulasi Silang Perbedaan Tahun Lahir

Tahun Lahir	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
Tahun 1999	224	3,83	0,47	2,12	1,96	Signifikan
Non Tahun 1999	177	3,94	0,55			

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil tabulasi silang pada variabel kesiapan kerja untuk tahun lahir didapatkan nilai Zhitung 2,12 lebih besar dari Ztabel 1,96. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja generasi milenial berdasarkan tahun lahir ada perbedaan.

##### 4.4.2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Hasil Tabulasi Silang Perbedaan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
Perempuan	217	3,96	0,55	2,78	1,96	Signifikan
Laki - Laki	184	3,82	0,46			

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil tabulasi silang pada variabel kesiapan kerja untuk jenis kelamin didapatkan nilai Zhitung 2,78 lebih besar dari Ztabel 1,96. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja generasi milenial berdasarkan jenis kelamin ada perbedaan.

#### 4.4.3. Berdasarkan Golongan Darah

Tabel 5. Hasil Tabulasi Silang Perbedaan Golongan Darah

Golongan Darah	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
Golongan Darah O	189	3,90	0,52	0,59	1,96	Tidak Signifikan
Non Golongan Darah O	212	3,87	0,49			

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil tabulasi silang pada variabel kesiapan kerja untuk golongan darah didapatkan nilai Zhitung 0,59 lebih kecil dari Ztabel 1,96. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja generasi milenial berdasarkan golongan darah tidak berbeda.

#### 4.4.4. Berdasarkan Status Perantau

Tabel 6. Hasil Tabulasi Silang Status Perantau

Perantau	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
Iya	81	3,91	0,47	0,67	1,96	Tidak Signifikan
Tidak	320	3,87	0,51			

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil tabulasi silang pada variabel kesiapan kerja untuk status perantauan didapatkan nilai Zhitung 0,67 lebih kecil dari Ztabel 1,96. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja generasi milenial berdasarkan status perantauan tidak berbeda.

#### 4.4.5. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 7. Hasil Tabulasi Silang Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
SMA/SMK	282	3,88	0,54	0,41	1,96	Tidak Signifikan
Non SMA/SMK	119	3,86	0,39			

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil tabulasi silang pada variabel kesiapan kerja untuk tingkat pendidikan didapatkan nilai Zhitung 0,41 lebih kecil dari Ztabel 1,96. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja generasi milenial pada tingkat pendidikan SMA / SMK dan non SMA/SMK tidak berbeda.

#### 4.4.6. Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 8. Hasil Tabulasi Silang Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
Belum bekerja	272	3,87	0,53	0,40	1,96	Tidak Signifikan
Sudah bekerja	129	3,89	0,44			

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil tabulasi silang pada variabel kesiapan kerja untuk status pekerjaan didapatkan nilai Zhitung 0,40 lebih kecil dari Ztabel 1,96. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja generasi milenial pada status pekerjaan yang belum bekerja dan yang sudah bekerja tidak berbeda.

4.4.6. Berdasarkan Domisili

Tabel 9. Hasil Tabulasi Domisili

Domisili	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
DKI Jakarta	349	3,88	0,52	1,07	1,96	Tidak Signifikan
Non DKI Jakarta	52	3,82	0,35			

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil tabulasi silang pada variabel kesiapan kerja untuk domisili didapatkan nilai Zhitung 1,07 lebih kecil dari Ztabel 1,96 Dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja generasi milenial pada domisili DKI Jakarta dan non DKI Jakarta tidak berbeda.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Hipotesis X1 dan X2 Terhadap Y

❖ Koefisien determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Tabel 10. Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.519	.35063

a. Predictors: (Constant), KeterampilanDigital\_X2, KecerdasanEmosional\_X1

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi 0,521, dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,1% variabel kesiapan kerja (Y) dapat dijelaskan melalui variabel bebasnya kecerdasan emosional (X1) dan keterampilan digital (X2). Sisanya 47,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

