

## BAB II

### STUDI PUSTAKA

#### 2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual adalah ilustrasi abstrak yang diungkapkan dalam kata-kata untuk memudahkan pemahaman. Deskripsi konseptual juga berfungsi sebagai panduan variabel-variabel yang akan diteliti. Batasan ini digunakan sebagai panduan dalam penelitian, agar sasaran dan arah penelitian tetap fokus.

##### 2.1.1 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja (*work readiness*) adalah sebuah konsep penting dalam psikologis pendidikan dan manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bagaimana setiap orang seharusnya mempersiapkan diri dengan lingkungan kerja. Menurut Slameto (2015), kesiapan (*readiness*) didefinisikan sebagai kondisi keseluruhan seseorang yang memungkinkan mereka merespons suatu situasi dengan cara tertentu. Menurut Dalyono (2015), berpendapat bahwa kesiapan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Sementara itu menurut Fitriyanto (2006), menyatakan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan keseimbangan antara fisik, mental, dan pengalaman sehingga seseorang mampu menyelesaikan suatu tugas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kesiapan kerja mencakup komponen psikologis seperti motivasi, efikasi diri dan kemampuan untuk belajar serta beradaptasi selain keterampilan teknis atau pengetahuan khusus.

Lebih lanjut, kesiapan kerja merupakan gabungan dari aspek karakteristik individu seperti sikap, kemampuan dan karakteristik yang mendukung keberhasilan dalam dunia kerja. Menurut Brady (2010), menyebutkan bahwa kesiapan kerja terbentuk dari aspek tanggung jawab, kemampuan beradaptasi yang fleksibel dan keterampilan yang mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Selain itu, Menurut Anoraga (2006), menambahkan bahwa motivasi yang kuat, komitmen, keterampilan dan kedisiplinan juga menjadi indikator kesiapan kerja yang baik.

Secara keseluruhan, kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kondisi psikologis serta keterampilan yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi kemampuannya dalam menghadapi tekanan dan tantangan di dunia kerja. Konsep ini menyoroti ketergantungan antara keterampilan, teknis, kecerdasan emosional, percaya diri dan hubungan interpersonal yang dimiliki setiap orang. Mahasiswa dengan tingkat kesiapan kerja yang tinggi menunjukkan dorongan yang kuat untuk kemajuan, keberanian dalam penetapan keputusan karier, dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah.

### **2.1.2 Indikator Kesiapan Kerja**

Indikator-indikator kesiapan kerja menurut Slameto (2015), antara lain:

#### **1. Kondisi fisik, mental dan Emosional**

Kondisi fisik yaitu kemampuan tubuh menjalankan fungsi tubuh secara efisien kemudian mempertahankan keoptimalannya dalam setiap kondisi, yang ditujukan dengan energi yang memadai dan kondisi kesehatan yang baik. Kesehatan mental adalah keadaan sejahtera di mana seseorang menyadari potensi diri, mampu menghadapi stres secara normal, dapat

bekerja secara produktif dan bermanfaat serta mampu memberikan kesiapan mental memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan kegiatan. Emosional kondisi yang berada di luar kendali, perasaan emosional kondisi yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari.

2. Kebutuhan, motif dan Tujuan

Bekerja merupakan sebuah upaya yang dilakukan demi kebutuhan hidupnya, baik fisik maupun social. Tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang.

3. Keterampilan dan Pengetahuan

Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki berperan penting dalam mendukung kesiapan dalam memasuki dunia kerja, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan.

Adapun menurut Brady (2010), indikator kesiapan kerja yaitu:

1. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merujuk pada kesadaran diri yang dimanfaatkan oleh seseorang untuk menjalankan dan menilai berbagai tugas dalam lingkungan kerja, bahkan ketika tidak berada di bawah pengawasan langsung.

2. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja.

3. Keterampilan (*Skill*)

Individu yang siap bekerja mempunyai kesadaran akan keahlian dan kapasitas yang mereka miliki untuk menyesuaikan diri dengan situasi kerja baru.

4. Komunikasi (*Communication*)

Individu yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang baik yang memungkinkan mereka untuk berhubungan dengan rekan kerja.

