

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam era persaingan yang semakin ketat, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, MSDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberlangsungan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017: 10). Definisi ini menegaskan bahwa MSDM berfokus pada pengelolaan hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikologis yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan yang berorientasi pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan (Sutrisno, 2016: 6).

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengendalian tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia dengan variabel penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kaitan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan *Soft Skill* dan *Hard Skill*

Menurut Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2018), kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan (*hard skill*) serta karakteristik personal (*soft skill*). Dalam fungsi pengembangan SDM, organisasi (termasuk institusi pendidikan dan tempat magang) bertanggung jawab membekali individu dengan kedua dimensi keterampilan ini agar mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.

2. Kaitan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan *Self Efficacy*

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan psikologis tenaga kerja. Bandura (2017) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan guna mencapai hasil yang ditetapkan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, peningkatan *self-efficacy* adalah hasil dari pengembangan SDM

yang bertujuan agar individu memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

3. Kaitan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kesiapan Kerja

Tujuan utama dari fungsi MSDM adalah memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang siap pakai. Caballero dkk. (2021) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai tingkat di mana lulusan dianggap memiliki atribut yang membuat mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja. Kesiapan kerja merupakan *output* dari proses manajemen pengembangan yang mengintegrasikan penguasaan keterampilan (*skills*) dan kesiapan mental (*self-efficacy*) sebelum seseorang terjun ke dunia profesional secara penuh.

Penelitian ini berada dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kesiapan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *Human Capital Theory sebagai grand theory* untuk memandang soft skill dan hard skill sebagai modal manusia, self-efficacy sebagai faktor internal, dan kesiapan kerja sebagai hasil dari pengembangan modal manusia (Becker, 1964).

2.1.2 Soft Skill

Soft skill bagi mahasiswa merupakan faktor penting yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja di masa depan. Dengan menguasai *soft skill* akan menyebabkan mahasiswa merasa yakin dengan kemampuannya dan siap dalam menghadapi dunia kerja.

2.1.2.1 Definisi *Soft Skill*

Definisi *Soft Skill* *soft skill* adalah kemampuan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain, mengatur diri sendiri dan orang lain, serta berkomunikasi secara tertulis, lisan, atau bentuk lainnya (Joshi, 2017). *Soft skill* adalah hal yang merujuk pada kemampuan personal dan interpersonal serta sifat-sifat karakter yang memungkinkan individu untuk menavigasi lingkungan kerja secara efektif, berinteraksi dengan orang lain, dan hidup selaras dengan diri mereka sendiri (Kubatova dkk., 2018).

Soft skill adalah sejenis atribut pribadi yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain dan juga dikenal sebagai keterampilan interpersonal untuk meningkatkan hubungan, kinerja kerja, dan prospek karir seseorang (Subramanian dkk., 2016). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa *soft skill* merupakan seperangkat kompetensi interpersonal dan intrapersonal yang berperan penting dalam menunjang efektivitas kerja, kemampuan beradaptasi, serta keberhasilan individu di lingkungan profesional.

Soft skills merupakan istilah yang digunakan dalam konteks sosial dan sosiologis untuk menggambarkan tingkat kecerdasan emosional (*emotional quotient* atau EQ) seseorang (Subramanian dkk., 2016). Istilah ini mencakup seperangkat karakteristik kepribadian, kemampuan berkomunikasi, penggunaan bahasa, kebiasaan, sikap ramah, serta pandangan optimis yang mencerminkan bagaimana individu berinteraksi dan membangun hubungan dengan orang lain dalam lingkungan sosialnya.

Konsep *soft skills* berasal dari dua sumber utama. Pertama, istilah ini muncul dari pandangan para pemberi kerja yang menilai perlunya mengidentifikasi faktor-faktor nonteknis dan nontradisional yang berkaitan dengan kemampuan interpersonal pekerja (Mau'izhah, 2021: 5). Kesadaran akan pentingnya kemampuan berinteraksi dengan orang lain tersebut didorong oleh perubahan dalam dunia bisnis dan industri yang awalnya berorientasi pada sektor manufaktur kemudian bergeser ke sektor jasa, di mana *soft skills* memiliki peranan yang sangat penting. Kedua, istilah *soft skills* juga berkembang melalui sebuah proyek yang dilakukan oleh *European Social Fund*, yang mengartikan *soft skills* sebagai seperangkat kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil-hasil nonteknis atau yang disebut dengan “*soft outcomes*.”