❖ Persamaan Regresi X1 dan X2 Terhadap Y

Tabel 11. Analisis Regresi X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.979	.141		6.963	.000
	KecerdasanEmosional_X1	.437	.043	.463	10.240	.000
	KeterampilanDigital_X2	.283	.039	.331	7.328	.000

a. Dependent Variable: KesiapanKerja\_Y

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 11 didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,979 + 0,437 X1 + 0,283 X2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kesiapan Kerja (Y) dapat meningkat 0,979 apabila seluruh variabel bebasnya kecerdasan emosional (X1) dan keterampilan digital (X2) dianggap konstan.
- Kesiapan Kerja (Y) dapat meningkat 0,437 untuk setiap tambahan satuan kecerdasan emosional (X1) dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

- Kesiapan Kerja (Y) dapat meningkat 0,283 untuk setiap tambahan satuan keterampilan digital (X2) dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

❖ **Uji t X1 dan X2 Terhadap Y**

Adapun dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- t hitung > t tabel dan sig < 0,05, Ho ditolak
- t hitung < t tabel dan sig > 0,05, Ho diterima

Tabel 12. Uji t X1 dan X2 Terhadap Y

Variabel		Nilai	Tanda	$\alpha$ /ttabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	thitung	10,240	>	1,65	Signifikan
	Sig	0,000	<	0,05	Signifikan
Keterampilan Digital (X2)	thitung	7,328	>	1,65	Signifikan
	Sig	0,000	<	0,05	Signifikan

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja pada generasi milenial di DKI Jakarta. Karena nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < nilai  $\alpha$  (0,05).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan digital terhadap kesiapan kerja pada generasi milenial di DKI Jakarta. Karena nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < nilai  $\alpha$  (0,05).

4.5.2. Uji Hipotesis X1 Terhadap X2

❖ **Koefisien Determinasi X1 Terhadap X2**

Tabel 13. Koefisien Determinasi X1 terhadap X2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 <sup>a</sup>	.411	.410	.41092

a. Predictors: (Constant), KeterampilanDigital\_X2

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi 0,411, dapat disimpulkan bahwa sebesar 41,1% kecerdasan emosional (X1) dapat dijelaskan melalui variabel bebasnya keterampilan digital (X2). Sisanya 58,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

❖ **Persamaan Regresi X1 Terhadap X2**

Tabel 14. Analisis Regresi X1 terhadap X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.531	.146		10.497	.000
	KeterampilanDigital_X2	.580	.035	.641	16.703	.000

a. Dependent Variable: KecerdasanEmosional\_X1

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 14 didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$X1 = 1,531 + 0,580 X2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kecerdasan emosional (X1) dapat meningkat 1,531 satuan apabila variabel bebasnya yaitu keterampilan digital (X2) dianggap konstan.
- Kecerdasan emosional (X1) dapat meningkat 0,580 satuan untuk setiap tambahan satuan keterampilan digital (X2), dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

#### ❖ Uji t X1 Terhadap X2

Adapun dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak
- $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$ ,  $H_0$  diterima

Tabel 15 Uji t X1 terhadap X2

Variabel		Nilai	Tanda	$\alpha/t_{tabel}$	Keterangan
Keterampilan Digital (X2)	thitung	16,703	>	1,65	Signifikan
	Sig	0,000	<	0,05	Signifikan

Sumber: Peneliti (2021)

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap keterampilan digital pada generasi milenial di DKI Jakarta. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < \alpha (0,05)$ .

#### 4.6. Implikasi Hasil Pembahasan

##### *Implikasi Teoritis*

Berdasarkan hasil penelitian kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu dari jurnal [Harahap & Sagala \(2019\)](#) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja karena terdapat pengaruh sebesar 27% antara kecerdasan emosional dengan kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian keterampilan digital berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu dari jurnal [Lestari & Santoso \(2019\)](#) menyatakan bahwa terdapat pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja, literasi digital memiliki pengaruh paling tinggi untuk mendorong siswa mengekspresikan diri mereka untuk siap dalam menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap keterampilan digital. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu dari jurnal [Yang, Quadir & Chen \(2019\)](#) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dalam hasil atau performa pembelajaran dengan keterampilan siswa dalam penggunaan pembelajaran digital berbasis game.