5. Pandangan Diri (*Self-View*)

Pandangan diri berkaitan dengan cara seseorang memproses informasi mengenai dirinya sendiri dan lingkungannya.

6. Kesehatan dan keselamatan (*Health and safety*)

Seseorang yang siap untuk memasuki dunia kerja akan senantiasa menjaga kebersihan dan perawatan dirinya dan menjaga kebugaran fisik dan mentalnya.

Menurut Fitriyanto (2006), indikator kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

Siswa yang telah mencapai usia matang dan menunjukkan kemampuan dalam membuat pertimbangan yang tidak hanya berdasarkan satu sudut pandang, melainkan menghubungkannya dengan penalaran logis dan mempertimbangkan pengalaman orang lain.

2. Memiliki sikap kritis.

Sikap kritis adalah persyaratan penting untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan, yang kemudian akan membantu mereka dalam mengambil keputusan.

3. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual  
Kemampuan untuk mengemban tanggung jawab merupakan menghadapi segala resiko atau kesalahan yang mungkin terjadi dalam suatu pekerjaan.
4. Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan  
Kemampuan beradaptasi mengindikasikan proses pembelajaran untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja, yang diperoleh individu melalui pengalaman kerja atau aktivitas yang relevan.
5. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.  
Motivasi untuk berkembang merupakan fondasi kesiapan kerja yang tinggi, karena individu akan didorong untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik dengan cara mengikuti perkembangan dalam bidang studi atau keahliannya selama masa pendidikan.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini mengadopsi indikator menurut Brady (2010), indikator-indikator tersebut meliputi, tanggung jawab (*responsibility*), fleksibilitas (*flexibility*), keterampilan (*skill*), komunikasi (*comunication*), pandangan diri (*self-View*) dan kesehatan dan keselamatan (*Health and safety*).

### 2.1.3 *Soft Skill*

*Soft skill* adalah kemampuan non-teknis yang berhubungan dengan cara seseorang berkomunikasi, memahami dirinya sendiri, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Dalam konteks pendidikan tinggi, keterampilan *soft skill* merupakan faktor penting yang membentuk kualitas individu, termasuk mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Menurut Sharma (2021), mendefinisikan bahwa *soft skill* adalah kemampuan non teknis yang sangat penting dalam dunia kerja, seperti kemampuan berkomunikasi, berinteraksi, beradaptasi, serta etika kerja. Definisi ini menekankan bahwa keberhasilan seseorang tidak hanya berasal dari keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi juga dari kemampuan untuk mengelola diri sendiri dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain.

Menurut Robbins (2016), *soft skill* merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain. Keterampilan lunak atau *soft skill* memiliki pengaruh terhadap cara orang berkomunikasi, berkerja sama, dan menghadapi tantangan sosial dilingkungan kerja. Sedangkan menurut Molan (2014), mengemukakan bahwa *soft skill* adalah kemampuan yang digunakan saat bekerja bersama orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan lunak sangat penting dalam interaksi sosial, kerja sama tim, dan penyesuaian diri dalam kegiatan kelompok. Adapun menurut Kaswan (2016), *soft skill* mencakup berbagai kemampuan dan sifat, seperti disiplin diri, kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, pemikiran kritis, inisiatif, integritas, keterampilan organisasi, keberanian mengambil resiko, pemecahan masalah, kepemimpinan, manajemen

waktu, dan berbagai keterampilan interpersonal. Berbagai kemampuan ini merupakan faktor penting untuk meningkatkan potensi individu dalam berbagai situasi kerja.

Berdasarkan definisi tersebut menunjukkan bahwa *soft skill* berperan penting untuk meningkatkan kesiapan kerja. *Soft skill* adalah kemampuan non-teknis yang meningkatkan kemampuan interpersonal dan intrapersonal, seperti komunikasi, kerja sama tim, fleksibilitas, dan pemecahan masalah dan pengembangan diri. *Soft skill* dapat membantu mahasiswa untuk berinteraksi secara sosial, berpikir kritis, dan merespons tantangan di dunia kerja dengan cara yang efisien.