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, *soft skills* dapat disimpulkan sebagai seperangkat kemampuan nonteknis yang mencakup aspek personal dan interpersonal, yang memungkinkan individu untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain, mengelola diri sendiri, serta beradaptasi dengan lingkungan sosial dan profesional. Kemampuan ini mencakup kecerdasan emosional, komunikasi, kerja sama, etika, dan pengendalian diri, yang secara keseluruhan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, membangun hubungan yang harmonis, serta menunjang keberhasilan individu dalam berbagai bidang kehidupan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *soft skill* (Masriyadi, 2021: 33), diantaranya adalah:

1. Kecerdasan atau inteligensi merupakan kapasitas individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta mampu menguasai dan menyesuaikan diri dengan lingkungan secara efektif.
2. Bakat adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang secara bawaan sejak lahir. Kemampuan tersebut dapat berkembang menjadi kecakapan yang nyata apabila mendapatkan kesempatan untuk belajar dan diasah. Sebaliknya, tanpa pengembangan melalui proses pembelajaran, kemampuan itu tidak akan berubah menjadi kecakapan yang nyata.
3. Minat adalah kecenderungan batin seseorang terhadap suatu hal tertentu. Adanya minat mendorong individu untuk bekerja lebih keras dalam memperoleh hal yang diminatinya, sehingga minat berperan sebagai faktor motivasional yang memacu keinginan dan usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Motivasi merujuk pada keadaan internal yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu tindakan, khususnya dalam konteks pembelajaran. Motivasi mencakup rasa senang serta kebutuhan terhadap materi pelajaran yang dianggap penting untuk masa depan.
5. Sikap individu memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian hasil belajar. Sikap negatif yang dimiliki sebelumnya dapat menjadi hambatan dalam proses pembelajaran dan mengurangi efektivitas pencapaian tujuan belajar.

2.1.2.3 Indikator *Soft Skill*

Terdapat lima indikator utama *soft skill* (Robles, 2012). Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri merupakan kemampuan individu dalam mengenali kekuatan dan kelemahan dirinya sendiri. Mahasiswa yang memiliki kesadaran diri yang baik mampu mengevaluasi potensi pribadi yang mendukung penyelesaian tugas serta memahami keterbatasan diri yang perlu diperbaiki. Kesadaran diri menjadi dasar bagi pengembangan sikap kerja yang realistis dan bertanggung jawab.

2. Pengelolaan Emosi

Pengelolaan emosi adalah kemampuan individu dalam mengendalikan perasaan dan emosi ketika menghadapi tekanan kerja, konflik, maupun tuntutan tugas. Mahasiswa yang mampu mengelola emosi dengan baik akan tetap bersikap profesional dan objektif dalam situasi kerja yang menantang, sehingga mendukung stabilitas kinerja dan hubungan kerja yang harmonis.

3. Dorongan Berprestasi

Dorongan berprestasi mencerminkan motivasi internal individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Indikator ini ditunjukkan melalui keinginan untuk menetapkan target kerja pribadi serta usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas. Dorongan berprestasi berperan penting dalam membentuk sikap proaktif dan tanggung jawab kerja mahasiswa.

4. Kepedulian Sosial

Kepedulian sosial merupakan kemampuan individu untuk memahami kondisi dan kebutuhan orang lain di lingkungan kerja. Mahasiswa dengan kepedulian sosial yang tinggi akan menunjukkan sikap empati, kesediaan membantu rekan

kerja, serta mampu menjaga hubungan interpersonal yang positif, yang sangat dibutuhkan dalam kerja tim.

5. Kemampuan Interaksi

Kemampuan interaksi adalah keterampilan individu dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain. Indikator ini tercermin dari kemampuan menyampaikan informasi secara jelas, sopan, dan efektif, serta keterlibatan aktif dalam kerja tim. Kemampuan interaksi mendukung terciptanya koordinasi kerja yang baik dan adaptasi terhadap budaya organisasi.

2.1.3 Hard Skill

Hard skill bagi mahasiswa merupakan kemampuan teknis dan pengetahuan spesifik yang berkaitan langsung dengan bidang studinya. Dengan menguasainya, mahasiswa dapat menyelesaikan tugas secara efektif serta lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Selain itu, penguasaan *hard skill* juga meningkatkan kepercayaan diri dan daya saing dalam berkarir.

2.1.3.1 Definisi *Hard Skill*

Hard skill merupakan bentuk kemampuan atau pengetahuan teknis yang dimiliki individu dan diperoleh melalui proses pembelajaran maupun pengalaman praktik (Alam, 2015:14). Kemampuan ini mencakup aspek-aspek spesifik yang dibutuhkan dalam profesi tertentu serta dikembangkan sejalan dengan kemajuan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Selain itu, *hard skill* juga mencerminkan kapasitas seseorang dalam mengidentifikasi, menganalisis, serta menyelesaikan permasalahan secara efektif melalui penerapan keterampilan dan pengetahuan yang

relevan. *Hard skill* berkaitan dengan penguasaan teori yang menjadi dasar dalam melakukan analisis maupun pengambilan keputusan (Sari dkk., 2022).

Hard skill merupakan bentuk penguasaan kemampuan teknis yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan, yang secara langsung berkaitan dengan penerapan pengetahuan dalam bidang keilmuan tertentu (Rasid dkk., 2018:101). Sedangkan, *hard skill* yaitu memiliki keterkaitan erat dengan pengembangan kecerdasan intelektual (*intelligence quotient* atau IQ) (Gusdiansyah dkk., 2025). Dengan demikian, *hard skill* dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta mengaplikasikannya melalui keterampilan yang relevan dengan bidang keahliannya masing-masing.

