

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Penelitian ini menggunakan dasar *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* adalah landasan untuk mengembangkan teori pada berbagai tingkatan. *Grand theory* berperan sebagai teori besar yang mendukung banyak teori. *Grand theory* lebih banyak membahas tentang struktur dari pada fenomena kecil. *Middle range theory* adalah teori pada tingkat menengah yang menitikberatkan pada kajian besar dan kecil. Selanjutnya *Applied theory* merupakan teori pada tingkat kecil yang cocok untuk dimodelkan.

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *Human Capital Theory* (HCT) diperkenalkan oleh ekonom Gary Becker tahun 1964. Becker mendefinisikan *human capital* sebagai "pencapaian pendidikan, pengalaman kerja, dan atribut personal lainnya yang memengaruhi produktivitas kerja". *Human capital* tidak hanya mencakup pendidikan dan pengalaman kerja, *human capital* juga mencakup keterampilan teknis (*hard skills*) dan keterampilan interpersonal (*soft skills*), seperti kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, dan memecahkan masalah (Harahap, 2024:72). Menurut teori ini, keterampilan, pengalaman, dan pendidikan adalah komponen modal manusia yang akan meningkatkan produktivitas dan mempersiapkan individu untuk memasuki dunia kerja. Dalam penelitian ini, kemampuan digital dan *soft skills* dianggap sebagai bentuk *human capital* yang harus dimiliki mahasiswa agar mereka dapat bersaing di dunia kerja

modern. Meningkatkan nilai jual lulusan perguruan tinggi di dunia kerja akan sulit tanpa penguasaan dari keduanya (Vuorikari *et al.*, 2022:9).

Middle range theory yang relevan adalah *Career Construction Theory* (CCT) diperkenalkan oleh Mark L. Savickas tahun 2005 kemudian disempurnakan bersama Porfeli tahun 2012. Teori ini relevan dalam menjelaskan *work readiness* individu di tengah dinamika perubahan dunia kerja. mencakup tiga bagian diantaranya adalah *career adaptability*, kepribadian pekerjaan dan tema kehidupan. *Career adaptability* dianggap sebagai mekanisme utama dari ketiga komponen tersebut, yang memungkinkan orang merespon tuntutan dan transisi karir secara efisien. *Career adaptability* dalam teori ini berkaitan dengan bagaimana individu membangun karir mereka (Wang & Li, 2024). Menurut CCT, *work readiness* tidak hanya mencakup penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja, tetapi juga kesiapan psikososial individu untuk beradaptasi, menyesuaikan diri, dan bertahan dalam lingkungan kerja yang selalu berubah. *Career adaptability* adalah sumber daya psikososial penting yang membantu orang melalui transisi karir dan meningkatkan *work readiness* di era digital, individu yang memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam meningkatkan keterampilan mereka dan menyesuaikan diri dengan ketidakpastian di dunia kerja (Johnston & Bimrose, 2022).

Applied theory yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah *The Theory of Employability* diperkenalkan oleh Fugate, Kinicki, & Ashforth tahun 2004. Menurut teori ini *work readiness* merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang beradaptasi dengan baik di

dunia kerja yang dinamis. *digital skills* dikategorikan sebagai kompetensi teknis dalam konteks ini karena berhubungan langsung dengan penguasaan alat, literasi data, dan penyelesaian tugas yang menggunakan teknologi (Audrin *et al.*, 2024). Sedangkan *soft skills* termasuk kompetensi interpersonal seperti cara berkomunikasi, bekerja sama, dan mengendalikan emosi. Meskipun kedua jenis kemampuan tersebut penting, kepemilikan kompetensi semata tidak menjamin *work readiness* yang optimal terutama dalam lingkungan kerja yang dipenuhi dengan perubahan yang cepat dan ketidakpastian. Pada titik inilah *career adaptability* menjadi relevan sebagai variabel moderasi. *Career adaptability* mengacu pada sikap dan kemampuan psikososial seseorang dalam menangani perubahan, mengelola transisi, dan menyesuaikan rencana karir untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja mereka. *Career adaptability* sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri di dunia kerja menentukan seberapa siap dan berhasil lulusan dalam lingkungan kerja modern (Tushar & Sooraksa, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, *career adaptability* layak diposisikan sebagai variabel moderasi karena secara teoritis dan empiris berperan sebagai mekanisme yang mengondisikan efektivitas kompetensi individu dalam membentuk *work readiness*.

2.1.1 Digital Skills

Dalam dunia modern yang hampir semua aktivitasnya berhubungan dengan teknologi, *digital skills* menjadi keterampilan dasar yang harus dimiliki setiap orang, termasuk mahasiswa. *Digital skills* merupakan kemampuan individu dalam penguasaan teknologi yang menjadi elemen kunci dalam kinerja individu maupun organisasi. *Digital skills* menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan *work*

readiness mahasiswa tingkat akhir. Mahasiswa yang kompeten secara digital memiliki peluang lebih besar untuk beradaptasi dengan tuntutan kerja yang berbasis teknologi, seperti pengelolaan data, penggunaan perangkat lunak profesional, dan komunikasi virtual. Oleh karena itu, *digital skills* bukan lagi sekadar pelengkap, tetapi menjadi kunci penting untuk siap memasuki dunia kerja modern.

2.1.1.1 Pengertian *Digital Skills*

Digital skills merupakan kemampuan untuk menggunakan alat digital, perangkat lunak, dan teknologi secara efektif. Keterampilan ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, mendukung inovasi, dan meningkatkan daya saing (Nardo *et al.*, 2022:176). Pada dasarnya, *digital skills* adalah sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan baik. *Digital skills* mencakup kemampuan kognitif, teknis, dan sosial yang diperlukan untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja berbasis teknologi.

Dengan *digital skills*, perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang siap menghadapi tantangan di seluruh dunia dan mendukung pembangunan berkelanjutan (Nardo *et al.*, 2022:179). Oleh karena itu kemampuan ini sangat penting bagi mahasiswa untuk menghadapi perubahan cepat di era digital (Vuorikari *et al.*, 2022:9).

Berdasarkan penjelasan tersebut, mahasiswa yang kompeten dalam teknologi dapat lebih mudah masuk ke dunia industri dan bekerja lebih efisien, menghemat waktu, dan menghasilkan output yang lebih baik. Mahasiswa didorong

untuk berpikir kreatif dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas dengan *digital skills* yang dimilikinya di dunia pekerjaan kelak.

