BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Abstraksi yang diartikulasikan dalam bahasa yang membantu pemahaman dalam suatu penelitian disebut definisi konseptual. Ada beberapa yang perlu disebut sebagai deskripsi konseptual. Berikut ini beberapa di antaranya :

2.1.1 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja terkait hal informasi, pengetahuan, serta kemampuan diperlukan untuk bersaing di sektor korporat. Seseorang dinyatakan "siap bekerja" jikalau mereka mempunyai sikap, kemampuan, serta informasi yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja dan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan jabatan mereka. Menurut (Brown & Associates, 2002) menjelaskan bahwa kesiapan kerja muncul ketika ada kecocokan antara minat individu, keterampilan yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan.

Menurut (Clarke, 2018) kesiapan kerja melibatkan kombinasi dari keterampilan teknis, pemikiran kritis, komunikasi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai peran dan lingkungan kerja yang mendukung transisi dari pendidikan ke dunia kerja**.** Menurut (Peersia et al., 2024) kesiapan kerja adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang memungkinkan individu untuk efektif di tempat kerja.

Kesiapan kerja mencakup pemahaman, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk berhasil memasuki dan mempertahankan pekerjaan di

dunia kerja (Clark, 2013). Selanjutnya menurut (Robles, 2012) kesiapan kerja adalah kemampuan untuk menunjukkan keterampilan teknis dan non teknis yang diperlukan untuk berhasil di tempat kerja.

Kesiapan kerja juga melibatkan kesiapan mental dan emosional. Memasuki dunia kerja bisa menjadi pengalaman yang menegangkan, khususnya untuk lulusan baru dari perguruan tinggi. Oleh karena itu, kesiapan mental dan emosional sangat penting untuk menghadapi tantangan, tekanan, dan tanggung jawab yang datang dengan pekerjaan. Kesehatan mental yang baik dan kemampuan untuk mengelola stres akan membantu seseorang untuk tetap produktif dan menjaga keseimbangan hidup-kerja.

Selain itu, untuk siap memasuki dunia kerja, seseorang juga perlu mempunyai pengetahuan terkait industri tempat mereka ingin bekerja serta situasi pasar kerja secara umum. Ini termasuk pengetahuan tentang tren industri, perusahaan-perusahaan utama, dan keterampilan yang paling dibutuhkan di bidang tersebut. Pemahaman ini membantu dalam menyusun strategi pencarian kerja yang efektif dan memilih pekerjaan yang selaras akan minat maupun keterampilan individu.

Melalui pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja mencakup perpaduan kemampuan teknis dan non-teknis, kompetensi terkait pekerjaan, dan kesadaran akan tempat kerja. Kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan kemampuan yang dipelajari di sekolah ke lingkungan kerja yang sebenarnya secara umum dianggap sebagai bagian

dari kesiapan kerja. Lebih jauh, kesiapan mental, keyakinan diri terhadap keterampilan seseorang, dan pengetahuan tentang dinamika dan ekspektasi tempat kerja merupakan komponen dari persiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mengembangkan keterampilan interpersonal dan menyesuaikan diri dengan lingkungan profesional sama pentingnya dengan pengetahuan akademis untuk kesiapan kerja.

1. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Anoraga (dalam Agusta, 2014:135) memaparkan, Mahasiswa harus mempersiapkan diri secara menyeluruh dengan memiliki sifat-sifat berikut agar siap memasuki dunia kerja:

a. Memiliki motivasi

Kebutuhan yang mendorong seseorang dalam melakukan tindakan melalui cara tertentu demi memperoleh suatu tujuan dikenal sebagai motivasi. Akibatnya, segala sesuatu yang mengilhami keinginan atau kegembiraan untuk bekerja dianggap sebagai motivasi kerja. Tingkat motivasi seorang pekerja di tempat kerja juga memengaruhi seberapa baik atau buruk kinerjanya.

b. Memiliki Kesungguhan atau Keseriusan

Ketulusan dan kesungguhan merupakan faktor penting dalam keberhasilan kerja, karena tanpa keduanya, tidak ada pekerjaan yang akan berhasil. Oleh karena itu, untuk memulai suatu pekerjaan dan memastikannya terlaksana dengan baik serta meraih tujuan yang diharapkan.

c. Memiliki Keterampilan yang cukup

Kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik atau memiliki kapabilitas untuk melakukan sesuatu disebut keterampilan. Untuk mulai bekerja, Anda harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk posisi yang Anda pilih, seperti kemampuan untuk membuat keputusan sendiri tanpa pengaruh dari luar.

d. Memiliki Kedisiplinan

Karyawan yang berperilaku sangat baik akan selalu datang tepat waktu ke kantor serta pulang tepat waktu. Hal ini dikarenakan disiplin merupakan sikap atau perilaku menjaga ketertiban dalam menghadapi suatu peraturan.

2. Indikator Kesiapan Kerja

Menurut (Khadifa et al., 2018) ada beberapa indikator yang menjadi tolak ukur kesiapan kerja seseorang :

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness)*

kesadaran diri individu terhadap tanggung jawab dalam hal bagaimana seseorang dapat berkontribusi paling efektif, memiliki aspirasi yang konstruktif, dan memiliki tujuan untuk maju.

2) Kemampuan (*Skills)*

Memiliki bakat atau kemampuan baik teknis maupun non teknis.

3) Penyesuaian Diri (*Flexibility)*

Proses dimana seseorang menyesuaikan sikap, perilaku dan emosi untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

4) Kemampuan Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving)*

   Kemampuan dalam menemukan solusi atas suatu masalah atau tantangan yang dihadapi.

5) Keterampilan Komunikasi (*Communication*)

   Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik secara efektif baik.

Menurut (Wijaya, 2012) merumuskan indikator-indikator kesiapan kerja sebagai berikut:

1) Tingkat Kematangan Individu

   Merujuk pada sejauh mana seseorang telah berkembang dalam hal emosional, sosial dan psikologis serta siap dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2) Pengalaman-pengalaman masa lalu

   Pengalaman menjadi faktor yang menentukan kesiapan kerja individu. Pengalaman masa lalu berperan penting dalam membentuk kemampuan dan kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja bukan hanya tentang memiliki keterampilan teknis, tetapi juga tentang wawasan, kepercayaan diri dan ketangguhan.