#### **2.1.4 Indikator *Soft Skill***

Menurut Sharma (2021), berikut adalah indikator-indikator *soft skill*:

1. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi adalah keterampilan untuk menyampaikan ide atau pesan kepada orang lain sehingga dapat dipahami dengan jelas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri, memahami perasaan orang lain, membangun hubungan yang baik dengan orang lain, menyelesaikan masalah dan tekanan.

3. Kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah

Kemampuan untuk mencari dan menyelesaikan masalah dalam situasi yang sulit dengan baik. Selain itu, kemampuan berpikir adalah

kemampuan menghasilkan ide-ide untuk meningkatkan hasil serta menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.

4. Etika

Etika adalah termasuk nilai-nilai profesional seperti disiplin, integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas serta standar kerja.

5. Keterampilan Kepemimpinan

Kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi diri sendiri maupun orang lain, serta membuat keputusan yang efektif di lingkungan kerja.

Adapun menurut Ananto (2021), indikator *soft skill* adalah berikut:

1. Memiliki kemampuan dalam *decision making*

Kemampuan seseorang menganalisis, menimbang resiko, serta menentukan langkah terbaik dalam situasi tertentu.

2. Memiliki fleksibilitas

Fleksibilitas adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di sekitarnya, perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya, dan perubahan dalam keadaan mereka.

3. Memiliki *leadership skills*

*Leadership skills* merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menginspirasi, dan mendorong orang lain agar mencapai tujuan bersama.

4. Memiliki interpersonal *skills*

Kemampuan seseorang untuk mempertahankan hubungan sosial yang positif dengan orang lain melalui komunikasi yang efektif, penuh perhatian, dan kooperatif.

Menurut Robbins (2016), indikator-indikator *soft skill* adalah berikut:

1. Kesadaran diri

Bentuk dari kemampuan individu untuk memahami kondisi emosionalnya, kekuatan, kelemahan, nilai, dan potensi yang dimilikinya.

2. Manajemen waktu

Kemampuan individu untuk mengendalikan, mengatur, dan menyeimbangkan emosi agar dapat berprestasi secara produktif dalam berbagai situasi.

3. Motivasi diri

Berfokus pada kemampuan individu untuk menantang diri sendiri, menetapkan tujuan, dan mengatasi hambatan guna mencapai tujuan tertentu.

4. Empati

Kemampuan untuk memahami kebutuhan, perasaan, dan sudut pandang orang lain.

5. Keterampilan sosial

Kemampuan individu untuk mempertahankan hubungan, berkomunikasi, berkerja sama dan berinteraksi secara positif dengan orang lain.

Berdasarkan indikator-indikator di atas, maka indikator yang penulis gunakan adalah indikator menurut Sharma (2021), yakni kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, kecerdasan emosional, kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika dan keterampilan kepemimpinan.

#### **2.1.5 Dukungan Sosial**

Konsep dukungan sosial atau *social support*, telah menjadi salah satu aspek paling penting dalam psikologis sosial dan psikologis kesehatan karena sangat efektif dalam meningkatkan kesejahteraan individu. Menurut Sarafino (2011), dukungan sosial adalah sebagai persepsi individu bahwa mereka disukai, dihormati dan menjadi bagian dari jaringan sosial yang peduli terhadap kesejahteraan mereka sendiri. Menurut teori Zimet dan Canty-Mitchell (2000), dukungan sosial sebagai dukungan yang diterima individu dari orang terdekat keluarga, teman, dan orang lain saat dibutuhkan. Selain memberikan bantuan praktis, dukungan sosial juga melibatkan perasaan emosional dan psikologis yang muncul dari keyakinan bahwa orang bersedia membantu ketika diperlukan. Kemampuan seseorang untuk menghadapi tantangan hidup dan efek merugikan dari stres dapat berkurang ketika mereka merasa dicintai dan diterima dalam jaringan sosial mereka.

Menurut Taylor (2011), dukungan sosial memiliki dua fungsi utama, yaitu fungsi langsung (*direct effect hypothesis*) dan fungsi tidak langsung (*buffering hypothesis*). Fungsi langsung menunjukkan bahwa terlepas dari tingkat stres yang dialami seseorang dukungan sosial umumnya meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Sementara itu fungsi tidak langsung menunjukkan bagaimana

dukungan sosial mengurangi efek merugikan dari stres dengan bertindak sebagai penyangga bagi orang-orang dalam situasi penuh tekanan atau menantang. Menurut Bastaman (2014), dukungan sosial adalah bentuk nasihat, motivasi, dan dorongan yang diberikan oleh individu satu sama lain untuk menemukan solusi atas masalah yang sedang mereka hadapi agar tujuan mereka dapat tercapai.