2.1.1.2 Pentingnya *Digital Skills*

Teknologi yang berkembang dengan cepat telah mengubah cara orang belajar, bekerja, dan berkomunikasi. Di era sekarang, *digital skills* menjadi salah satu kemampuan penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa jika mereka ingin menjadi lebih siap masuk ke dunia pekerjaan. *digital skills* adalah kombinasi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang memungkinkan seseorang secara percaya diri, kritis, dan bertanggung jawab menggunakan teknologi digital untuk belajar, bekerja, dan berpartisipasi dalam masyarakat (Vuorikari *et al.*, 2022:9).

Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi menjadi salah satu bentuk pengembangan kompetensi yang menentukan daya saing tenaga kerja di masa depan (Nardo *et al.*, 2022:74). Hal ini menunjukkan bahwa *Digital skills* penting untuk meningkatkan efisiensi kerja dan menjadi investasi jangka panjang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Digital Skills*

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat *digital skills* seseorang antara lain:

1. Akses terhadap Perangkat dan Jaringan Digital

Tanpa akses teknologi yang memadai, orang akan kesulitan mengasah *digital skills*nya. Akses yang setara terhadap perangkat dan jaringan digital sangat penting untuk memungkinkan setiap warga negara untuk meningkatkan literasi dan partisipasi digital mereka (Vuorikari *et al.*, 2022:14).

2. Pengalaman Penggunaan Teknologi

Pengalaman menggunakan teknologi secara aktif meningkatkan keterampilan digital dan rasa percaya diri di dunia digital. memiliki pengalaman berinteraksi dengan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari dapat membantu seseorang menjadi lebih siap untuk adaptasi digital dan belajar teknologi baru (Rees & French, 2023:118). Semakin sering mahasiswa menggunakan aplikasi kolaboratif, platform *e-learning*, dan media digital dalam kegiatan akademik mereka, semakin kuat mereka dalam *digital skills*.

3. Motivasi Belajar dan Sikap terhadap Teknologi

Motivasi dan sikap seseorang terhadap teknologi adalah komponen psikologis penting yang memengaruhi kecepatan seseorang untuk menguasai keterampilan digital. Dorongan internal untuk belajar dan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi sangat memengaruhi pengembangan kompetensi individu (Nardo *et al.*, 2022:76). Mahasiswa dengan motivasi belajar tinggi kan lebih proaktif mencari instruksi digital, mengikuti kelas online, dan menggunakan alat pendidikan berbasis internet.

4. Dukungan Lingkungan Pendidikan dan Organisasi

Digital skills sangat dipengaruhi oleh lingkungan pendidikan dan organisasi. Kemampuan mahasiswa untuk menggunakan teknologi secara langsung dipengaruhi oleh kebijakan yang dibuat oleh lembaga pendidikan dan organisasi untuk mendukung pelatihan dan pembelajaran digital (Vuorikari *et al.*, 2022:16). Lingkungan yang mendorong inovasi digital akan mempercepat

peningkatan kompetensi mahasiswa dalam menggunakan teknologi untuk tujuan akademik maupun profesional.

5. Adaptabilitas terhadap Perubahan

Kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat adalah faktor terakhir yang berpengaruh besar terhadap *digital skills*. *digital skills* juga mencakup kemampuan belajar secara mandiri dan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terus terjadi (Vuorikari *et al.*, 2022:9). Dimana seseorang yang mampu beradaptasi dengan teknologi akan lebih siap untuk menghadapi dinamika dalam lingkungan kerja modern (Nardo *et al.*, 2022:85).

2.1.1.4 Indikator *Digital Skills*

Digital skills merupakan suatu kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perspektif yang berkaitan dengan penggunaan teknologi digital untuk belajar, bekerja, dan berpartisipasi di masyarakat secara bertanggung jawab. Kerangka kerja yang paling banyak digunakan untuk mengukur *digital skills* adalah *Digital Competence Framework for Citizens* (DigComp 2.2) yang dikembangkan tahun 2022 oleh Vuorikari, Kluzer, & Punie dibawah Joint Research Centre Uni Eropa. Berdasarkan model tersebut, terdapat lima dimensi utama yang dapat dijadikan indikator *Digital skills* mahasiswa sebagai berikut:

1. Literasi Informasi dan Data

Individu yang memiliki literasi informasi dan data mampu untuk membedakan informasi yang valid dan tidak valid, memahami bagaimana platform pencarian informasi digital bekerja, dan secara sistematis menyimpan dan mengorganisir

data.

2. Komunikasi dan Kolaborasi Digital

Kemampuan untuk berkolaborasi, berbagi, dan berinteraksi dengan orang lain secara online melalui teknologi. Kolaborasi digital mencakup komunikasi profesional, keterlibatan aktif dalam komunitas daring, dan etika berkomunikasi di dunia maya (Vuorikari *et al.*, 2022:12).

3. Pembuatan Konten Digital

Kemampuan yang secara kreatif dan bertanggung jawab menghasilkan, mengubah, dan mengembangkan konten digital. Kemampuan ini mencakup produksi konten visual, audio, atau teks serta pemahaman dasar tentang kepemilikan digital dan hak cipta (Vuorikari *et al.*, 2022:13).

4. Keamanan Digital

Kemampuan untuk menggunakan teknologi untuk melindungi perangkat, data pribadi, dan kesejahteraan digital. Selain mencakup perlindungan data pribadi, keamanan digital juga mencakup memperhatikan ancaman dunia maya seperti penipuan digital, *malware*, dan penyalahgunaan data (Vuorikari *et al.*, 2022:13-14).

5. Pemecahan Masalah Digital

Kemampuan untuk menggunakan perangkat dan aplikasi baru serta kemampuan untuk mengatasi kendala teknologi secara mandiri hingga menemukan solusi adalah bagian dari pemecahan masalah digital (Vuorikari *et al.*, 2022:14).