3) Kompetensi yang sesuai dengan bidangnya

   Mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan bakat seseorang yang relevan dan tepat yang memenuhi harapan sektor pekerjaan tertentu.

4) Keadaan mental dan emosi

   Keadaaan mental dan emosi adalah keadaan dimana seseorang mampu mengendalikan diri dan mengontrol emosi untuk memastikan

seseorang dapat menangani tuntutan pekerjaan dan bekerja secara produktif.

Menurut (Cappelli, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kesiapan kerja, yaitu:

1. Pemahaman yang mendalam tentang industri

   Ini mencakup pengetahuan tentang tren, tantangan, dan peluang dalam industri tempat bekerja. Memahami konteks industri membantu individu dalam membuat keputusan yang lebih baik dan beradaptasi dengan perubahan industri.

2. Keterampilan analitis

   Keterampilan dalam mengevaluasi informasi, menganalisis data, serta membuat keputusan berlandaskan bukti. Membuat penilaian strategis, mengenali masalah, dan menciptakan solusi semuanya memerlukan kemampuan ini.

3. Kemampuan untuk belajar dan berkembang

   Kesediaan untuk terus-menerus belajar dan menyesuaikan keterampilan dengan kebutuhan pekerjaan yang berubah. Ini mencakup partisipasi dalam pelatihan, pengembangan profesional, dan mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan.

4. Kemampuan untuk mengelola waktu dengan efektif

   Mampu merencanakan, memprioritaskan, dan menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan. Manajemen waktu yang baik

membantu dalam meningkatkan produktivitas dan mengurangi tekanan.

Menurut (Hartung J Paul, 2017) mengidentifikasikan indikator kesiapan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan adaptasi karier

   Merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dan dalam diri mereka sendiri untuk mencapai kepuasan dan kesuksesan karier.

2. Resiliensi

   Kesiapan untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian di dunia kerja.

3. Pengembangan keterampilan psikososial

   Mencakup kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menangani tugas, perubahan, dan trauma yang terkait dengan pemilihan pekerjaan, penjelajahan pilihan karier, dan penyesuaian diri dengan pekerjaan.

4. Kematangan karier

   Meskipun kematangan karier awalnya diterapkan pada perkembangan karier remaja, konsep ini telah digantikan oleh adaptabilitas karier yang lebih relevan untuk pengembangan karier dewasa.

5. Kesesuaian diri dengan lingkungan

Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan tuntutan lingkungan kerja untuk tetap produktif dan bermakna dalam peran mereka.

6. *Kognisi dan regulasi* diri

   Melibatkan pengembangan kognisi, emosi, perilaku, dan sikap yang mendukung keberhasilan dan kepuasan dalam karier.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Faktor-faktor yang memberikan kesiapan kerja menurut Winkel dan Sri Hastuti,, (Agusta, 2014:136) adalah:

1) Bakat, kemampuan yang menonjol dalam sebuah aspek kognitif, kesenian, atau keterampilan.
2) Taraf intelegensi, keterampilan dalam meraih prestasi yang di dalamnya berpikir mengambil peran.
3) Pengetahuan, informasi yang dimiliki dalam sejumlah bidang pekerjaan serta terkait diri sendiri.
4) Minat, memiliki makna kecenderungan yang agak menetap dalam diri individu yang punya ketertarikan dalam sebuah bidang tertentu serta merasakan kesenangan ketika ikut beragam aktivitas.
5) Sifat-sifat, karakteristik kepribadian yang saling memberi gambaran khas terhadap individu, yakni tulus, ramah, terbuka, teliti, ceroboh, serta tertutup.

6) Keadaan jasmani, karakteristik yang individu punya, meliputi paras, tinggi badan, pendengaran baik dan kurang baik, ketajaman penglihatan, memiliki kekuatan otot rendah atau tinggi serta jenis kelamin.
7) Nilai-nilai kehidupan, seseorang memiliki pengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, sekaligus memiliki pengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

2.1.2 *Self-Efficacy*

Self-efficacy atau Efikasi diri ialah salah satu pengaruh terpenting dalam kestabilan keputusan karier setelah lulus dari perguruan tinggi. Self efficacy adalah sebuah konsep psikologis yang pertama kali dikenalkan oleh Albert Bandura pada teori kognitif sosialnya pada tahun 1997. Konsep ini mengacu kepada kepercayaan seseorang pada kapabilitasnya dalam mempengaruhi serta memotivasi tindakan tindakan yang dibutuhkan dalam meraih hasil tertentu (Bandura, 1977). *Self-efficacy* memainkan peran penting untuk menentukan bagaimana orang berpikir, berperasaan dan bertindak.

Menurut Greogory (Yusvita et all., 2020:87) menginterpretasikan self efficacy sebagai kepercayaan bahwasanya individu mampu mengendalikan dirinya sendiri dan keadaan lain. Gagasan efikasi diri dan pengukurannya penting karena karakteristiknya yang unik dan kesesuaiannya dengan situasi tertentu di lapangan. Menurut (Schunk & Dibenedetto, 2016) menginterpretasikan self-efficacy sebagai kepercayaan

bahwasanya uindividu mampu mengendalikan dirinya sendiri dan keadaan lain. Gagasan efikasi diri dan pengukurannya penting karena karakteristiknya yang unik dan kesesuaiannya dengan situasi tertentu di lapangan.

Menurut (Khadifa et al., 2018) Efikasi diri yakni kepercayaan atas kapabilitas diri dalam menangani situasi atau skenario. Efikasi diri memengaruhi cara seseorang bertindak dan menyelesaikan tugas demi meraih tujuan sekaligus menyelesaikan hambatan. Self-efficacy menyoroti aspek keyakinan diri yang individu punya ketika dihadapkan dengan keadaan masa depan yang tidak jelas, tidak dapat diprediksi, dan sering kali membuat stres.