Hard skill diartikan sebagai kemampuan individu dalam menguasai pengetahuan, teknologi, serta keterampilan teknis yang secara langsung berkaitan dengan bidang keilmuan yang digelutinya (Hendriana, 2017:1). *Hard skill* merujuk pada kemampuan teknis yang umumnya diperoleh melalui proses pembelajaran formal, seperti pendidikan di perguruan tinggi, lembaga pelatihan, maupun program *training* lainnya (Sulianta, 2018:2). Kemampuan ini bersifat terstruktur dan dapat diukur karena berfokus pada penguasaan aspek-aspek teknis yang mendukung pelaksanaan tugas atau profesi secara profesional.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Hard Skill*

Hard skill terbentuk melalui proses pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman yang berfokus pada penguasaan kemampuan teknis sesuai bidang keahlian. Keterampilan ini penting dalam dunia kerja karena menunjukkan

kompetensi profesional, meningkatkan produktivitas, dan menandai kesiapan individu untuk beradaptasi serta berkontribusi secara efektif di lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi *hard skill* (Melati, 2023), diantaranya:

1. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis merupakan keterampilan praktis yang memungkinkan seseorang untuk menerapkan pengetahuan, metode, dan teknik tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Faktor ini mencerminkan sejauh mana individu mampu menguasai alat, prosedur, serta langkah-langkah kerja yang relevan dengan bidang profesinya. Penguasaan kemampuan teknis biasanya diperoleh melalui pelatihan, pengalaman kerja, maupun pendidikan kejuruan yang berorientasi pada praktik langsung.

2. Ilmu Pengetahuan

Ilmu pengetahuan berperan sebagai dasar utama dalam pembentukan *hard skill*, karena melalui proses pembelajaran yang terstruktur, seseorang dapat mengembangkan kemampuan berpikir logis, analitis, dan sistematis. Pengetahuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal seperti sekolah dan perguruan tinggi, maupun secara nonformal melalui pengalaman, pelatihan, atau pembelajaran mandiri. Dengan penguasaan ilmu pengetahuan yang baik, individu mampu memahami prinsip-prinsip dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas teknis secara profesional dan bertanggung jawab.

3. Ilmu Teknologi

Ilmu teknologi mencakup pemanfaatan pengetahuan ilmiah dalam bentuk inovasi, alat, dan sistem yang mendukung efisiensi kerja serta peningkatan

produktivitas. Faktor ini menjadi sangat penting karena perkembangan teknologi menuntut individu untuk terus beradaptasi dan menguasai keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan industri. Penguasaan teknologi tidak hanya meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam menghadapi perubahan dan tantangan global di era digital.

2.1.3.3 Indikator *Hard Skill*

Terdapat 3 indikator *hard skill* (Sutrisno, 2017), diantaranya:

1. Kemampuan Prosedural

Kemampuan prosedural adalah kemampuan mahasiswa dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan standar operasional dan prosedur yang berlaku. Mahasiswa yang memiliki kemampuan prosedural yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan minimal dan sesuai dengan ketentuan organisasi.

2. Penguasaan Konsep Kerja

Penguasaan konsep kerja mengacu pada pemahaman mahasiswa terhadap alur kerja, aturan, dan prinsip dasar yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Pemahaman ini memungkinkan mahasiswa untuk menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam praktik kerja secara tepat dan efisien.

3. Literasi Digital

Literasi digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi dan sistem informasi yang mendukung pekerjaan. Mahasiswa dengan literasi digital yang baik mampu mengoperasikan aplikasi kerja, perangkat

teknologi, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

2.1.4 Self Efficacy

Self-efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Keyakinan ini memengaruhi cara seseorang berpikir, bertindak, dan menghadapi tantangan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, tekun, dan mampu mengatasi hambatan secara efektif.

2.1.4.1 Definisi *Self Efficacy*

Self efficacy atau efikasi diri merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja dan tingkat kepuasan individu (Rahmawati dkk., 2022). Konsep ini mengacu pada keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk memotivasi dan mengarahkan tindakan dalam melaksanakan berbagai tugas secara spesifik, yang didasari oleh pertimbangan terhadap keyakinan akan kapasitas pribadi. *Self efficacy* atau efikasi diri dapat dipahami sebagai kepercayaan seseorang terhadap kapasitas dirinya dalam merencanakan serta mengimplementasikan berbagai tindakan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Keyakinan ini mencerminkan sejauh mana individu menilai kemampuan pribadinya dalam mengatur perilaku dan usaha untuk menghadapi berbagai tuntutan atau tantangan yang muncul (Bandura, 1997).