2.1.2 *Soft Skills*

Soft skills adalah keterampilan nonteknis yang berkaitan dengan kepribadian,

karakter, sikap, dan perilaku seseorang dalam berinteraksi termasuk di lingkungan kerja. Kemampuan yang termasuk *soft skills* diantaranya keterampilan komunikasi, kerja sama tim, etika kerja, kepemimpinan, manajemen waktu, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Untuk menghasilkan lulusan dengan kemampuan *work readiness* tinggi seperti berpikir kritis, berkolaborasi, berkomunikasi, dan berinovasi, pengembangan *soft skills* sangat penting.

2.1.2.1 Pengertian *Soft Skills*

Soft skills adalah aspek penting yang melengkapi kemampuan teknis seseorang di lingkungan kerja (Harahap, 2024:60). Tidak sama dengan *hard skills* yang bersifat terukur dan terkait langsung dengan keterampilan teknis dan operasional, *soft skills* cenderung fokus pada kemampuan individu dalam berinteraksi, berkomunikasi, beradaptasi, dan mengelola diri dalam lingkungan sosial dan kerja (Ingsih & Suhana, 2023). Keterampilan ini termasuk aspek kepribadian, perilaku sosial, dan kecerdasan emosional yang membantu seseorang membangun hubungan yang positif dengan orang lain.

Keterampilan dalam memahami, mengendalikan, dan memanfaatkan emosi sendiri dan orang lain adalah salah satu komponen utama *soft skills* (Harahap, 2024:60). Kepemimpinan yang efektif dan kerja sama tim sangat dipengaruhi oleh kombinasi kecerdasan emosional dan keterampilan sosial (Bethari, 2024).

Selain dari kecerdasan emosional, komunikasi efektif adalah aspek *soft skills* lainnya yang sangat penting dalam pekerjaan. Berkolaborasi dan kinerja tim sangat dipengaruhi oleh keterampilan dalam menyampaikan informasi dengan jelas, mendengarkan dengan baik, dan menyesuaikan diri dengan gaya komunikasi

yang baik (Harahap, 2024:60-61). Aspek lain dari yang termasuk dalam *soft skills* yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik menuntut kemampuan teknis dan membutuhkan keterampilan interpersonal, seperti empati, komunikasi persuasif, dan kemampuan pengambilan keputusan berbasis kolaborasi. Kepemimpinan berbasis *soft skills* meningkatkan *work readiness* generasi muda karena menanamkan rasa tanggung jawab dan kemandirian dalam bekerja (Adelia & Mardalis, 2024).

2.1.2.2 Pentingnya *Soft Skills* di Dunia Kerja

Soft skills sangat penting untuk kesuksesan organisasi karena mendukung bagaimana individu berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain. Keterampilan ini melengkapi *hard skills* dan berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat serta meningkatkan kinerja individu dan tim (Harahap, 2024:61). Mahasiswa yang aktif mengasah *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan tanggung jawab cenderung lebih siap untuk memasuki dunia kerja karena mereka dapat bekerja sama dengan baik dan menunjukkan profesionalisme di tempat kerja (Berlian *et al.*, 2025).

Salah satu alasan utama mengapa *soft skills* sangat penting adalah komunikasi efektif (Harahap, 2024:61). Mahasiswa yang mampu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka akan lebih mudah Membangun hubungan profesional, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, dan menyampaikan ide. Komunikasi yang efektif meningkatkan kinerja dan meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam interaksi dengan atasan dan rekan kerja (Sigit Wicaksono *et al.*, 2024). Pemegang pekerjaan menilai bahwa kemampuan berkomunikasi secara efektif,

bekerja sama dalam tim, dan berempati menjadi elemen penting yang menentukan *work readiness* lulusan perguruan tinggi (Ahmad Kamil & Anuar, 2022).

Dengan demikian, *soft skills* sangat penting untuk *work readiness* mahasiswa karena mereka memiliki kemampuan untuk menghubungkan dunia akademik dengan dunia pekerjaan. Mahasiswa dengan *soft skills* yang baik, terutama dalam hal komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan kecerdasan emosional, akan lebih siap menghadapi tuntutan kerja yang kompleks, adaptif terhadap perubahan, dan mampu memberikan kontribusi positif di tempat kerja.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengembangan *Soft Skills*

Pengembangan *soft skills* adalah hasil dari kombinasi berbagai faktor, termasuk pendidikan, sosial-budaya, teknologi, dan lingkungan kerja seseorang, yang membentuk keterampilan interpersonal (Kubátová *et al.*, 2025:14). Berikut faktor internal dan eksternal yang saling berhubungan mempengaruhi proses multidimensional pengembangan *soft skills*:

1. Faktor Individu

Faktor individu seperti kesadaran diri, kecerdasan emosional, fleksibilitas, dan pola pikir berkembang (*growth mindset*), adalah faktor pertama yang memengaruhi pengembangan *soft skills* (Kubátová *et al.*, 2025:39). Individu yang memiliki pola pikir seperti ini cenderung lebih tahan terhadap perubahan dan lebih terbuka terhadap pengetahuan baru. Hal ini mengarah pada peningkatan kemampuan interpersonal.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Faktor berikutnya adalah pendidikan dan pelatihan yang berperan penting dalam

menanamkan *soft skills* sejak masa studi. Proyek keterampilan skills menjadi contoh nyata bagaimana integrasi *soft skills* ke dalam kurikulum melalui pembelajaran berbasis proyek dan refleksi dapat menyiapkan lulusan menghadapi tantangan dunia kerja (Kubátová *et al.*, 2025:9).

3. Lingkungan Sosial dan Budaya

Lingkungan sosial yang mendorong kerja sama, empati, dan komunikasi terbuka akan mempercepat perkembangan keterampilan interpersonal. Norma sosial dan budaya memainkan peran penting dalam pembentukan kemampuan emosional individu (Kubátová *et al.*, 2025:41).

4. Teknologi dan Transformasi Digital

Teknologi bukan hanya alat bantu pembelajaran, tetapi juga menjadi ruang praktik komunikasi lintas budaya dan kerja sama virtual (Kubátová *et al.*, 2025:12). Pembelajaran daring interaktif membantu mahasiswa menjadi lebih baik dalam komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama digital, yang merupakan kebutuhan utama di era industri 4.0.

5. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

Budaya organisasi dan kepemimpinan yang mendorong inovasi, kerja sama, dan umpan balik terbuka dapat meningkatkan *soft skills*. Kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif membantu meningkatkan keterampilan interpersonal seperti empati, komunikasi, dan kerja sama tim di tempat kerja (Kubátová *et al.*, 2025:40).