Melalui definisi tersebut, bisa dinyatakan bahwasanya *Self-efficacy* mengarah kepada keyakinan seseorang akan kapabilitasnya dalam mengorganisir serta menjalankan tindakan yang dibutuhkan dalam meraih tujuan tertentu. Secara keseluruhan, *self-efficacy* memainkan peran krusial untuk menentukan bagaimana individu berinteraksi dengan tantangan, mengatur usaha, dan mencapai hasil yang diinginkan. Keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan diri dapat meningkatkan motivasi dan ketekunan, sedangkan keyakinan yang rendah dapat menghambat pencapaian dan mempengaruhi kinerja.

1. Indikator *self-efficacy*

Menurut Bandura (dalam Baiti et al., 2017:132) terdapat beberapa indikator *self-efficacy* yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Kesulitan Tugas (Magnitude)

   Indikator ini mengacu pada seberapa sulit tugas itu bagi individu untuk menyelesaikannya. Jika tugas disusun menurut tingkat kesulitan, tingkat kemandirian seseorang akan terbatas. Ini berlaku untuk tugas dengan tingkat kesulitan rendah, sedang, atau bahkan tingkat kesulitan tinggi. Setiap orang bergantung pada kemampuan mereka sendiri. Orang-orang yang memiliki,, kemampuan self-efficacy yang tinggi akan merasa yakin bahwa mereka akan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

2. Generalisasi (Generality)

   indikator yang berkaitan dengan bidang tugas, yang menunjukkan seberapa kuat seseorang percaya dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalaman, serta pengalaman sebelumnya dengan tugas atau pekerjaan. Misalnya, seseorang dapat menganggap pengalaman tersebut sebagai hambatan atau pelajaran, atau mereka dapat menggunakan kegagalan sebagai inspirasi untuk terus berkembang, dan mereka juga dapat mempertimbangkan setiap proses yang telah dilalui untuk menjadi pelajaran..

3. Kekuatan (Strength)

   Indikator ini berkaitan dengan seberapa besar keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk tetap tangguh dalam menyelesaikan tugas dan menjaga konsistensi dalam melaksanakannya. Seseorang yang memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi percaya dengan kuat

bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak mudah menyerah,, meskipun menghadapi kesulitan atau hambatan.

Sedangkan menurut (Mahawati & Sulistiyani, 2021) indikator *self-efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan akan kemampuan diri

   Kepercayaan seseorang akan kemampuannya untuk menuntaskan tugas atau mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Optimis

   Sikap positif yang memandang masa depan dengan harapan baik dan percaya bahwa segala hal akan berjalan dengan baik.

3. Obyektif

   Kemampuan seseorang untuk menilai sesuatu secara adil dan tidak memihak, berdasarkan fakta dan realita, bukan emosi atau bias pribadi.

4. Bertanggung jawab

   Kesediaan seseorang untuk mengambil alih tanggung jawab atas tindakan, keputusan dan hasil yang terjadi.

5. Rasional dan realistis

   Berpikir logis dan berlandaskan kenyataan dalam menghadapi situasi atau membuat keputusan, tanpa terbawa oleh angan-angan yang tidak realistis.

Indikator-indikator untuk mengukur menurut *self-efficacy* menurut dewi (Mahmudi & Suroso, 2014) sebagai berikut :

1. Memiliki kemampuan diri

   Memiliki keterampilan, pengetahuan dan kompetensi untuk melakukan tugas atau mencapai tujuan.

2. Memiliki keyakinan diri (kepercayaan diri)

   Keyakinan individu terhadap kapasitas dan kemampuannya dalam menjalankan tindakan atau mencapai sesuatu.

3. Memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam berbagai situasi.

   Fleksibilitas seseorang dalam menggunakan kemampuannya untuk beradaptasi dengan berbagai situasi yang beragam.

Sedangkan menurut (James & Kleiman, 2016) indikator *self-efficacy* menurut sebagai berikut:

1. Keyakinan akan kemampuan diri untuk mengendalikan situasi

   Merasa yakin bahwa ia mampu mengontrol dan mengelola keadaan atau masalah yang dihadapinya.

2. Resiliensi terhadap tekanan eksternal

   Kemampuan individu untuk tetap tegar dan tidak mudah goyah meskipun menghadapi tekanan atau tantangan dari luar.

3. Keyakinan dalam mengambil inisiatif

   Kepercayaan seseorang untuk memulai tindakan atau mengambil langkah tanpa harus menunggu arahan dari orang lain.

2. **Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy***

Menurut (James & Kleiman, 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman Langsung (*Mastery Experiences*), pengalaman sukses dalam menyelesaikan tugas-tugas atau mengatasi tantangan meningkatkan *self-efficacy*. Kegagalan, terutama jika terjadi sebelum self-efficacy terbentuk dengan baik, dapat menurunkan keyakinan diri..
2. Pengalaman Vicarious (*Vicarious Experiences),* melihat orang lain yang mirip dengan kita berhasil melakukan tugas dapat meningkatkan self-efficacy kita. Sebaliknya, melihat orang lain gagal dapat menurunkan self-efficacy.
3. Persuasi sosial (*Social Persuasion),* Dukungan dan dorongan dari orang lain,, dapat meningkatkan self-efficacy. Pujian dan motivasi dari teman, keluarga, atau mentor dapat membantu seseorang merasa lebih mampu
4. Keadaan fisiologis dan emosional (Physiological and emotional states),,Kondisi fisik dan emosional mempengaruhi self-efficacy. Stres, kecemasan, dan kelelahan dapat menurunkan self-efficacy, sementara keadaan emosi positif dapat meningkatkannya.

2.1.3 *Soft skill*

1. Pengertian Soft Skill

Mahasiswa yang memiliki pengetahuan akademik dan keterampilan dari universitas akan lebih unggul jika dilengkapi dengan sikap sosial

yang baik. Sikap ini berkaitan dengan kepribadian, yang dikenal sebagai soft skill. Kesuksesan seseorang tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan keterampilan teknis (hard skill), tetapi juga pada soft skill yang memiliki peran penting. Soft skill sering dianggap sebagai pelengkap yang esensial untuk hard skill atau keterampilan teknis yang spesifik pada pekerjaan tertentu. Soft skill menjadi komponen vital dalam keberhasilan profesional dan perkembangan karier. Dampak psikologis ini juga dapat mempengaruhi terciptanya lingkungan non-fisik yang kurang kondusif di dalam perusahaan.