Selain itu, Menurut Baron dan Byrne (2005), bahwa dukungan sosial adalah jenis komunikasi yang berasal dari hubungan antar pribadi yang menyediakan dukungan emosional, informasi, atau bahkan komunikasi biasa yang membuat individu dihargai, dihormati dan dianggap sebagai bagian dari jaringan sosial. Dukungan sosial ini berfungsi sebagai alat psikologis yang membantu orang menghadapi stres atau perubahan lingkungan. Selain itu, Santrock (2018), menyebutkan pentingnya dukungan sosial dalam mendorong keseimbangan emosional dan perkembangan kepribadian yang positif.

Berdasarkan teori dari berbagai para ahli yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah persepsi dan keyakinan bahwa seseorang individu dihormati, dihargai dan memiliki jaringan sosial yang selalu ada untuk mendukung mereka dalam berbagai situasi.

#### **2.1.6 Indikator Dukungan Sosial**

Indikator dukungan sosial untuk mengukur dukungan sosial menurut Zimet dan Canty-Michell (2000), sebagai berikut:

1. Dukungan keluarga (*Family*)

Ketersediaan seseorang yang dapat mendengarkan secara simpatik ketika individu mengalami masalah.

2. Dukungan teman (*Friends*)

Melibatkan bantuan praktis yang diperlukan seperti, bantuan secara material berupa alat atau uang, dan bantuan nyata.

3. Dukungan orang istimewa (*Significant Other*)

Dukungan sebagai penyediaan pengetahuan yang berguna untuk memecahkan masalah, seperti memberikan informasi atau memberikan saran dan bimbingan tentang berbagai tindakan alternatif.

Indikator dukungan sosial menurut Taylor (2015), yaitu sebagai berikut:

1. *Tangible* (bantuan nyata)

Merujuk pada penyediaan bantuan material, seperti layanan, bantuan keuangan, atau barang.

2. *Information Support* (bantuan informatif)

Adalah bantuan berupa penyediaan informasi yang diperlukan.

3. *Emotional Support* (dukungan emosional)

Bantuan yang menunjukkan kepada individu bahwa mereka berharga dan dihormati.

4. *Invisible Support* (dukungan terselubung)

Yaitu ketika individu menerima bantuan dari orang lain yang tidak menyadari telah membantu, tetapi bantuan tersebut tetap bermanfaat bagi penerima.

Menurut Sarafino (2011), menyatakan bahwa dukungan sosial terdiri dari empat aspek utama yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur indikator dukungan sosial yaitu:

1. Dukungan Emosional

Dukungan ini berkaitan dengan perhatian, empati, rasa nyaman, dan kepedulian dari orang lain. Dukungan ini membantu individu merasa dihargai, diterima, dan dicintai.

2. Dukungan Penghargaan

Bentuk dukungan dari penghargaan, umpan balik positif, dorongan, dan keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi kesulitan atau masalah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kepercayaan diri.

3. Dukungan Instrumental

Dukungan nyata seperti bantuan finansial, bantuan tenaga, fasilitas, atau bantuan yang dapat memudahkan penyelesaian suatu masalah.

4. Dukungan Informasi

Dukungan yang berupa nasihat, saran, petunjuk, atau informasi yang membantu individu memahami masalah dan membuat keputusan yang tepat.

Berdasarkan indikator-indikator di atas, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator dukungan sosial menurut Zimet (2000), dukungan keluarga (*family*), dukungan teman (*friends*), dan dukungan orang istimewa (*significant other*).