2.1.2.4 Indikator *Soft Skills*

Ada delapan kategori indikator utama yang dapat digunakan untuk

menentukan penguasaan *soft skills* yang menunjukkan kemampuan kognitif dan interpersonal individu dalam bekerja sama, berkomunikasi, dan memecahkan masalah (Kubátová *et al.*, 2025:39-48), diantaranya:

1. Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif menjadi pondasi dari hampir seluruh keterampilan interpersonal. Kemampuan ini meliputi berbicara dengan jelas, mendengarkan aktif, menulis profesional, dan beradaptasi dengan audiens (Kubátová *et al.*, 2025:39).

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan indikator utama yang menunjukkan kemampuan memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain menuju tujuan bersama (Kubátová *et al.*, 2025:40).

3. Kreativitas dan Inovasi

Keterampilan ini menjadi dasar pengembangan organisasi yang kompetitif (Kubátová *et al.*, 2025:43). Kreativitas dan inovasi merupakan indikator penting dalam meningkatkan *work readiness* mahasiswa di era digital (Hussein, 2024).

4. Kerja Sama Tim

Kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas bersama, menghargai perbedaan, dan bekerja dengan berbagai perbedaan individu adalah inti dari keterampilan ini (Kubátová *et al.*, 2025:44).

5. Manajemen Diri dan Profesionalisme

Hal ini berkaitan dengan kedewasaan profesional seseorang dan bagaimana mereka bertindak di tempat kerja (Kubátová *et al.*, 2025:44). Manajemen diri

dan profesionalisme merupakan indikator dari kompetensi transversal yang dapat diukur melalui penilaian *soft skills* (van den Beuken *et al.*, 2025).

6. Pemecahan Masalah dan Berpikir Kritis

Pemecahan masalah dan berpikir kritis merupakan kemampuan yang sangat penting untuk membuat keputusan yang rasional dan inovatif (Kubátová *et al.*, 2025:45).

7. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan keterampilan dalam memahami dan mengontrol emosi, serta keterampilan untuk berinteraksi dengan orang lain (Kubátová *et al.*, 2025:48). Kecerdasan emosional merupakan indikator utama kesuksesan dalam interaksi dengan orang lain di tempat kerja (Colledani *et al.*, 2024).

8. Kolaborasi Virtual

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain di ruang digital kini menjadi bagian dari indikator *soft skills* modern (Kubátová *et al.*, 2025:48). Di lingkungan pendidikan tinggi, kolaborasi virtual meningkatkan kerja sama dan komunikasi lintas budaya.

2.1.3 *Work Readiness*

Work readiness menunjukkan kondisi di mana seseorang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk memasuki dan beradaptasi di dunia kerja. *Work readiness* untuk mahasiswa atau lulusan baru tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga mencakup *soft skills* seperti cara berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, bermoral, dan

beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

2.1.3.1 Pengertian *Work Readiness*

Work readiness (employability skill) merupakan keterampilan yang mempersiapkan individu untuk pekerjaan jangka panjang (Jumadin, 2023:48). *Work readiness* adalah proses mengoptimalkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai posisi atau jabatan yang diinginkan (Irawan, 2024:205). Kesiapan kerja adalah sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang sudah dipersiapkan individu untuk menghadapi dunia kerja. *Work readiness* mencakup pengetahuan tentang dunia kerja, bukan hanya teori akademik dan memiliki gambaran terkait pekerjaan yang akan dilakukan (Jafri *et al.*, 2024).

Dari ketiga definisi tersebut, dikatakan bahwa *work readiness* merupakan kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk memasuki dan beradaptasi di dunia kerja dengan menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional mereka. *Work readiness* mencakup kemampuan akademik dan kemampuan teknis untuk mencapai karir atau posisi yang diinginkan dan berkontribusi secara efektif di lingkungan kerja mereka.

2.1.3.2 Pentingnya *Work Readiness*

Setiap lulusan harus memiliki pengetahuan spesialis sendiri yang berasal dari gelar dan pengalaman, yang tak kalah pentingnya mereka harus tahu bagaimana cara mengembangkannya dan menerapkan pengetahuan yang didapatkan selama proses studi sehingga memperoleh pengetahuan baru, lulusan yang mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan mudah dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan gelar dan pengalamannya (Jumadin,

2023:49). *Work readiness* penting sebagai prasyarat utama Agar lulusan perguruan tinggi mampu memasuki pasar kerja dan berkontribusi pada perusahaan dengan cepat (Wong *et al.*, 2024).

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi *Work Readiness*

Beberapa faktor yang memengaruhi *work readiness* dapat dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu faktor individu, pendidikan, dan eksternal (Jumadin, 2023:48-49) diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Work readiness tidak hanya bergantung pada keahlian teoritis, namun juga pada keterampilan non-teknis, seperti komunikasi, pemecahan masalah, kerja sama, dan kepemimpinan (Lukitasari *et al.*, 2025: 12). Selain itu, kemampuan beradaptasi dan kepercayaan diri (*self-efficacy*) juga menentukan *work readiness* mahasiswa dalam menghadapi perubahan dunia kerja (Villegas, 2024).

2. Faktor Pendidikan

Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang, *project-based learning*, dan *teaching factory* dapat menjadi alternatif kesenjangan antara teori dan praktik, sehingga meningkatkan *work readiness* lulusan. Kebijakan pendidikan tinggi harus sejalan dengan kebutuhan industri agar lulusan memiliki *work readiness* yang sesuai dengan permintaan pasar (Peersia *et al.*, 2024).

3. Faktor eksternal

Faktor yang berasal dari luar termasuk perubahan dalam pasar tenaga kerja, dukungan sosial, dan kemajuan teknologi yang mengubah pola kebutuhan kompetensi. Keterampilan digital menjadi salah satu komponen yang paling

dibutuhkan oleh bisnis di seluruh dunia. Kemampuan digital merupakan syarat penting dalam *work readiness*, terutama pada mahasiswa fakultas teknik yang dihadapkan pada era industri 4.0 dan transformasi digital (Tee *et al.*, 2024).