Menurut (Juariah, 2019) Dalam penelitian, soft skill merujuk pada keterampilan yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan interaksi dengan orang lain. Keterampilan ini digunakan untuk mengelola diri sendiri dalam proses pengembangan pribadi serta dalam melaksanakan tugas yang melibatkan kemampuan interpersonal dan intrapersonal.

Kemudian, menurut Yulianti dan Khafid dalam penelitian (Lie & Darmasetiawan, 2018) semakin tinggi kemampuan soft skill yang dimiliki seorang invidu maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimilikinya. Maka dari itu penting untuk seorang individu memiliki kemampuan soft skill yang baik dan memadai agar siap menghadapi dunia kerja.

Menurut (Robles, 2012) Soft skill dapat diartikan sebagai keterampilan non-teknis yang mencakup kemampuan interpersonal dan

intrapersonal, yang memungkinkan individu berinteraksi secara efektif di lingkungan kerja. Keterampilan ini meliputi aspek-aspek seperti komunikasi, etika kerja, dan kemampuan bekerja dalam tim. Sedangkan menurut (Rao, 2014) Soft skill dijelaskan sebagai keterampilan non-teknis yang meliputi komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan beradaptasi, yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi kerja individu.

Selanjutnya menurut (Hurrell, 2016) soft skill adalah keterampilan yang mendukung kemampuan seseorang untuk bekerja dengan orang lain secara efektif, termasuk komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi. Keterampilan ini sering kali lebih sulit diukur daripada keterampilan teknis tetapi sangat penting untuk kesuksesan profesional.

Menurut (Balcar, 2016) menyatakan bahwa soft skill adalah kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk beradaptasi, berkomunikasi dan bekerja secara efektif dalam tim serta menangani konflik dengan bijak. Keterampilan ini sangat penting dalam menentukan kesuksesan individu di tempat kerja dan kehidupan sehari-hari. soft skill sangat penting dimiliki, hal ini dikarenakan di dunia kerja mahasiswa akan berada di lingkungan dimana mereka akan berinteraksi dengan orang lain, yang membutuhkan kemampuan berempati dan kerja sama tim yang baik. Salah satu soft skill yang harus dimiliki oleh mahasiswa adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan penilaian

terhadap keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa soft skill merupakan keterampilan non-teknis yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan profesional maupun pribadi. Di era Revolusi Industri 4.0, meskipun teknologi terus berkembang, interaksi manusia dan kolaborasi antar tim tetap menjadi aspek yang paling krusial dalam menyelesaikan berbagai masalah. Oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki soft skill yang baik akan lebih siap dalam menghadapi tuntutan di industri 4.0, yang memerlukan fleksibilitas dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim.

2. Indikator *Soft Skill*

Menurut Sharma (Dwi Wijayanti et al., 2020) ada beberapa indikator soft skill, sebagai berikut :

1. Kemampuan komunikasi

   Keterampilan untuk menyampaikan ide, informasi atau pendapat dengan jelas dan efektif. Kemampuan ini mencakup komunikasi verbal, non verbal, tertulis dan kemampuan mendengarkan dengan baik.

2. Kecerdasan emosional

   Kemampuan untuk memahami, mengelola dan mengontrol emosi diri sendiri dan orang lain. Ini mencakup empati, pengelolaan stress dan kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal yang baik.

3. Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah

   Kemampuan untuk menganalisis situasi, mengidentifikasi masalah, serta mencari dan menerapkan solusi yang efektif. Ini membutuhkan pemikiran kritis dan kreatif dalam menghadapi tantangan.

4. Etika

   Nilai-nilai dan prinsip moral yang membimbing perilaku seseorang. Etika mencakup kejujuran, tanggung jawab dan profesionalisme dalam berbagai situasi, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.

5. Keterampilan kepemimpinan

   Kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga melibatkan pengambilan keputusan yang tepat, manajemen konflik dan kemampuan untuk mendelegasikan tugas.

Indikator menurut (Succi & Canovi, 2020) indikator soft skill sebagai berikut:

1. Kemampuan berkomunikasi secara efektif

   Kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas, tepat dan dapat dipahami, baik secara lisan maupun tulisan serta mendengarkan dengan aktif.

2. Kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas

Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan situasi, teknologi atau lingkungan serta siap menghadapi tantangan baru dengan sikap yang terbuka dan responsif.

3. Kemampuan bekerja dalam tim

   Keterampilan berkolaborasi dengan orang lain, membangun hubungan kerja yang baik dan berkontribusi secara positif dalam tim untuk mencapai bersama.

4. Pemikiran kritis dan analitis

   Kemampuan untuk mengevaluasi informasi secara objektif, menganalisis masalah dan membuat keputusan yang didasarkan pada pemikiran logis dan bukti yang ada.

5. Keterampilan memecahkan masalah

   Kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis dan menyelesaikan masalah dengan solusi yang terbaik dan efektif.

6. Kepemimpinan

   Kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

7. Manajemen waktu dan pengorganisasian

   Kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif, memprioritaskan tugas dan bekerja dengan efisien. Hal ini juga melibatkan kemampuan untuk merencanakan dan mengelola tugas dengan baik.

Indikator *soft skill* menurut (Heckman & Kautz, 2012) sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain.

2. Motivasi

   Dorongan internal untuk mencapai tujuan dan mengatasi rintangan.

3. Integritas

   Kejujuran dan konsistensi dalam tindakan dan nilai.

4. Disiplin Diri

   Kemampuan untuk mengendalikan dorongan dan tetap fokus pada tugas.

5. Kemampuan Kerjasama

   Keterampilan untuk bekerja efektif dalam kelompok dan membangun hubungan yang baik.

6. Keterampilan Interpersonal

   Kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain secara positif.

7. Keterampilan Sosial

   Kemampuan untuk beradaptasi dalam berbagai situasi sosial dan memahami norma-norma sosial.

8. Kepercayaan Diri

   Keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mencapai tujuan.