##### *Implikasi Manajerial*

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dalam penelitian ini, terdapat penjelasan mengenai implikasi manajerial penelitian ini, yaitu:

1. Kecerdasan emosional dan keterampilan digital terhadap kesiapan kerja secara kebersamaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif masing-masing sebesar 52,1% terhadap kesiapan kerja dan jika hal tersebut diterapkan oleh generasi milenial kesiapan kerja akan meningkat dan

- menjadi lebih baik untuk memasuki dunia kerja. Sementara 47,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
2. Kecerdasan Emosional terhadap Keterampilan digital secara kebersamaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif masing-masing sebesar 41,1%. Sementara 58,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## 5. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu tingkat kesiapan kerja, kecerdasan emosional dan keterampilan digital milenial termaksud dalam kategori tinggi. Adanya signifikansi perbedaan tingkat kesiapan kerja milenial pada jenis kelamin dan tahun kelahiran, dan tidak adanya signifikansi perbedaan tingkat kesiapan kerja milenial pada domisili, status pekerjaan, pendidikan, status perantauan dan golongan darah. Variabel kecerdasan emosional dan keterampilan digital berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja.

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah berdasarkan kesiapan kerja generasi milenial memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi. Namun dalam dimensi fleksibilitas memiliki hasil yang lebih kecil dibanding lainnya, maka dari itu generasi milenial harus dapat meningkatkan dirinya dalam fleksibilitas, seperti dapat menyesuaikan diri dalam perubahan yang terjadi. Berdasarkan kecerdasan emosional generasi milenial memiliki tingkat juga tetapi dalam dimensi mengelolah emosi mendapatkan hasil paling rendah oleh karna itu dapat ditingkatkan lagi dengan mengatur emosi dan perasaan diri serta dapat menunjukkan emosi dan perasaan dengan tepat sesuai dengan kondisi yang dialami. Dan terakhir berdasarkan keterampilan digital generasi milenial dapat dikatakan memiliki tingkat keterampilan digital yang tinggi ataupun baik. Namun dalam dimensi keterampilan kreativitas digital kurang sehingga dapat ditingkatkan dengan memikirkan dan menghasilkan suatu ide dalam penggunaan teknologi dan dapat memanfaatkan atau menggunakan teknologi yang tersedia.

## Limitasi dan Studi Lanjutan

Penelitian ini hanya tentang variabel kesiapan kerja, kecerdasan emosional dan keterampilan digital. Objek penelitian juga dibatasi hanya pada generasi milenial DKI Jakarta. Penulis mengalami hambatan pada proses pengumpulan data di tengah kondisi pandemi namun penulis tetap dapat pengumpulan data dan menyelesaikan penelitian. Untuk ke depannya penulis akan berusaha untuk meneliti faktor lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja lebih spesifik maupun lebih luas, sehingga dapat membuat penelitian yang lebih baik lagi.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan Terima kasih yang sebesar besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, orang tua penulis, dosen pembimbing, teman-teman penulis, dan Universitas Bina Nusantara yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, yang membuat penulis dapat menyelesaikan penelitian ini hingga selesai.

## Referensi

- Adhiyaksa, M. A., & Rusgiyono, A. (2010). Persepsi Dunia Kerja terhadap Lulusan Fresh Graduate S1 Menggunakan Multidimensional Unfolding (Studi Kasus: Dunia Usaha di Kabupaten Batang. *Media Statiska*, 3(1), 49-57. Diakses 05 April 2021 dari <https://doi.org/10.14710/medstat.3.1.49-57>
- Agustin, B. (2018). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir di Universitas Muhammadiyah Gresik*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, Gresik.
- Al-Swidi, A., Gelaidan, H. M., & Mabkhot, H. A. (2018). Employee Readiness for Change in Public Higher Education Institutions: Examining the Joint Effect of Leadership Behavior and Emotional Intelligence. *International Journal of Public Administration*, 41, 150-158.