2.1.3.4 Indikator *Work Readiness*

Indikator *work readiness* dapat dilihat dari tiga elemen utama (Jumadin, 2023:50-51) diantaranya sebagai berikut:

1. *Fundamental Skill*

Fundamental skill atau keterampilan dasar merupakan kemampuan yang menjadi dasar bagi seseorang untuk belajar, bekerja, dan beradaptasi dengan berbagai kondisi dalam kehidupan dan lingkungan kerja. *Fundamental skill* meliputi keterampilan berkomunikasi, keterampilan mengelola informasi, keterampilan matematik, keterampilan digital dan keterampilan dalam *problem solving*.

2. *Personal Management Skill*

Personal management skill merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur, mengontrol, dan mengarahkan dirinya sendiri secara efektif dalam berbagai lingkungan kerja. *Personal management skill* meliputi keterampilan positif, keterampilan bertanggungjawab, keterampilan beradaptasi, keterampilan belajar terus menerus dan keterampilan bekerja secara aman.

3. *Teamwork skill*

Teamwork skill merupakan kemahiran dalam kerja tim mencakup kapasitas untuk berkolaborasi secara efisien dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama dalam konteks profesional. Kompetensi yang terkait dengan *Teamwork*

terdiri dari kemampuan yang diperlukan untuk terlibat dengan rekan-rekan dalam pengaturan kolektif, serta berkontribusi pada proyek atau tugas kolaboratif.

2.1.4 Career Adaptability

Career adaptability merupakan kemampuan seseorang untuk mengembangkan karir mereka dan menyesuaikan diri dengan perubahan, kesulitan, dan tuntutan yang ada di dunia kerja. *Career adaptability* menjelaskan sejauh mana seseorang mampu mengelola transisi karier, menghadapi ketidakpastian pekerjaan, dan tetap memiliki arah dan tujuan profesional yang jelas.

2.1.4.1 Pengertian Career Adaptability

Career adaptability merupakan kemampuan beradaptasi yang membantu individu menavigasi dan menyesuaikan diri dengan keadaan, kesulitan, dan lingkungan yang berubah (Kubátová *et al.*, 2025:33). *Career adaptability* merupakan konsep krusial dalam perkembangan karir mahasiswa di era modern yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian (Mulyana *et al.*, 2024:50). Dengan *career adaptability*, individu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan pasar kerja, mengatasi kesulitan, dan melihat peluang baru yang ada di dunia industri (Harahap, 2024:88).

Dari ketiga definisi tersebut, dapat dipahami bahwa *career adaptability* merupakan kombinasi dari kesiapan mental, keterampilan menyesuaikan diri, dan orientasi proaktif terhadap perubahan yang mendukung keberhasilan karir di masa depan. Orang-orang yang *career adaptability*nya tinggi cenderung lebih siap menghadapi transisi dunia kerja, mengelola tantangan, dan membangun karir yang

berkelanjutan di tengah perubahan global yang terjadi.

2.1.4.2 Pentingnya *Career Adaptability*

Pentingnya *career adaptability* di era revolusi industri 4.0 yang dibedakan oleh penggabungan teknologi canggih seperti *big data*, *internet of things*, dan kecerdasan buatan, telah mengubah dunia kerja. Digitalisasi dan otomasi telah mengubah banyak pekerjaan tradisional sambil membuka peluang baru yang membutuhkan keterampilan digital dan *career adaptability* yang tinggi (Mulyana *et al.*, 2024:1).

Dengan terus-menerus mengembangkan keterampilan *career adaptability*, seseorang dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan pasar kerja dan teknologi (Harahap, 2024:105). *Career adaptability* ini tidak bergantung pada teknologi yang digunakan dan kemampuan individu untuk menguasai dan memanfaatkan teknologi tersebut (Irawan, 2024:81).

Berdasarkan uraian para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* memiliki peran penting dalam membantu mahasiswa siap menghadapi dunia kerja, meningkatkan kesiapan kerja, mengurangi kebingungan kerja, serta meningkatkan peluang sukses.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi *Career Adaptability*

Beberapa faktor yang memengaruhi *career adaptability* terdiri dari dua dimensi utama (Mulyana *et al.*, 2024:16-49), diantaranya yaitu:

1. Dimensi Intra Individu

Dimensi intra individu adalah faktor internal yang berasal dari dalam diri individu yang memengaruhi kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pekerjaan. Faktor-faktor ini meliputi:

a. Kepribadian

Faktor penting yang memengaruhi *career adaptability* adalah kepribadian seseorang. Mereka yang memiliki tingkat keterbukaan terhadap pengalaman baru dan ketekunan serta tanggung jawab yang tinggi cenderung memiliki *career adaptability* yang lebih baik.

b. Keterampilan

Keterampilan seperti komunikasi interpersonal, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan kemampuan belajar berkelanjutan sangat penting untuk kesiapan adaptasi karir. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini lebih mampu menghadapi transisi dunia kerja dengan percaya diri.

c. Pengembangan diri

Faktor penting lainnya adalah pengembangan diri. Mahasiswa yang aktif mengevaluasi minat, potensi, dan tujuan karirnya akan lebih siap untuk beradaptasi dengan transformasi yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan mereka.

2. Dimensi Lingkungan

Dimensi ini mencakup faktor eksternal yang memengaruhi pembentukan dan perkembangan *career adaptability* seseorang, diantaranya:

a. Lingkungan mikro

Lingkungan mikro meliputi peran keluarga, teman ataupun dosen. Keluarga adalah komponen yang paling berpengaruh dalam lingkungan mikro. Dukungan dari orang tua, baik secara fisik maupun emosional, sangat penting untuk membangun kepercayaan diri dan kemampuan untuk membuat keputusan karir. Pola asuh otoritatif terbukti dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan *career adaptability* mahasiswa karena menumbuhkan kemandirian dan dukungan emosional secara seimbang

b. Lingkungan makro

Lingkungan makro meliputi kebijakan pendidikan, kemajuan teknologi, dan kondisi pasar kerja. Untuk tetap relevan di dunia kerja, setiap individu harus memiliki keterampilan digital dan kemampuan adaptasi yang tinggi karena Revolusi Industri 4.0 telah mengubah paradigma industri.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka *career adaptability* dipengaruhi oleh intra individu dan lingkungan. Kedua aspek ini membentuk kesiapan seseorang untuk menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang terkait dengan karir di era modern.