9. Keterampilan Mengatasi Stres

   Kemampuan untuk tetap tenang dan produktif di bawah tekanan.

10. Ketekunan

Kemampuan untuk terus berusaha dan tidak mudah menyerah meski menghadapi kegagalan atau kesulitan.

Indikator-indikator soft skill oleh (Robles, 2012) merinci 10 indikator soft skill sebagai berikut :

1. Komunikasi efektif

   Kemampuan untuk menyampaikan informasi secara jelas dan persuasif
2. Etika kerja

   Dedikasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Kerjasama tim

   kemampuan bekerja secara kolaboratif dengan orang lain.
4. Kemampuan antarpribadi

   keterampilan dalam berinteraksi dengan orang lain secara positif.
5. Keterampilan Kepemimpinan

   Kemampuan untuk memimpin dan memotivasi tim.
6. Pemecahan Masalah

   Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang efektif.
7. Fleksibilitas/Adaptabilitas

   Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan situasi baru.
8. Motivasi Diri, Inisiatif dan semangat untuk mencapai tujuan tanpa pengawasan eksternal.

9. Keterampilan Manajemen Waktu

   Kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif dan efisien.

10. Keterampilan Keputusan

    Kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan tepat waktu.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill*

Menurut Sharma (Maulidiyah et al., 2024)menjelaskan faktor-faktor soft skill yang meliputi:

1) Pengelolaan informasi, kemampuan dalam mengelola informasi dari berbagai sumber.
2) Etika, moral dan profesionalisme, kemampuan untuk memahami perubahan aspek budaya secara profesional, kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan etika.
3) Kerja dalam tim, kemampuan dalam membangun hubungan dan berinteraksi dengan orang lain secara objektif.

2.1.4 *Hard Skill*

Hard skill adalah keterampilan teknis atau kemampuan spesifik yang dapat diukur dan dinyatakan dalam bentuk pengetahuan atau keterampilan praktis. Berbeda dengan soft skill yang berkaitan dengan kemampuan interpersonal dan sikap, hard skill lebih fokus pada kompetensi teknis yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja. Menurut (Astutik & Pambudi, 2019) hard skill atau keterampilan teknis dapat dinilai dengan tes teknis atau praktik.

(Gary Dessler, 2017) mendefinisikan hard skill sebagai kemampuan teknis atau kemampuan khusus yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman kerja. Selain itu, menurut (Sandra et al., 2023) merujuk pada keterampilan teknis atau pengetahuan khusus yang dapat diukur dan diajarkan, seringkali terkait dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas spesifik dalam suatu pekerjaan atau profesi. Hard skill biasanya meliputi keterampilan seperti pemrograman komputer, penggunaan alat tertentu, kemampuan teknis, atau keahlian dalam bidang tertentu seperti akuntansi atau analisis data.

(Irawati, 2020) Hard skill dapat diartikan sebagai penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidang tertentu. Menurut (Ida Royani, 2022) hard skill didefinisikan sebagai kemampuan untuk belajar dan memiliki keterampilan operasional dalam ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Sedangkan menurut (Yanthy et al., 2020) Hard skill adalah keterampilan yang menghasilkan hasil yang dapat dilihat secara langsung. Keterampilan ini mencerminkan kemampuan yang tampak jelas dan dapat diukur, seperti keterampilan teknis atau kemampuan yang spesifik dalam bidang tertentu.

Dari berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa hard skill adalah kemampuan teknis dan administratif yang dapat diukur, yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja. Kemampuan ini sering kali melibatkan pengetahuan spesifik mengenai proses, metode, atau teknik tertentu yang diperlukan untuk menyelesaikan

tugas atau pekerjaan dengan efektif. Hard skill umumnya bersifat spesifik untuk jenis pekerjaan tertentu dan dapat dinilai melalui tes atau evaluasi kinerja.

2. Indikator *Hard Skill*

Menurut Nurhidayanti (Irawati, 2020:101) indikator hard skill ada tiga, yaitu :

1) Keterampilan teknis

   Keterampilan teknis merujuk pada kemampuan dan pengetahuan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan atau bidang tertentu. Keterampilan ini sering kali dapat diukur dan dievaluasi secara objektif, serta diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman praktis.

2) Ilmu pengetahuan

   Ilmu pengetahuan adalah kumpulan pengetahuan yang diperoleh melalui metode yang sistematis, yaitu melalui observasi, eksperimen, dan analisis yang terorganisir. Ilmu pengetahuan memainkan peran penting dalam kemajuan teknologi dan kesejahteraan manusia, karena memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang dunia di sekitar kita dan membantu dalam memecahkan masalah kompleks melalui pendekatan yang sistematis dan berbasis bukti.

3) Ilmu teknologi

   Ilmu teknologi adalah bidang studi yang fokus pada penerapan pengetahuan ilmiah dan prinsip-prinsip teknis untuk menciptakan alat,

sistem, atau proses yang dapat memecahkan masalah atau memenuhi kebutuhan manusia. Ini melibatkan berbagai disiplin ilmu, termasuk rekayasa, informatika, dan teknologi informasi, serta penerapan inovasi untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, dan kesejahteraan dalam berbagai aspek kehidupan.

Indikator-indikator tersebut tidak jauh berbeda dengan pendapat yang disampaikan oleh (Gary Dessler, 2017) yang menyatakan bahwa indikator hard skill yaitu:

1) Keterampilan Teknis (Technical Skills)

   Keterampilan yang berhubungan dengan pengetahuan teknis dalam bidang tertentu, seperti kemampuan dalam pemrograman komputer, akuntansi, atau penggunaan mesin-mesin khusus.

2) Keterampilan Komputer (Computer Literacy)

   Kemampuan dalam mengoperasikan komputer, memahami perangkat lunak yang relevan, dan mengelola data.

3) Keterampilan Bahasa (Language Skills)

   Kemampuan dalam berkomunikasi secara efektif dalam bahasa yang dibutuhkan oleh pekerjaan, baik secara lisan maupun tulisan.

4) Sertifikat Profesional (Professional Certification)

   Pengakuan formal yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan teknis tertentu yang diakui dalam industri atau bidang kerja.