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan situasi serta mencapai hasil yang diinginkan (Rahmawati

dkk., 2022). Kemudian menegaskan bahwa efikasi diri berperan penting dalam membantu seseorang menghadapi berbagai kondisi yang menantang, dengan menumbuhkan keyakinan bahwa dirinya mampu mencapai keberhasilan dalam situasi tersebut.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* (Sundawa & Zahiditrisno, 2023), diantaranya:

1. Jenis kelamin, yang menunjukkan adanya perbedaan dalam perkembangan kemampuan dan kompetensi antara laki-laki dan perempuan. Faktor ini berpengaruh terhadap cara individu membangun keyakinan atas kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi.
2. Usia, di mana *self-efficacy* berkembang melalui proses pembelajaran sosial yang berlangsung sepanjang kehidupan seseorang. Individu yang lebih tua umumnya memiliki pengalaman dan rentang waktu yang lebih luas dalam menghadapi berbagai situasi, sehingga cenderung memiliki tingkat keyakinan diri yang lebih tinggi dibandingkan individu yang lebih muda yang masih terbatas pengalamannya.
3. Tingkat pendidikan, karena *self-efficacy* dapat terbentuk melalui proses pembelajaran yang diperoleh selama menjalani pendidikan formal. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki *self-efficacy* yang lebih kuat, sebab mereka memperoleh lebih banyak pengetahuan, pengalaman akademik, serta keterampilan berpikir kritis yang mendukung kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan.

4. Pengalaman kerja, yang terbentuk melalui proses adaptasi dan pembelajaran di lingkungan organisasi atau tempat kerja. Semakin lama seseorang terlibat dalam suatu pekerjaan, semakin besar kemungkinan ia mengembangkan *self-efficacy* yang tinggi dalam bidang tersebut. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kemampuan dan kepercayaan diri individu dalam menghadapi berbagai situasi kerja berdasarkan pengalaman yang telah dilalui.

2.1.4.3 Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self-efficacy* mencakup beberapa aspek penting yang mencerminkan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya (Luthans, 2011).

1. Keyakinan

Keyakinan mencerminkan tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas kerja. Mahasiswa dengan keyakinan tinggi tidak ragu menerima tanggung jawab dan percaya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2. Orientasi Hasil

Orientasi hasil menunjukkan fokus individu terhadap pencapaian target dan kualitas hasil kerja. Mahasiswa dengan orientasi hasil yang baik akan berusaha mencapai standar kerja yang ditetapkan serta berupaya meningkatkan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan.

3. Ketahanan Kerja

Ketahanan kerja merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan tetap berusaha ketika menghadapi kesulitan atau hambatan kerja. Mahasiswa yang

memiliki ketahanan kerja tinggi tidak mudah menyerah dan mampu bangkit dari kegagalan.

4. Adaptabilitas

Adaptabilitas adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan kerja, lingkungan kerja, maupun jenis tugas yang berbeda. Kemampuan ini memungkinkan mahasiswa untuk tetap efektif dalam berbagai situasi kerja.

5. Inisiatif Solusi

Inisiatif solusi mencerminkan keberanian individu dalam mengemukakan ide atau alternatif penyelesaian masalah kerja. Mahasiswa dengan inisiatif solusi yang baik akan lebih proaktif dan kreatif dalam menghadapi permasalahan pekerjaan.

6. Evaluasi Diri

Evaluasi diri adalah kemampuan individu untuk menilai hasil kerja yang telah dicapai serta menerima umpan balik untuk perbaikan. Evaluasi diri membantu mahasiswa meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri secara berkelanjutan.

2.1.5 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang menunjukkan tingkat kesiapan individu, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, untuk memasuki dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Kesiapan ini mencakup kematangan fisik, mental, dan emosional yang memungkinkan seseorang mampu melaksanakan tugas secara efektif sesuai tuntutan pekerjaan.

2.1.5.1 Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi psikologis dan kompetensial seseorang yang mencerminkan sejauh mana individu mampu dan bersedia untuk memasuki dunia kerja secara efektif. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan penguasaan kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga melibatkan aspek nonteknis seperti sikap, motivasi, kepercayaan diri, serta kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kesiapan kerja menggambarkan tingkat kematangan individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugas secara profesional di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut (Elfranata dkk., 2023) kesiapan kerja dapat diartikan sebagai keadaan menyeluruh dari individu yang mencakup aspek kematangan fisik, mental, serta pengalaman, yang disertai dengan dorongan dan kemampuan untuk melaksanakan serta menuntaskan suatu tugas atau pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan kesiapan seseorang dalam mencapai tahap kehidupan yang lebih tinggi, yakni memasuki dunia kerja.

Sementara menurut Sugihartono dalam (Muspawi & Lestari, 2020) , kesiapan kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang mencerminkan keselarasan antara kematangan fisik, kematangan mental, dan pengalaman belajar seseorang, sehingga individu memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas atau perilaku tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan keselarasan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman, yang membuat individu mampu menjalankan suatu aktivitas atau tugas tertentu yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan (Fitriyanto, 2006: 9).