2.1.4.4 Indikator *Career Adaptability*

Savickas dan Porfeli (2012) mengemukakan bahwa *career adaptability* terdiri atas empat indikator utama, yaitu *career concern* (perhatian terhadap masa depan karir), *career control* (pengendalian terhadap keputusan karir), *career curiosity* (keingintahuan dalam mengeksplorasi peluang karir), dan *career confidence* (kepercayaan diri dalam mengatasi tantangan karir). Keempat indikator ini diukur melalui *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) sebagai representasi

sumber daya psikososial individu dalam menghadapi perubahan dan transisi karir (Khampirat, 2024).

1. *Career Concern*

Indikator ini menunjukkan seberapa siap seseorang dalam memikirkan arah karir mereka, merencanakan langkah ke depan, dan mengantisipasi tuntutan dari lingkungan kerja. *Career concern* menjadi fondasi awal *work readiness* karena mendorong individu untuk mempersiapkan kompetensi yang relevan sebelum memasuki dunia kerja. Individu dengan tingkat *career concern* yang tinggi juga cenderung memiliki tujuan karir yang lebih jelas, mempersiapkan diri secara sistematis, dan menunjukkan sikap optimis terhadap masa depan pekerjaan mereka.

2. *Career Control*

Career control merupakan kemampuan seseorang untuk mengambil tanggung jawab atas keputusan yang mereka buat tentang karir mereka. Indikator ini terkait dengan disiplin diri, kemandirian, dan komitmen untuk memilih jalan karir sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Mereka yang memiliki *career control* yang baik dapat secara konsisten mengambil keputusan karir, menetapkan prioritas, dan mengelola waktu mereka dengan baik. Karena membantu orang bertindak proaktif, disiplin, dan bertanggung jawab atas kemajuan karir mereka sendiri, *career control* membantu meningkatkan *work readiness* dalam lingkungan kerja yang dinamis.

3. *Career Curiosity*

Career Curiosity menggambarkan kecenderungan individu untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan peluang karir yang tersedia. Indikator ini mencakup aktivitas mencari informasi, mencoba pengalaman baru, serta keterbukaan terhadap alternatif jalur karir. Individu dengan tingkat *career curiosity* yang tinggi tidak terpaku pada satu pilihan, tetapi aktif mempelajari perkembangan industri, perubahan teknologi, dan kebutuhan pasar kerja. Dalam kaitannya dengan *work readiness*, *career curiosity* memperluas wawasan individu dan meningkatkan fleksibilitas karir, sehingga individu lebih siap menghadapi perubahan dan transisi kerja.

4. *Career Confidence*

Career confidence merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, dan mengatasi hambatan yang berkaitan dengan karir. Indikator ini berkaitan erat dengan efikasi diri dan ketahanan psikologis. Individu dengan *career confidence* yang tinggi cenderung tidak mudah menyerah, berani mencoba peluang baru, dan mampu mengelola tekanan dalam situasi kerja. Dalam konteks *work readiness*, *career confidence* memperkuat kemampuan individu untuk menerapkan kompetensi yang dimiliki secara efektif di lingkungan kerja nyata.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dengan variabel yang sama. Penelitian yang berhubungan dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Candra Haryanto1, Nanda Adhi Purusa, Vicky Oktavia, dan Masitha Fahmi Wardhani, (2025), Peran Ability, <i>Digital skills</i> dan Industry 4.0 Skill Sets Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Semarang	Terdapat variabel <i>Digital Skills</i> (X ₁), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Soft Skills</i> (X ₂) <i>Career Adaptability</i> (Z), dan terdapat variabel lain yaitu <i>Ability</i> dan <i>Industry 4.0 Skill Sets</i> .	<i>Digital Skills</i> dan Ability (serta skill industry 4.0) berpengaruh positif pada kesiapan kerja.	Journal of Accounting, Managemen and Islamic Economics, Vol. 3, No. 1, June 2025: 305-314 EISSN: 3032-4289
2	Try Indah Wahyuni, Christian Wiradendi Wolor, dan Agung Wahyu Handaru, (2025), Pengaruh Pengalaman Magang dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis	Terdapat variabel <i>Soft Skill</i> (X ₂), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Digital skills</i> (X ₁), dan <i>Career adaptability</i> (Z), dan terdapat variabel lain yaitu Pengalaman Magang	<i>Soft skill</i> dan pengalaman magang berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.	Indonesia Economic Journal, Vol. 1, No. 1, Juni 2025 eISSN 3090-4552 & pISSN 3090-4609

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Universitas Negeri Jakarta				
3	Muhammad Akbar, Susi Hendriani, Fiona, dan Abd. Rasyid Syamsuri, (2025), Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja dengan Pengalaman Magang sebagai Variabel Moderasi pada Mahasiswa	Terdapat variabel <i>Soft Skill</i> (X_2), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Digital skills</i> (X_1), <i>Career adaptability</i> (Z), dan terdapat variabel lain yaitu <i>Hard Skill</i> dan Pengalaman Magang	<i>Soft skill</i> dan <i>hard skill</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa, pengalaman magang melemahkan hubungan <i>soft skill</i> terhadap <i>work readiness</i> dan memperkuat hubungan <i>hard skill</i> terhadap <i>work readiness</i> .	Jurnal Bisnis Mahasiswa, Vol 5, No 4, 2025, E-ISSN: 2807-2219
4	Wella Christina Situmorang, dan Rotua Sahat Pardamean Simanullang, (2025), Pengaruh Penggunaan Teknologi Digital Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Siswa MPLB di SMKN 1 Sidikalang	Terdapat Penggunaan Digital/ <i>Digital skills</i> (X_1), <i>Soft Skill</i> (X_2), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Career adaptability</i> (Z)	Penggunaan Digital/ <i>Digital skills</i> dan <i>Soft skill</i> berpengaruh positif pada kesiapan kerja	Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, Vol. 10, No. 03, September 2025 ISSN: 2477-2143