Menurut (Sandra et al., 2023) memiliki tiga indikator hard skill terdiri dari:

1) Keterampilan Teknis

   Kemampuan dalam menggunakan peralatan atau teknologi tertentu, seperti penggunaan perangkat lunak komputer, keterampilan laboratorium atau kemampuan teknik lainnya.

2) Kemampuan dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

   Pemahaman mendalam mengenai bidang ilmu atau teknologi spesifik yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

3) Kemampuan Analisis

   Keterampilan dalam menganalisi data, menyelesaikan masalah dan membuat keputusan berbasis data atau fakta ilmiah.

Menurut (Yanthy et al., 2020) menggunakan indikator hard skill sebagai berikut:

1. Keterampilan Teknis

   Keahlian khusus yang berhubungan dengan penggunaan alat, teknologi, atau pengetahuan praktis dalam bidang tertentu, seperti pemrograman, permesinan, atau penggunaan perangkat lunak tertentu.

2. Kemampuan Menganalisis

   Kemampuan untuk mengevaluasi data, informasi, atau situasi secara kritis, mengidentifikasi pola, dan menarik kesimpulan yang logis untuk membuat keputusan atau solusi yang tepat.

3. Kemampuan Merancang (Desain)

Kemampuan untuk membuat konsep, merancang, atau mengembangkan sesuatu, baik itu produk, sistem, atau struktur. Ini mencakup kreativitas dan pemahaman teknis yang baik.

4. Memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas

   Pemahaman yang mendalam tentang berbagai bidang atau disiplin ilmu, memungkinkan seseorang untuk melihat suatu masalah dari berbagai perspektif dan membuat keputusan yang lebih baik.

5. Keahlian dalam teknologi

   Kemampuan untuk menggunakan, memahami, dan menerapkan teknologi terbaru dengan efektif. Ini termasuk keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak, perangkat keras, atau sistem teknologi lainnya yang relevan dengan bidang pekerjaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Munculnya *Hard Skill*

Menurut Nurwiyati (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024) hard skill memiliki beberapa faktor penyebab yaitu:

1. Ilmu pengetahuan, merupakan usaha yang menggunakan kesadaran diri dalam menggali maupun mengembangkan ilmu yang ditemui.
2. Ilmu teknologi, merupakan ilmu yang menggunakan praktek nyata dalam menerapkannya pada kehidupan masyarakat.
3. Kemampuan akademis, merupakan tingkat pengetahuan dan kemampuan terhadap ilmu yang sudah dipelajari.

2.1.5 Gen Z

Generasi Z, yang juga dikenal sebagai "iGeneration" atau "digital natives," adalah kelompok generasi yang lahir setelah generasi Milenial, umumnya mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh teknologi digital dan internet, sehingga mereka tidak pernah mengalami dunia tanpa internet, smartphone, dan media sosial. Hal ini menjadikan mereka sangat terampil dalam menggunakan teknologi digital.

Berdasarkan beberapa penelitian, Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, terutama dalam hal pola pikir, preferensi komunikasi, dan interaksi sosial. Mereka cenderung lebih terhubung secara global, lebih individualistik, dan lebih memprioritaskan kecepatan serta efisiensi dalam berbagai aspek kehidupan.

2.1.6 Revolusi Industri 4.0

Revolusi Industri 4.0 merujuk pada transformasi besar dalam cara industri dan ekonomi global beroperasi dengan memanfaatkan teknologi canggih seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), big data, dan teknologi modern lainnya. Perubahan ini menciptakan sistem yang lebih otonom, terhubung, dan terintegrasi, yang pada gilirannya mengubah cara manusia bekerja dan berinteraksi dengan teknologi.

Namun, Revolusi Industri 4.0 tidak hanya berfokus pada teknologi, tetapi juga membawa perubahan mendasar dalam struktur sosial dan ekonomi. Dampaknya terasa di berbagai sektor, termasuk pendidikan, dunia kerja, dan interaksi sosial.

2.1.7 Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Self-efficacy terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

(Elfranata et al., 2023) Self-efficacy seseorang yang tinggi cenderung membuat individu lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja, karena mereka percaya pada kemampuan diri mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan memiliki self-efficacy yang kuat, seseorang akan lebih mampu merencanakan, mengorganisir, dan menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kesiapan kerja mereka. Selain itu, self-efficacy juga mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan, beradaptasi dengan perubahan, serta menyelesaikan masalah yang kompleks.

(Wijikapindho & Hadi, 2021) *self efficacy* berperan sebagai komponen utama dalam kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa dengan *self efficacy* yang tinggi lebih mampu mengorganisasikan respons terhadap tujuan yang diinginkan dan mengatasi masalah dalam dunia kerja. *Self efficacy* juga berkontribusi dalam meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa terhadap kemampuan mereka untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang sulit di lingkungan kerja

(Puspitasari & Fadhli, 2024) menjelaskan bahwa self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan, secara langsung meningkatkan kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Self efficacy membantu dalam mengatasi

berbagai kesulitan yang mungkin mereka hadapi di lingkungan kerja, karena keyakinan ini membuat mereka lebih yakin dalam mengambil tindakan dan memecahkan masalah yang timbul. Seseorang yang memiliki self efficacy yang tinggi akan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan menunjukkan penforma yang lebih baik saat bekerja.

Selain itu, (Khairiah et al., 2023) Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi tingkat self-efficacy seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimilikinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy memberikan kontribusi sebesar 65,4% terhadap kesiapan kerja, yang berarti variabel ini memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mempersiapkan individu untuk memasuki dunia kerja. Selain itu, jurnal ini juga menjelaskan bahwa self-efficacy tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi faktor-faktor lain yang berkontribusi pada kesiapan kerja, seperti motivasi, keterlibatan, dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman. Dengan self-efficacy yang tinggi, individu lebih cenderung untuk mengambil inisiatif, mengatasi hambatan, dan terus berkembang dalam karier mereka.

2. Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

(Khoiroh & Prajanti, 2019) menyatakan bahwa siswa yang memiliki penguasaan soft skills yang baik lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Hal ini dikarenakan soft skill memainkan peran penting dalam membantu seseorang beradaptasi dengan lingkungan kerja yang sering berubah-ubah dan dinamis. Selain itu, kemampuan untuk memecahkan

masalah juga dianggap penting karena banyak pekerjaan di dunia nyata yang memerlukan kolaborasi dan kemampuan untuk menemukan solusi atas masalah yang kompleks. Dengan soft skill yang kuat maka seseorang akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan mampu berkontribusi lebih dalam tim dan organisasi tempat mereka bekerja.

(Irmayanti et al., 2020) menemukan bahwa mahasiswa yang aktif dalam organisasi biasanya memiliki tingkat kepemimpinan dan kemampuan manajemen waktu yang lebih baik. Keaktifan ini memungkinkan mereka untuk berlatih memimpin tim, mengatur waktu dan menyelesaikan tugaas-tugas dengan efektif. Soft skill ini bertindak sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara pengalaman organisasi dengan kesiapan kerja. Mahasiswa yang mengembangkan soft skill melalui pengalam organisasi lebih siap menghadapi dunia kerja, di mana kemampuan untuk mengelolan waktu dan memimpin tim sangat diperlukan.

(Hulu, 2020) menyoroti pentingnya soft skill, terutama kreativitas dan kemampuan interpersonal, dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini memungkinkan mahasiswa untuk berpikir secara kreatif dalam menyelesaikan masalah dan berinteraksi dengan rekan kerja secara efektif. Kreativitas, sebagai salah satu soft skils utama, memungkinkan mahasiswa untuk menawarkan solusi inovatif terhadap tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Sementara itu, kemampuan interpersonal membantu mereka berkomunikasi dan bekerja sama.

Mahasiswa dengan soft skill yang baik cenderung lebih mampu menavigasi tantangan di tempat kerja, lebih siap untuk beradaptassi dan menunjukkan performa yang unggul.

(Aufi & Irianto, 2023) mengatakan bahwa soft skill seperti kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim dan penyelesaian masalah sangat diperlukan dalam situasi kerja yang kompleks. Mahasiswa yang memiliki soft skill yang baik tidak hanya mampu memahami dan menyelesaikan tugas-tugas teknis, tetapi juga mampu untuk bekerja sama dengan orang lain, berkomunikasi dengan efektif dan menemukan solusi atas masalah-masalah yang muncul. Oleh karena itu, pengembangan soft skilll di samping keterampilan teknis menjadi penting untuk memastikan bahwa mahasiswa siap menghadapi dunia kerja dan dapat berkontribusi secara efektif di tempat kerja.

3. Pengaruh *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa

(Irfan et al., 2022) menjelaskan bahwa dalam konteks revolusi industri 4.0, di mana teknologi dan keterampilan teknis memainkan peran yang semakin penting, penguasaan hard skill menjadi salah satu syarat utama untuk dapat bersaing. Perusahaan-perusahaan saat ini sangat menghargai pekerja yang tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis tetapi juga mampu menerapkan keterampilan teknis dalam praktik. Oleh karena itu, mahasiswa atau lulusan yang menguasai hard skill ini dianggap lebih siap dan lebih kompeten untuk memasuki dunia kerja.

(Utami et al., 2021) menjelaskan bahwa mahasiswa yang memiliki hard skill yang memadai akan lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja karena mereka sudah menguasai keterampilan teknis yang dibutuhkan. Ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis tidak hanya diperlukan tetapi juga menjadi modal utama bagi mahasiswa dalam mendapatkan pekerjaan setelah lulus.

(Riyanto et al., 2023) menyoroti pentingnya hard skill di era 4.0, di mana keterampilan teknis dan digital menjadi sangat krusial. Mahasiswa yang mampu menguasai hard skill tertentu, seperti keterampilan dalam pengolahan data, penggunaan teknologi informasi dan kemampuan teknis lainnya, akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hard skill adalah faktor dominan dalam kesiapan kerja, karena keterampilan ini dapat diukur secara objektif. Mahasiswa yang memiliki hard skill yang baik cenderung lebih percaya diri dan lebih siap untuk bekerja.

2.2 Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelusuran atas hasil-hasil penelitian yang sudah dilakukan, baik penelusuran yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu maupun Perguruan Tinggi yang ada di Indonesia melalui situs pencarian di internet, penulis menemukan beberapa peneliti baik berupa skripsi, jurnal maupun bentuk penelitian lainnya yang berkaitan dengan pengaruh self efficacy, soft skill dan hard skil terhadap kesiapan kerja

mahasiswa sebagai generasi Z di era revolusi industri 4.0. Adapun judul penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan memiliki kemiripan, yaitu:

Tabel 2. 1 Hasil Relevan Dari Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	(Ratuela et al., 2022)	Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Hard Skill dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Program Studi Manajemen FEB Unsrat Manado. Sementara itu, variabel Soft Skill berpengaruh positif, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Manajemen FEB Unsrat Manado.
2	(Riyanto et al., 2023)	Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hard Skill dan Soft Skill memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja di era Industri 4.0. Namun, Hard Skill dan Soft Skill tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja di era Industri 4.0 melalui Kompetensi sebagai variabel mediasi.
3	(Sumampouw et al., 2024)	Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT	Hasil penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Sementara itu, prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dan perencanaan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.
4	(Hutagalung et al., 2024)	Kesiapan Kerja Mahasiswa: Hard Skill dan Self Efficacy	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Hard Skill berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di kota Medan, demikian pula dengan