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan dan berperan penting dalam membentuk kemampuan seseorang untuk memasuki dunia kerja (Muspawi & Lestari, 2020), yaitu sebagai berikut:

1. Taraf intelegensi, merupakan tingkat kemampuan berpikir dan bernalar yang dimiliki individu dalam memahami, menganalisis, serta memecahkan suatu permasalahan. Intelegensi berperan dalam menentukan sejauh mana seseorang dapat menyerap informasi, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, dan mengambil keputusan secara rasional. Individu dengan taraf intelegensi tinggi cenderung lebih mudah menguasai keterampilan dan mencapai prestasi kerja yang optimal.
2. Bakat, adalah potensi alami yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, baik dalam aspek kognitif, keterampilan teknis, maupun seni. Bakat memungkinkan individu untuk menonjol dalam bidang yang sesuai dengan kemampuan dasarnya. Ketika bakat seseorang sejalan dengan pekerjaan yang dijalani, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja.
3. Minat, menggambarkan kecenderungan yang relatif menetap dalam diri individu untuk merasa tertarik dan menikmati aktivitas dalam bidang tertentu. Minat yang kuat mendorong individu untuk terlibat secara aktif, tekun, dan konsisten dalam kegiatan kerja. Seseorang yang memiliki minat sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mudah mencapai kepuasan dan kinerja yang baik.

4. Pengetahuan, yaitu pemahaman dan informasi yang dimiliki individu mengenai bidang pekerjaan yang akan digeluti serta pengetahuan tentang potensi dan keterbatasan diri sendiri. Pengetahuan yang luas memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien, serta menyesuaikan diri terhadap perkembangan dan perubahan dalam dunia kerja.
5. Keadaan jasmani, mencakup kondisi fisik dan aspek biologis seseorang seperti tinggi badan, kekuatan otot, ketajaman penglihatan dan pendengaran, serta jenis kelamin. Kondisi jasmani yang baik akan mendukung pelaksanaan tugas secara optimal, sedangkan kondisi fisik yang kurang memadai dapat menjadi hambatan dalam kinerja, terutama pada pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik atau ketahanan tubuh.
6. Sifat-sifat kepribadian, meliputi ciri-ciri karakteristik yang membentuk keunikan individu, seperti keramahan, ketelitian, keterbukaan, kejujuran, maupun kecerobohan. Sifat-sifat ini berpengaruh terhadap cara individu berinteraksi dengan orang lain, menghadapi tekanan kerja, dan menyelesaikan tanggung jawabnya. Kepribadian yang positif umumnya mendukung performa kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
7. Nilai-nilai kehidupan, merupakan prinsip, keyakinan, dan pandangan hidup yang menjadi pedoman individu dalam bersikap dan bertindak. Nilai-nilai tersebut memengaruhi pilihan pekerjaan, cara individu menjalankan tugas, serta tingkat komitmen terhadap profesi yang dijalani. Nilai yang sesuai dengan lingkungan kerja dapat mendorong semangat, etika kerja yang tinggi, dan peningkatan prestasi kerja.

2.1.5.3 Indikator Kesiapan Kerja

Indikator kesiapan kerja mencakup beberapa aspek utama (Kuswati, 2015), yaitu:

1. **Orientasi Karier**

Orientasi karier menunjukkan sejauh mana mahasiswa memiliki tujuan dan rencana kerja yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan. Mahasiswa dengan orientasi karier yang baik menunjukkan kesiapan mental untuk memasuki dunia kerja.

2. **Kematangan Sikap**

Kematangan sikap mencerminkan tingkat kedewasaan mahasiswa dalam bersikap dan bertanggung jawab terhadap tugas kerja. Indikator ini ditunjukkan melalui sikap profesional dan kemampuan mengambil keputusan secara bijak.

3. **Relasi Kerja**

Relasi kerja adalah kemampuan mahasiswa dalam membangun dan menjaga hubungan kerja yang positif dengan rekan, atasan, maupun lingkungan kerja. Relasi kerja yang baik mendukung proses adaptasi dan kerja sama di tempat kerja.

4. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan kepatuhan individu terhadap aturan, waktu kerja, dan prosedur yang berlaku. Mahasiswa yang disiplin menunjukkan kesiapan untuk bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab.

5. Kemandirian Kompetensi

Kemandirian kompetensi mencerminkan kemampuan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas kerja secara mandiri tanpa ketergantungan berlebihan pada orang lain. Indikator ini menunjukkan kesiapan mahasiswa untuk bekerja secara profesional.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan, penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu untuk melihat letak perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan, dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang sekarang