### 2.1.7 Pengaruh *soft skill* terhadap Kesiapan Kerja

*Soft skill* adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh mahasiswa untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Keterampilan non-teknis seperti, komunikasi, adaptasi, kerja sama tim, pengembangan diri, dan kepemimpinan,

membantu mahasiswa memahami situasi kerja dengan jelas, menjadi lebih percaya diri, dan memperkuat kemampuan mereka untuk menangani masalah. *Soft skill* membantu mahasiswa untuk memahami situasi kerja dengan jelas, meningkatkan kepercayaan diri dan memperkuat kemampuan mereka dalam menangani tugas secara profesional. Dengan demikian, mahasiswa yang memiliki *soft skill* yang baik cenderung memiliki kesiapan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian Simanjuntak (2023), menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan. Prasetyo dkk., (2024), juga menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif secara parsial terhadap kesiapan kerja, menunjukkan bahwa semakin baik *soft skill* yang dimiliki, semakin tinggi tingkat kesiapan kerja. Sedangkan, hasil penelitian Yuniar dkk., (2022), menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

### **2.1.8 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja**

Dukungan sosial adalah salah satu komponen penting yang dapat membantu kesiapan kerja mahasiswa. Dukungan sosial yang rendah dapat menyebabkan menurunnya rasa percaya diri, meningkatkan stres dan ketidaksiapan dalam menghadapi dunia kerja. Akibatnya, kesiapan kerja mahasiswa cenderung menurun. Mahasiswa yang memiliki dukungan sosial yang kuat dari orang tua, teman dan lingkungan kampus dapat membantu mahasiswa lebih percaya diri dan lebih siap mental untuk menghadapi tantangan dunia kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh David dkk., (2023), menemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Di sisi lain, penelitian oleh Lestari dan Marsofiyati (2024),

menemukan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu mengenai kesiapan kerja sudah banyak dilakukan penelitian sebelumnya. Tabel berikut menampilkan beberapa penelitian sebelumnya tentang kesiapan kerja:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No. | Penelitian dan tahun penelitian | Judul Penelitian                                                                                                                            | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Wahyuni et al., (2025)          | Pengaruh pengalaman magang dan <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>soft skill</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yang artinya semakin baik kemampuan <i>soft skill</i> yang dimiliki oleh mahasiswa maka semakin baik kesiapan kerja mahasiswa.                                                   |
| 2.  | I'fa dan Khairudin, (2023)      | Pengaruh <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Bandar Lampung                                                     | Berdasarkan hipotesis penelitian menyatakan adanya pengaruh <i>soft skill</i> yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sehingga, hipotesis pertama diterima atau didukung. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah persiapan menghadapi dunia kerja semakin meningkat dengan peningkatan <i>soft skill</i> . |
| 3.  | Hussein, (2024)                 | Pengaruh <i>hard skill</i> , <i>soft skill</i> dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado | Hasil penelitian menemukan adanya korelasi langsung dan signifikan antara <i>soft skills</i> yang menunjukkan bahwa peningkatan <i>soft skill</i> dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.                                                                                                                    |
| 4.  | Yuniar dkk.,                    | Pengaruh <i>Hard skill</i> , <i>Soft skill</i>                                                                                              | Hasil pengujian menunjukkan                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

| No. | Penelitian dan tahun penelitian | Judul Penelitian                                                                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | (2022)                          | dan Efikasi diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado                                                                  | bahwa variabel <i>soft skill</i> memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Maka secara parsial <i>soft skill</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. indikator <i>soft skill</i> hanya mempengaruhi kesiapan kerja, yang berarti kesiapan kerja akan menurun. Hipotesis kedua terbukti <i>soft skill</i> tidak terlalu mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.                                     |
| 5.  | Afwan dan Sandi, (2025)         | Pengaruh dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi | Menurut analisis yang dilakukan dengan metode Least Square Partial (PLS), dukungan sosial berdampak positif dan signifikan pada kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang (FEB UNP). Nilai t-statistik 5,224 melampaui nilai ambang batas 1,96. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kesiapan kerja diakui dan dapat diterima. |
| 6.  | Anda dkk., (2025)               | Pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa                                                                                   | Berdasarkan hasil uji hipotesis, peneliti berpendapat bahwa dukungan sosial dapat secara signifikan mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa manajemen. Saat ini, mahasiswa merasa ada dorongan dari Prodi Management, yang menawarkan peluang untuk membantu mereka mendapatkan pengalaman lebih lanjut yang diperlukan untuk mempersiapkan diri untuk pekerjaan.                                                                                     |
| 7.  | Firmansyah,                     | Pengaruh dukungan sosial                                                                                                                                      | Analisis data dilakukan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