- Alzahrani, M. S. (2019). The Impact of Emotional Intelligence on Readiness for Organizational Change: A Case Study on a Government Authority in Saudi Arabia. *American Journal of Industrial and Business Management*, 9, 1880-1889.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baiti, A. A., & Munadi, S. (2014). Pengaruh Pengalaman Praktik, Prestasi Belajar Dasar Kejuruan dan Dukungan Orang Tua terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(2).
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141.
- BPS.(2020a). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2019*. Jakarta:Badan Pusat Statistik.
- BPS.(2020b). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)*. Jakarta:Badan Pusat Statistik.
- Brady, R. (2010). *Kesiapan Kerja Bagi Inventaris Administrator*. Jakarta: Akasia.
- Claro, M., Preiss, D. D., San Martín, E., Jara, I., Hinostroza, J. E., Valenzuela, S., et al. (2012). Assessment of 21st Century ICT Skills in Chile: Test Design and Results From High School Level Students. *Computers & Education*, 59(3), 1042–1053. Diakses 08 April 2021 dari <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.004>
- Databoks. (2021). *Tingkat Kesempatan Kerja DKI Jakarta Terendah Nasional*. Diakses 29 Maret 2021 dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/02/18/tingkat-kesempatan-kerja-dki-jakarta-terendah-nasional>
- De Haan, J. (2010). Late on the Curve: Causes and Consequences of Differences in Digital Skills. *Handbook of Research on Overcoming Digital Divides*, 292–308.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2009). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Green, F., Ashton, D., & Felstead, A. (2001). Estimating the Determinants of Supply of Computing, Problem-Solving, Communication, Social, and Teamworking Skills. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 406–433.
- Gregory Moorhead., & Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi (Edisi 9)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handayani, R., R. Runtuwene, and S. Sambul. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2): 269315.
- Harahap, D. A., & Sagala, E. J. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesiapan Kerjapada Mahasiswa Paramedic. *Akuntabel 16 (1)*, 47-53.
- Katz, I. R. (2007). Testing Information Literacy in Digital Environments: ETS’s Skills assessment. *Information Technology and Libraries*, 26(3), 3–12.
- Kharnolis, M., & Ramadhina, R. (2021). Keterampilan Digital Abad 21: Persiapan Kerja Siswa Tata Busana di Era Industri 5.0. *e-Journal Volume 10*, 149-162.
- Krejcie and Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Landrum, et.al. (2010). Alumni Perceptions of Workplace Readiness. *Teaching of psychology*, 37(2), 97- 106.
- Lestari, S., & Santoso, A. (2019). The Roles of Digital Literacy, Technology Literacy, and Human Literacy to Encourage Work Readiness of Accounting Education Students in the Fourth Industrial Revolution Era. *KnE Social Sciences*, 513-527.
- Lie, L.N.C & Darmasetiawan, N.K. (2017). Pengaruh Soft Skill T=terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Jurnal ilmiah mahasiswa universitas Surabaya*, 6 (2), 1496-1514.
- Makki, B.I., dkk. (2015). The Relationship between Work Readiness Skills, Career Self-efficacy and Career Exploration among Engineering Graduates: A Proposed Framework. *Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10 (9), 1007-1011.
- Ozcelik, G. (2015). Engagement and Retention of the Millennial Generation in the Workplace through Internal Branding. *International Journal of Business and Management*, 10(3).
- Portal Statistik DKI Jakarta. (2020). *Statistik Ketenagakerjaan DKI Jakarta 2019*. Diakses 29 Maret 2021 dari <https://statistik.jakarta.go.id/statistik-ketenagakerjaan-dki-jakarta-2019/>
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Rahmadhania, M. A., & Sukarjo. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital dengan hasil belajar IPS. *Joyful Learning Journal*, 9(3), 171-176.
- Saputra, Nopriadi., Hayat, Hayat., & Aisyah, Hesty. (2020). Menelaah Efektivitas Bekerja-dari-Rumah: Pengalaman Indonesia Mendadak Virtual Work Semasa Covid-19. 50. 47-72.
- Siregar, H. S., Sugilar, H., Ukit, U., & Hambali, H. (2020) Merekonstruksi Alam Dalam Kajian Sains dan Agama: Studi Kasus pada Masa Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dampak Covid-19. *Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*. Diakses 10 April 2021 dari <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/30700>
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sulistianingsih, E. (2017). The Effectiveness of Learning Model Based Digital Storytelling to Improve Students Emotional Intelligence. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 34(2), 121-126.
- Thaib, Eva N. (2013). Hubungan antara Prestasi Belajar dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 13(2).
- The British Computer Society. (2018). *Digital Literacy and Employability*. Diakses 08 April 2021 dari <https://www.bcs.org/category/17854>
- Van Laar, E., van Deursen, A. J., van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review. *Sage Journals*,10(1).
- Yang, J. C., Quadir, B., & Chen, N.-S. (2019). Effects of Children's Trait Emotional Intelligence on Digital Game-Based Learning. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 35(4-5), 374-383.