Peneliti dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Aprillianus Beno, Hasanudin, dan Aman jaya (2025) <i>The Influence of Internship Experience and Soft Skill on Work Readiness Mediated by Self Efficacy</i>	Terdapat variabel <i>Soft Skill</i> (X2), Kesiapan kerja (Y), dan <i>Self Efficacy</i> (Z)	Tidak terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1)	<i>Soft Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Self Efficacy</i> dan Kesiapan Kerja. Kemudian <i>Self efficacy</i> tidak hanya berpengaruh langsung terhadap Kesiapan Kerja, tetapi juga berfungsi sebagai variabel mediator dalam hubungan antara <i>Soft Skill</i> dengan Kesiapan Kerja	<i>Internasional Journal of Asian Business and Management</i> . Vol. 4 No. 3 (2025): June 2025
2. Sari & Manunggal (2023) Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i>	Terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1), <i>Soft Skill</i> (	Tidak terdapat variabel <i>Self Efficacy</i> (Z)	<i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan	Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 8, No 2 (2023)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
terhadap kesiapan Kerja	(X2), dan Kesiapan Kerja (Y)		signifikan terhadap kesiapan Kerja.	
3. Siburian, et al (2022) <i>The Effect Of Soft Skill and Hard Skill on Work Readiness of the 2018 STIE Jayakarta Students</i>	Terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1), <i>Soft Skill</i> (X2), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Self Efficacy</i> (Z)	<i>Hard Skill</i> berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. <i>Soft Skill</i> secara parsial tidak ada pengaruh terhadap Kesiapan Kerja.	<i>International Journal of Informatics, Economics, Management and Science</i> (IJIEMS) Vol 1 No 2 (2022)
4. Telaumbanua & Telaumbanua (2024) Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> Mahasiswa terhadap Kesiapan Kerja di Era Revolusi Industri 4.0	Terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1), <i>Soft Skill</i> (X2), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Self Efficacy</i> (Z)	<i>Soft Skill</i> maupun <i>Hard Skill</i> mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.	Jurnal Suluh Pendidikan (JSP), Vol 12, No 2, Agustus 2024 P ISSN: 23562596 E ISSN: 27147037
5. Malika Indah Nur Ismaya & Nuur Achmad (2025) <i>The Influence off Soft skill and hard skill Development on Students Self-Efficacy and Work Readiness</i>	Terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1), <i>Soft Skill</i> (X2), <i>Self Efficacy</i> (Y1), dan Kesiapan Kerja (Y2)	Variabel <i>Self Efficacy</i> (Z) sebagai variabel Y	Pengembangan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Self Efficacy</i> dan Kesiapan Kerja.	Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity)
6. Deswarta, Desy Mardianty, dan Bowo (2023) Pengaruh <i>Soft Skill</i> , <i>Hard Skill</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB Universitas Islam Riau	Terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1), <i>Soft Skill</i> (X2), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Self Efficacy</i> (Z)	<i>Soft Skill</i> , <i>Hard Skill</i> dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa f akultas ekonomi dan universitas islam riau.	Management Studies and Entrepreneur ship Journal. Vol 4(1) 2023 : 364-372

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dimasa Endemi Covid 19			universitas islam riau.	
7. Nurbaiti & Putri (2024) <i>Hard Skill, Soft Skill</i> dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung	Terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1), <i>Soft Skill</i> (X2), <i>Self Efficacy</i> (X3) dan Kesiapan Kerja (Y)	<i>Self Efficacy</i> sebagai variabel X3.	<i>Hard Skill</i> dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun, <i>Soft Skill</i> tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 14. No. 1, 2024 (p-ISSN 2338-9605; e-ISSN 2655-206X)
8. Irfan, et al (2022) Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri 4.0 Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Kota Makassar	Terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1), <i>Soft Skill</i> (X2), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Self Efficacy</i> (Z)	<i>Soft skill</i> dan <i>hard skill</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja	JoVI: Journal of Vocational Instruction Vol 1(1) pp. 18-26 (Mei 2022) e-ISSN 2829-0658; p-ISSN 2829-3282
9. Rutnauli Butarbutar & Tony Wijaya (2025) <i>The Influence of Hard Skills and Soft Skills on Work Readiness Through Self-Efficacy as an Intervening Variable in Students</i>	Terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1), <i>Soft Skill</i> (X2), <i>Self Efficacy</i> (Z) dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat perbedaan.	<i>Hard skills</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sementara <i>soft skills</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Hard skills</i> dan <i>soft skills</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Self efficacy</i> .	Vol. 2 NO. 3 (2025): International Journal Of Humanities And Social Sciences Reviews
10. Warnanti Arie Luthfiani & M. Farid Wajo (2025) Pengaruh	Terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1), <i>Soft</i>	Tidak terdapat variabel <i>Self Efficacy</i> (Z)	<i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> Memberikan .	Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan &

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Internship Experience, Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja</i>	<i>Skill (X2), dan Kesiapan Kerja (Y)</i>		pengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja	Bisnis Syariah Vol 7 Nomor 2 (2025) 712–727 E-ISSN 2656-4351
11. Rita Syofyan (2022) <i>The Effect of Self-Efficacy on the Work Readiness of Universitas Negeri Padang Students</i>	Terdapat variabel <i>Self Efficacy</i> (Z) dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1) dan <i>Soft Skill</i> (X2).	<i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.	<i>Proceedings of the Eighth Padang International Conference</i> (PICEEBA-8 2021)
12. Ramadhani, Sudarman dan Riyadi (2025) <i>Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Aktif Angkatan 2021 Pendidikan Ekonomi Universitas Mulawarman</i>	Terdapat variabel <i>Self Efficacy</i> (Z) dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1) dan <i>Soft Skill</i> (X2).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa.	Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS) Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGG Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1879-1883 e-ISSN: 2963-914X
13. Mohd Syukri Abdullah, Dr. Maged Mustafa Mahyoub Al Dubai2, dan Dr. Al-Harath Abdulaziz Mohammed Ateik (2023) <i>Self-efficacy mediates work ethics and work readiness</i>	Terdapat variabel <i>Self Efficacy</i> (Z) dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Hard Skill</i> (X1) dan <i>Soft Skill</i> (X2).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara etika kerja dan kesiapan kerja lulusan,.	International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM) Volume 5, Issue 5 May 2023, pp: 881-895 www.ijaem.net ISSN: 2395-5252