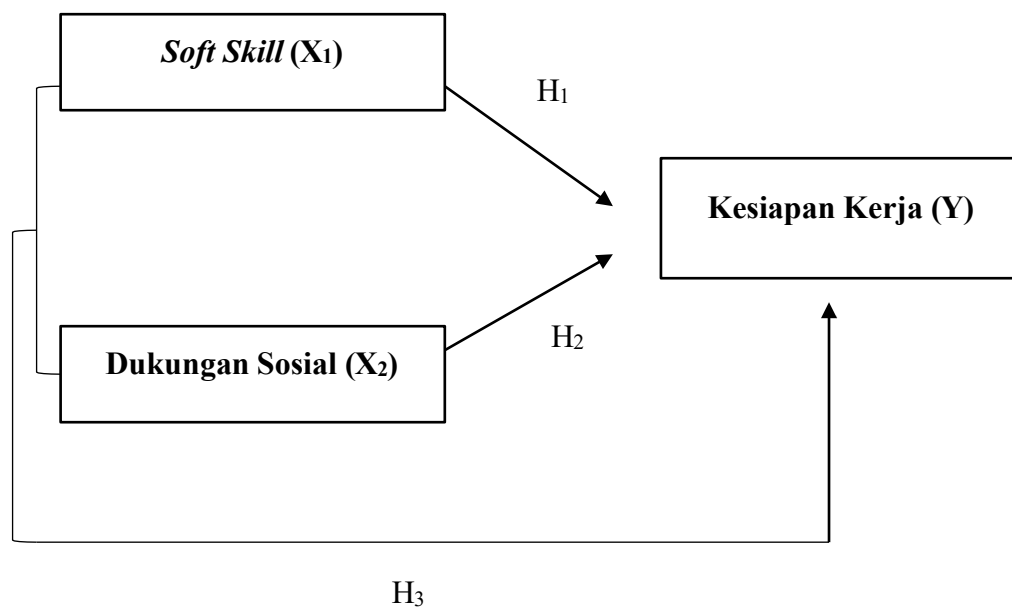
| No. | Penelitian dan tahun penelitian | Judul Penelitian                                                                                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | (2024)                          | terhadap kesiapan kerja yang di mediasi oleh <i>self efficacy</i> pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Pendidikan Indonesia | dengan uji asumsi klasik, regresi sederhana, regresi berganda, dan sobel tes dengan bantuan program SPSS 22.0. Dukungan sosial dengan arah positif, memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.                                                                                                                                     |
| 8.  | Ulhaq, (2024)                   | Pengaruh self efficacy, soft skill dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja (Studi pada mahasiswa FEB UMM Angkatan 2021).       | Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kesiapan kerja. artinya, semakin tinggi tingkat kemampuan <i>soft skill</i> yang dimiliki individu serta kuatnya dukungan sosial yang diterima dari lingkungan sosial individu maka kesiapan untuk memasuki dunia kerja akan semakin kuat.         |
| 9.  | Sari dan Manunggal, (2023)      | Pengaruh <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> terhadap kesiapan kerja mahasiswa di bank syariah                                 | Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan koefisien regresi 0.351 dan nilai probabilitas (sig.) 0.000 < alpha 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin baik <i>soft skill</i> yang dimiliki individu maka akan semakin baik pula kesiapan kerja pada mahasiswa. |
| 10. | Hibatullah, (2025)              | Pengaruh <i>self-efficacy</i> , <i>locus of control</i> , dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa               | Dukungan Sosial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. dukungan dari orang tua, teman, dan lingkungan sekitar terbukti membantu meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.                                                                                                                                    |
| 11. | Lestari dan Marsofiyati, (2024) | Pengaruh <i>self-efficacy</i> dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa                                                | Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak mempengaruhi kesiapan kerja secara signifikan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t sebesar 1.713 dengan p-value 0,092, yang                                                                                                                                                        |

| No. | Penelitian dan tahun penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|---------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                 |                  | menunjukkan bahwa Thitung sebesar 1.713 dan Ttabel sebesar 2,003, yang menunjukkan bahwa Thitung lebih rendah dari pada Ttabel pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak signifikan atau positif terhadap kesiapan kerja. |