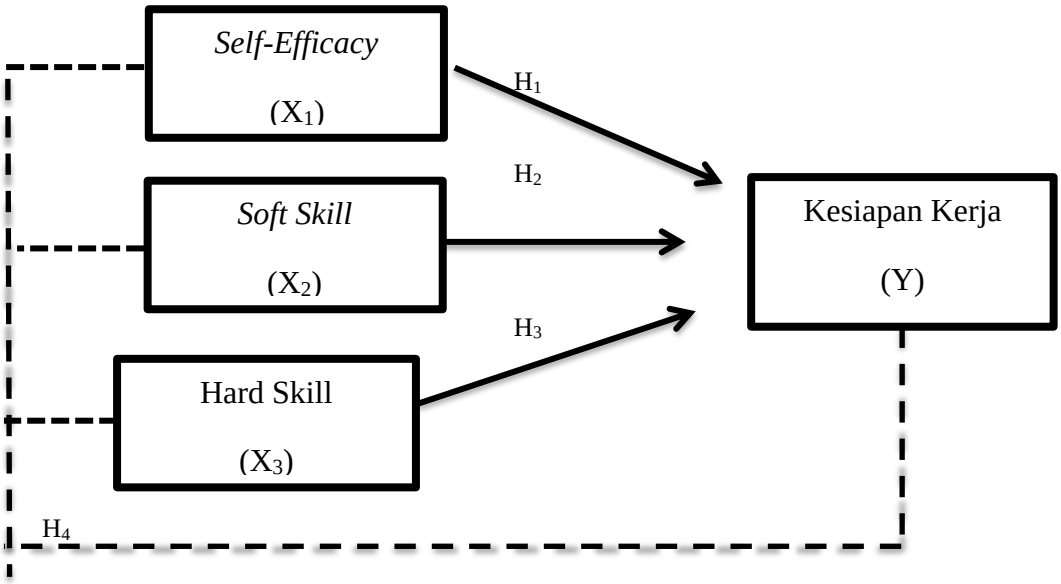
No	Nama	Judul	Hasil
			Self Efficacy yang juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di kota Medan. Kedua variabel tersebut, baik secara individu maupun bersama (simultan), berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di kota Medan.
5	(Devita Putri, 2024)	Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Hard Skill dan Efikasi Diri terhadap kesiapan kerja, sementara Soft Skill tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Ketiga variabel tersebut, secara bersama-sama, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung.
6	(Damayantie & Kustini, 2022)	Soft Skill dan Self Efficacy sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB UPNVJT dan Self efficacy juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB UPNVJT.
7	(Gunawan et al., 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Koefisien determinasi sebesar 41,9% mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan kesiapan kerja.
8	(Lie & Darmasetiawan, 2018)	Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN pada mahasiswa	hasil penelitian menunjukan bahwa soft skill berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja menghadap MEA. Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,446 atau 44,6% yang

No	Nama	Judul	Hasil
		S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya.	berarti bahwa variabel soft skill mampu memberikan kontribusi atas perubahan yang terjadi pada variabel kesiapan kerja menghadapi MEA (Y) sebesar 44,6%.
9	(Hudaniah & Utami, 2013)	Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara self-efficacy dengan kesiapan kerja. Nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,456, yang berarti self-efficacy memberikan kontribusi efektif terhadap kesiapan kerja sebesar 45,6%. Dengan tingkat self-efficacy yang tinggi, siswa akan lebih termotivasi untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja.
10	(Maulidiyah & Ubaidillah, 2024)	Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital	Secara parsial, variabel-variabel berikut: 1. Soft Skill 2. Hard Skill 3. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Sementara itu, secara simultan, variabel Soft Skill, Hard Skill, dan Motivasi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

2.3 Kerangka Teoritis

Adapun kerangka teoritis penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis



Keterangan:

X_1 : Variabel pengaruh (*Self-Efficacy*)

X_2 : Variabel pengaruh (*Soft Skill*)

X_3 : Variabel pengaruh (*Hard Skill*)

Y : Variabel terpengaruhi (Kesiapan Kerja)

⟶ : Menunjukkan pengaruh variabel terhadap variabel terpengaruhi

2.4 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional penelitian ini diterangkan sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur	Data
1	Kesiapan Kerja (Y)	Kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan berfungsi secara efektif dalam lingkungan kerja, termasuk	1) Self Awareness 2) Skill 3) Flexibility 4) Problem solving	kuesioner	Ordinal

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur	Data
		kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan adaptasi terhadap perubahan.	5) Communication (Khadifa et al., 2018)		
2	*Self-Efficacy* (X_1)	Keyakinan diri individu dalam kemampuannya untuk mencapai tugas atau tujuan tertentu. Semakin tinggi self-efficacy, semakin besar kemungkinan individu tersebut untuk berhasil dalam menghadapi tantangan.	1) Tingkat kesulitan tugas *(Magnitude)* 2) Generalisasi *(Generality)* 3) Kekuatan *(Strength)* (Baiti et al., 2017)	kuesioner	Ordinal
3	*Soft Skill* (X_2)	Keterampilan teknis atau pengetahuan spesifik yang dapat diukur dan diajarkan, seperti kemampuan menggunakan software tertentu, keterampilan bahasa asing, atau pengetahuan	1) emampuan komunikasi 2) ecerdasan emosional 3) eterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah 4) tika 5) eterampilan kepemimpinan (Dwi Wijayanti et al, 2020)	kuesioner	Ordinal

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur	Data
4	*Hard Skill* (X_3)	Keterampilan interpersonal dan manajemen diri yang mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama, pemecahan masalah, manajemen waktu, dan kemampuan beradaptasi, yang sangat penting dalam lingkungan kerja tetapi lebih sulit diukur dibandingkan dengan hard skill.	1) eterampilan teknis 2) lmu pengetahuan 3) lmu teknologi (Irawati, 2020)	kuesioner	Ordinal

Sumber Kuesioner :

1. *Variabel X1 : Selvina K Parangin-Angin (Parangin-Angin, 2022)*
2. *Variabel X2 : Magdalena Milani Tampubolon & Selvina K Parangin-Angin (Parangin-Angin, 2022; Tampubolon, 2024)*
3. *Variabel X3 : Magdalena Milani Tampubolon (Tampubolon, 2024)*
4. *Variabel Y : Magdalena Milani Tampubolon & Selvina K Parangin-Angin (Parangin-Angin, 2022; Tampubolon, 2024)*

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1: Diduga Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan kerja mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai generasi Z di era Revolusi Industri 4.0..

H_2: Diduga soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai generasi Z di era Revolusi Industri 4.0.

H_3: Diduga hard skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai generasi Z di era Revolusi Industri 4.0.

H_4: Diduga self-efficacy, soft skill dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai generasi Z di era Revolusi Industri 4.0.