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	Dhea Novita, Qristin Violinda, dan M. Fadjar Darmaputra (2023) Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang)	Terdapat variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), Self Efficacy (Z), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat perbedaan	Hard Skill, Soft Skill, dan Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja baik secara parsial maupun simultan. Self-Efficacy memiliki pengaruh paling dominan terhadap kesiapan kerja.	Journal Economic Excellence Ibnu Sina, Vol. 1 No. 4 (2023)
15.	Makki, Bilal Iftikhar, et al (2023) <i>Work Readiness, Decision-Making Self-Efficacy, and Career Exploration among Engineering Students: A Two-Step Framework</i>	Terdapat variabel Self Efficacy (Z) dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel Hard Skill (X1) dan Soft Skill (X2). Penelitian fokus pada mahasiswa teknik.	Terdapat korelasi kuat antara Self-Efficacy pengambilan keputusan karir dengan Kesiapan Kerja pada mahasiswa teknik.	Mathematical Modelling of Engineering Problems, Published February 8, 2023
16.	Abdullah Rabbil'Izzati Yusuf Tholuta (2025) Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Terdapat variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel Self Efficacy (Z). Terdapat variabel tambahan Motivasi Kerja.	Hard Skill, Soft Skill, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.	Repository UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Akbar, M., Hendriani, S., Fiona, F., & Syamsuri, A.R. (2025) Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja dengan Pengalaman Magang sebagai Variabel Moderasi pada Mahasiswa	Terdapat variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel Self Efficacy (Z). Terdapat variabel moderasi Pengalaman Magang.	Soft Skill dan Hard Skill berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja baik parsial maupun simultan. Pengalaman Magang terbukti memoderasi hubungan tersebut, namun memoderasi pengaruh Soft Skill dengan arah negatif.	Jurnal Bisnis Mahasiswa, Vol. 5 No. 4 (2025): 2199-2212
18. Bendon (2025) Pengaruh Soft Skill, Hard Skill, Dan Perilaku Asertif Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Digital: Studi Gen Z Kecamatan Rantepao Kabupaten Toraja Utara	Terdapat variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel Self Efficacy (Z). Terdapat variabel tambahan Perilaku Asertif.	Soft Skill, Hard Skill, dan Perilaku Asertif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja pada Generasi Z di era digital.	Jurnal Manajemen dan Bisnis, Published May 21, 2025
19. Harianto, Arik, et al (2025) <i>Factors Affecting Work Readiness of Vocational School Graduates: A Systematic Literature Review</i>	Terdapat variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), Self Efficacy (Z), dan Kesiapan Kerja (Y)	variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), Self Efficacy (Z), dan Kesiapan Kerja (Y) Penelitian berupa systematic literature review.	Kesiapan kerja dipengaruhi oleh tiga kategori faktor: individual (technical competence/hard skill, soft skills, self-efficacy),	International Journal of Studies in International Education, Vol. 2 No. 2 (May 2025)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.	Maulana Rifki (2022) Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara	Terdapat variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel Self Efficacy (Z)	Soft Skill dan Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja baik secara parsial maupun simultan. Soft Skill memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding Hard Skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa.	Repository UIN Sumatera Utara, 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau *human resource management* (IHRM) merupakan seperangkat kegiatan yang dilakukan organisasi dengan tujuan untuk menarik, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkinerja optimal (Rosita dkk., 2024: 4). Dalam konteks ini, manajer berperan sentral dalam mengarahkan dan mengelola individu agar mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu fokus utama MSDM adalah menciptakan sistem pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Tujuan mendasar dari MSDM adalah memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi seluruh pihak dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan nilai organisasi *organizational value* baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kesiapan kerja tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Kesiapan kerja mencakup kemampuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (Kuswati, 2025). Oleh karena itu, kesiapan kerja mahasiswa sangat dipengaruhi oleh penguasaan *soft skill*, *hard skill*, serta keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri (*self efficacy*).

Soft skill merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalin hubungan baik dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain (Juariah, 2019: 22). Terdapat lima indikator utama *soft skill*, yaitu kesadaran diri, Pengelolaan emosi, Dorongan berprestasi, Kepedulian sosial, dan Kemampuan interaksi (Robles, 2012: 49). Individu dengan *soft skill* yang baik akan lebih mudah beradaptasi, bekerja sama dalam tim, serta menunjukkan sikap kerja yang profesional. Secara teoretis, penguasaan *soft skill* akan meningkatkan kesiapan kerja karena kemampuan ini mendukung aspek sikap kerja, kematangan sosial, dan orientasi karier. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Cici Nur Indah Sari & Syafrudin Arif Marah Manunggal, 2023; Aprianus Telaumbanua & Arisman Telaumbanua, 2024; Deswarta dkk., 2023; Warnanti dkk., 2025).