Sumber: (Wahyuni et al., 2025), (I'fa dan Khairudin, 2023), (Hussein, 2024), (Yuniar R et al., 2022), (Afwan dan Sandi, 2025), (Anda dkk., 2025), (Firmansyah, 2024), (Ulhaq, 2024), (Sari dan Manunggal, 2023), (Yuniar dkk., 2022), (Hibatullah, 2025), (Lestari & Marsofiyati, 2024).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah gagasan yang mengamabarkan konsep-konsep yang diteliti berhubung satu sama lain. Deskripsi konsep diperoleh dari konsep yang digunakan sebagai dasar penelitian. Kerangka konseptual ini akan menjelaskan variabel-variabel yang menjadi fokus utama penelitian, yaitu variabel independen dan dependen. Gambar 2.1 berikut menggambarkan kerangka konseptual ini:



**Gambar 2.1**  
**Gambar Konseptual**

Dimana:

$H_1$   $H_2$   $H_3$  : Hipotesis Penelitian

$X_1$   $X_2$  : Variabel Independen

$Y$  : Variabel Dependen

→ : Pengaruh Variabel  $X$  terhadap  $Y$

→ : Pengaruh Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

## 2.4 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dengan kata lain semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel tersebut. Definisi ini menjelaskan variabel secara operasional dengan memberikan

informasi, dan menentukan cara pengukuran yang diperlukan dalam penelitian.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat disajikan pada table 2.2

berikut:

**Tabel 2.2**  
**Tabel Definisi Operasional**

| No. | Variabel                          | Definisi                                                                                                                                                                                                        | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Alat Ukur | Skala  |
|-----|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| 1.  | Kesiapan Kerja (Y)                | Kesiapan kerja adalah kemampuan individu untuk menilai diri mereka secara fisik, mental, pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menilai dan menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja.                  | 1. Tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )<br>2. Fleksibilitas ( <i>Flexibility</i> )<br>3. Keterampilan ( <i>Skills</i> )<br>4. Komunikasi ( <i>Comunication</i> )<br>5. Pandangan diri ( <i>Self-View</i> )<br>6. Kesehatan dan keselamatan ( <i>Health and Safety</i> ) (Brady, 2010) | kuesioner | Likert |
| 2.  | Soft Skill (X <sub>1</sub> )      | <i>Soft skill</i> adalah kemampuan non-teknis yang dimiliki mahasiswa yang seperti, keterampilan seperti komunikasi, kerja sama, pengendalian diri, dan adaptasi, yang mendukung kesiapan memasuki dunia kerja. | 1. Kemampuan komunikasi<br>2. Kecerdasan emosional<br>3. Kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah<br>4. Etika<br>5. Keterampilan kepemimpinan. (Sharma, 2021)                                                                                                                         | kuesioner | Likert |
| 3.  | Dukungan Sosial (X <sub>2</sub> ) | Dukungan sosial adalah dukungan yang diterima individu dari keluarga, teman maupun lingkungan sekitarnya saat dibutuhkan                                                                                        | 1. Dukungan keluarga ( <i>family</i> )<br>2. Dukungan teman ( <i>Friends</i> )<br>3. Dukungan orang istimewa ( <i>Significant Other</i> ) (Zimet dan Canty-Mitchell, 2000)                                                                                                                | kuesioner | Likert |

Untuk item pernyataan dari indikator variabel di atas di adopsi dari:

1. Kesiapan kerja dari penelitian Ulfa (2019), yang berjudul Hubungan antara kepercayaan diri dengan kesiapan kerja siswa kelas xi jurusan tata boga smk negeri 4 yogyakarta.
2. *Soft skill* dari penelitian Lasinta (2024), yang berjudul Pengaruh *hard skill*, *soft skill*, dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi z Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin syarif hidayatullah jakarta.
3. Dukungan sosial dari penelitian Alifya (2023), yang Pengaruh *career self efficacy* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi uin malang.

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dan disusun dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Diduga *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di tiga Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu.
- H<sub>2</sub>: Diduga dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di tiga Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu.

H<sub>3</sub>: Diduga *soft skill* dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di tiga Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bengkulu.