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Khairudin, dan Putri Ismatul I'fa, (2023), Pengaruh <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bandar Lampung	Terdapat <i>Soft Skill</i> (X_2), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Digital skills</i> (X_1), dan <i>Career adaptability</i> (Z)	<i>Soft skill</i> berpengaruh positif pada kesiapan kerja	Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi Vol. 7, No. 3, 2023 ISSN: 2579-7972
6	Aprianus Telaumbanua dan Arisman, (2024), Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja di Era Revolusi Industri 4.0	Terdapat <i>Soft Skill</i> (X_2), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Digital skills</i> (X_1), dan <i>Career adaptability</i> (Z), terdapat variabel lain yaitu <i>Hard Skill</i>	<i>Soft skill</i> dan <i>hard skill</i> berpengaruh positif pada kesiapan kerja	Jurnal Suluh Pendidikan (JSP), Vol 12, No 2, Agustus 2024 P ISSN: 23562596 E ISSN: 27147037
7	Putri Aprilliya Rahayu dan Durinta Puspasari, (2025), Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Pengembangan <i>Soft skills</i> terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Pendidikan Administrasi	Terdapat variabel Penguasaan Teknologi yang termasuk ke dalam variabel <i>Digital skills</i> (X_1), <i>Soft skills</i> (X_2), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Career adaptability</i> (Z)	Penguasaan teknologi dan Pengembangan <i>soft skills</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.	Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, Vol 10, No 3, Agustus 2025 ISSN (Print): 2502-7069; ISSN (Online): 2620-8326

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Perkantoran di Universitas Negeri Surabaya				
8	Maul Lydia Anggraini, Hilda, dan Oki Sapitri Menghayati, (2025), Pengaruh Efikasi Diri dan Keterampilan Digital Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Perbankan Syariah	Terdapat variabel Keterampilan Digital yang termasuk ke dalam variabel <i>Digital skills</i> (X_1), dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Career adaptability</i> (Z) dan terdapat variabel lain yaitu Efikasi Diri	Efikasi diri dan keterampilan digital berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang Angkatan 2021 dalam Menghadapi Era Society 5.0	Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi, Vol 3, No 3, Mei 2025 e-ISSN: 3025-4728, p-ISSN: 3025-5899
9	Yusra dan Heru Aulia Azman, (2025), Pengaruh Minat Kerja, <i>Hard skill</i> , Dan <i>Soft skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEB) Universitas Dharma Andalas	Terdapat variabel <i>Soft skills</i> (X_2) dan Kesiapan Kerja (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Career adaptability</i> (Z) dan terdapat variabel lain yaitu Minat Kerja, dan <i>Hard Skill</i>	Minat kerja dan <i>hard skill</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, sedangkan <i>soft skill</i> berpengaruh negatif terhadap <i>work readiness</i> mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Andalas	Journal of Business Economics and Management Vol. 01 No. 03 Januari - Maret 2025 E-ISSN: 3063-8968

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	Anissa Fitriyani, Wahyudi, dan Dedeh Kurniasih, (2025), <i>The Effect of Soft skills and Self Efficacy on Fresh Graduate Job Readiness: Mediation of Motivation</i>	Terdapat variabel <i>Soft skills</i> (X_2), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Career adaptability</i> (Z) dan terdapat variabel lain yaitu <i>self efficacy</i> dan <i>work motivation</i>	<i>Soft skills</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>job readiness</i> . Sedangkan <i>work motivation</i> tidak dapat memediasi hubungan antara <i>soft skills</i> dan <i>self efficacy</i> dengan kesiapan kerja.	JMKSP Vol.10 (1) 2025, 331-346 E-ISSN 8021, P-ISSN 2548-7094
11	Rutnauli Butar-butar, dan 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>Soft skills</i> (X_2), dan <i>Work readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Digital skills</i> (X_1), <i>Career adaptability</i> (Z), dan terdapat variabel lain <i>hard skills</i> dan <i>self efficacy</i>	<i>Hard skills</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif terhadap <i>work readiness</i> . Sedangkan <i>self efficacy</i> memediasi hubungan antara <i>hard skill</i> dan <i>work readiness</i> , tetapi tidak memediasi hubungan antara <i>soft skill</i> dan <i>work readiness</i> .	International Journal of Humanities and Social Sciences Reviews, E-ISSN: 3047-5295 P-ISSN: 3047-5287

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Aisyah Manhia, Raflin Hinelo dan Hapsawati Taan, (2025), <i>The Influence of Soft skills on Work readiness Students of The Faculty of Economics And Business State University of Gorontalo</i>	Terdapat <i>Soft skills</i> (X ₂), dan <i>Work readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Digital skills</i> (X ₁), dan <i>Career adaptability</i> (Z)	<i>Soft skills</i> berpengaruh positif terhadap <i>work readiness</i> .	Majapahit Journal of Islamic Finance and Management (MJIFM), Vol. 5 No.3, 2025, 3005–3015 e-ISSN 2798-0170
13	Ronald Fernando Davila Laguna, Danny Lizarzaburu Aguinaga, Daniel Enrique Caceres Torres, dan Benito Armando Larroche Cueto, (2025), <i>Soft skills and The Use of Industry 4.0 as Determinants of Professional Development in Engineering graduates.</i>	Terdapat <i>Soft skills</i> (X ₂), dan <i>Work readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Digital skills</i> (X ₁), <i>Career adaptability</i> (Z), dan terdapat variabel lain yaitu <i>The Use of Industry 4.0</i> .	<i>Soft skill</i> berpengaruh positif pada <i>work readiness</i> .	Sustainable Futures Vol.10, December 2025, 100742

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14	Kimtania Patricia Aprilita dan Adita Pritasari, (2024), <i>The Influence of Soft skills Development on Perceived Work Readiness: Case of Recent Public University Graduates</i>	Terdapat <i>Soft skills</i> (X_2), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel Kompetensi Digital (X_1), dan <i>Career adaptability</i> (Z)	<i>Soft skills</i> berpengaruh positif terhadap <i>work readiness</i>	Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) Vol. 4, No. 4, Agustus 2024 E-ISSN: 2747-0938
15	Isma Putri Utami, Yohanes Susanto, Herman Paleni dan Dheo Rimbano (2025), <i>The Role of Job Stress in Mediating The Effect of Hard Skills, Soft Skills, and Digitalization on Employee Job Readiness</i>	Terdapat variabel Digitalizati on (termasuk <i>Digital skills</i>) (X_1) (X_2), dan <i>Work readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Career adaptability</i> (Z), dan terdapat variabel lain yaitu <i>Job Stress</i> dan <i>Hard Skills</i>	<i>Soft skill</i> berpengaruh positif pada <i>work readiness</i> . <i>Job Stress</i> terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara <i>hard skills</i> , <i>soft skills</i> , dan <i>digitalization</i> dengan <i>work readiness</i> .	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 13 No. 4 October 2025 ISSN: 2338-8412 e-ISSN : 2716-4411
16	Nur Kholifah, Muhammad Nurtanto, Valiant Lukad Perdana Sutrisno, Nuur Wachid Abdul Majid,	Terdapat variabel Kompetensi Digital (X_1), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Soft skills</i> (X_2) dan <i>Career adaptability</i> (Z)	<i>Digital skills</i> berpengaruh positif terhadap <i>work readiness</i>	Social Sciences & Humanities Open, Vol. 11, 2025, 101625