Soft skill juga tidak hanya berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja secara langsung, tetapi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *self-efficacy* individu. Penguasaan *soft skill*, seperti kesadaran diri, pengelolaan emosi, kemampuan berinteraksi, dan kepedulian sosial, akan membentuk keyakinan individu bahwa dirinya mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan beradaptasi

dalam lingkungan kerja yang dinamis. Individu yang memiliki *soft skill* yang baik cenderung lebih percaya diri dalam berkomunikasi, bekerja sama, dan menyelesaikan permasalahan kerja, sehingga tingkat *self-efficacy*-nya meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* mahasiswa (Aprillianus Beno, Hasanudin, dan Aman Jaya, 2025). Serta penelitian yang membuktikan bahwa pengembangan *soft skill* mampu meningkatkan *self-efficacy* sekaligus kesiapan kerja mahasiswa (Malika Indah Nur Ismaya dan Nuur Achmad, 2025).

Hard skill adalah pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh individu (Alam, 2015: 14). Terdapat 3 indikator *hard skill*, diantaranya: Kemampuan prosedural, Penguasaan konsep kerja dan Literasi digital. Penguasaan *hard skill* memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas sesuai standar operasional dan tuntutan pekerjaan (Malika Indah Nur Ismaya dan Nuur Achmad, 2025). Secara teoritis, mahasiswa dengan *hard skill* yang baik akan lebih siap memasuki dunia kerja karena mampu menjalankan tugas secara mandiri dan profesional. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyimpulkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Cici Nur Indah Sari & Syafrudin Arif Marah Manunggal, 2023; Siburian dkk., 2022; Aprianus Telaumbanua & Arisman Telaumbanua, 2024; Andi Muhammad Irfan dkk., 2022; serta Warnanti dkk., 2025).

Hard skill juga memiliki peran penting dalam membentuk *self-efficacy*. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, seperti kemampuan prosedural, penguasaan konsep kerja, dan literasi digital, memberikan pengalaman

keberhasilan (*mastery experience*) bagi individu. Pengalaman ini menjadi sumber utama pembentukan *self-efficacy*, karena individu merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai standar dan tuntutan pekerjaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* mahasiswa (Malika Indah Nur Ismaya dan Nuur Achmad, 2025). Temuan serupa juga, menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, meskipun pengaruh langsung *hard skill* terhadap kesiapan kerja dapat bervariasi tergantung konteks penelitian (Rutnauli Butar-butur dan Tony Wijaya, 2025).

Efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan suatu tindakan, apakah dapat dilakukan dengan benar atau tidak, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Widyaninggar, 2014: 92). Indikator *self-efficacy* mencakup beberapa aspek penting yang mencerminkan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya (Luthans, 2011), yaitu Keyakinan, Orientasi hasil, Ketahanan kerja, Adaptabilitas, Inisiatif solusi dan Evaluasi diri. Individu dengan efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri dalam memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya. *Soft skill* dan *hard skill* diyakini dapat meningkatkan *self efficacy* karena keduanya memberikan pengalaman keberhasilan, penguasaan kompetensi, serta keyakinan diri dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* mahasiswa (Aprillianus Beno dkk., 2025; Malika Indah Nur Ismaya & Nuur Achmad, 2025). Temuan serupa, yang menunjukkan

bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* (Rutnauli Butar-butur & Tony Wijaya, 2025).

Kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi siswa atau mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya (Kuswati, 2015: 296). Indikator dari kesiapan kerja adalah Orientasi karir, Kematangan sikap, Relasi kerja, Disiplin kerja dan Kemandirian kompetensi.

Self efficacy juga memiliki peran penting dalam menentukan kesiapan kerja karena memengaruhi motivasi, ketekunan, dan keberanian individu dalam menghadapi dunia kerja. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih siap menghadapi tantangan dan memiliki kinerja yang lebih baik (Bandura, 1997). Secara empiris, pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja dibuktikan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Riki Ramadhani dkk., 2025; Rita Syofyan, 2022; Abdullah dkk., 2023).

Self efficacy tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, tetapi juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja. Secara teoritis, *soft skill* dan *hard skill* akan meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *self efficacy* berfungsi sebagai mediator antara *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja (Aprillianus Beno dkk., 2025; Malika Indah Nur Ismaya & Nuur Achmad, 2025; Rutnauli Butar-butur & Tony Wijaya, 2025).

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, peningkatan kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi teknis dan non-teknis, tetapi juga oleh tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Soft skill* berpengaruh terhadap *self efficacy* mahasiswa magang di KP2KP Majenang.

H2: *Hard skill* berpengaruh terhadap *self efficacy* mahasiswa magang di KP2KP Majenang.

H3: *Self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang di KP2KP Majenang.

H4: *Self efficacy* memediasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang di KP2KP Majenang.

H5: *Self efficacy* memediasi pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa magang di KP2KP Majenang.