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Hani Subakti, Rihab Wit Daryono, dan Achmadi Achmadi, (2025), <i>Unlocking Workforce Readiness Through Digital Employabilit y Skills in Vocational Education Graduates: A PLS-SEM Analysis Based On Human Capital Theory</i>				
17	Isnah Karimah, Muhammad Nuskan Abdi, dan Muhammad Mufid (2025), Peran Literasi Digital, Adaptabilitas dan <i>Self Efficacy</i> dalam Memengaruh i Kesiapan Kerja Gen Z di Era Transformasi Teknologi	Terdapat variabel <i>Digital Employabil ity</i> yang ter asuk ke dalam Kompeten si Digital (X ₁), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Soft skills</i> (X ₂). Terdapat variabel lain yaitu <i>Self Efficacy</i> Dan Adaptabilitas dalam penelitian ini sebagai variabel independen	Literasi digital dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sedangkan kemampuan adaptasi berpengaruh negatif terhadap <i>work readiness</i> .	JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol 8 No 1, Januari 2025 – Juni 2025

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	Binton Siburian, Syifa Afifah, Parlin Tumpal Sinaga, dan Oktavia Marpaung (2022), <i>The Effect of Soft Skill and Hard Skill on Work readiness of The 2018 STIE Jayakarta Students</i>	Terdapat variabel <i>Soft Skill</i> (X_2), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Digital skills</i> (X_1), dan <i>Career adaptability</i> (Z). Terdapat variabel lain yaitu <i>Hard Skill</i>	<i>Soft Skill</i> berpengaruh negatif terhadap <i>work readiness</i> , sedangkan <i>hard skill</i> berpengaruh positif terhadap <i>work readiness</i>	International Journal of Informatics, Economics, Management and Science (IJIEMS), Vol. 1 , Issue 2, August 2022, pp. 136 -151 E-ISSN: 2809-8471, P-ISSN: 2809-9281
19	Tubagus Muhammad Sholeh As Syihab dan Islamuddin, (2024), <i>The Influence of Work Motivation and Soft skills on Work readiness (Empirical Study on Management Study Program Students Feb Um Bengkulu)</i>	Terdapat variabel <i>Soft skills</i> (X_2), dan <i>Work Readiness</i> (Y)	Tidak terdapat variabel <i>Digital skills</i> (X_1), dan <i>Career adaptability</i> (Z). Terdapat variabel lain yaitu <i>Work Motivation</i>	<i>Soft skills</i> dan <i>work motivation</i> berpengaruh negatif terhadap <i>work readiness</i> ,	Bengkulu Internasional Conference on Economics, Management, Business, and Accounting, E-ISSN 3026-6726
20	Alexander Zuñiga-Collazos, Juan Miguel Velasquez	Terdapat variabel <i>Digital skills</i> (X_1), dan	Tidak terdapat variabel <i>Soft skills</i> (X_1), dan <i>Career</i>	<i>Digital skills</i> berpengaruh positif terhadap	Sustainability 2025, 17, 6133

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Orozco, and Alexis Rojas Ospina, (2025), <i>Digital Competence and Their Impact on Employability</i>	<i>Work Readiness</i> (Y)	<i>Career adaptability</i> (Z).	<i>work readiness.</i>	

2.2 Kerangka Pemikiran

Digital skills adalah komponen penting dalam meningkatkan *work readiness* di era transformasi digital yang semakin berkembang. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Digital skills* adalah literasi informasi dan data, komunikasi dan kolaborasi digital, pembuatan konten digital, keamanan digital, dan pemecahan masalah digital (Vuorikari *et al.*, 2022:11-14). Doan & Nguyen (2024) menyatakan bahwa indikator tersebut secara signifikan memengaruhi *work readiness*. Dunia kerja modern mengintegrasikan teknologi hampir ke semua proses bisnis. Mahasiswa harus memiliki kemampuan akademik yang baik dan harus bisa menggunakan teknologi digital dengan baik. Semakin tinggi *Digital skills* mahasiswa, maka semakin tinggi pula *work readiness* mahasiswa untuk masuk ke dunia industri. Penemuan ini sejalan dengan Tee *et al.* (2024) yang mengatakan bahwa permintaan perusahaan terhadap *digital skills*, termasuk literasi data dan pembuatan konten digital, berdampak positif dan signifikan terhadap *work readiness* lulusan.

Selain *digital skills*, *soft skills* juga mengambil peran penting dalam konteks *work readiness*. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *soft skills* diantaranya komunikasi efektif, kepemimpinan, kreativitas dan inovasi, kerja sama

tim, manajemen diri dan profesionalisme, pemecahan masalah dan berpikir kritis, kecerdasan emosional dan kolaborasi virtual (Kubátová *et al.*, 2025:39-48). Kemampuan non teknis yang ditunjukkan oleh indikator ini memungkinkan orang penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang berubah-ubah dan interaktif. Mahasiswa yang memiliki *soft skills* yang mahir akan lebih siap menghadapi hambatan dalam ranah profesional yang menuntut fleksibilitas dan kerja sama tim. *Soft skills* juga berfungsi sebagai pelengkap keterampilan teknis di dunia pekerjaan. Elkhayma & Ezzaidi (2025) menunjukkan bahwa *soft skills* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work readiness* di kalangan mahasiswa dan lulusan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kimtania dan Adita (2024) yang menunjukkan bahwa *digital skills* memengaruhi *work readiness* secara positif.

Work readiness dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memasuki lingkungan kerja profesional. Menurut Caballero dan Walker (2021), *work readiness* mencakup gabungan antara kemampuan teknis, sikap kerja yang baik, dan perilaku di tempat kerja yang tepat memungkinkan seseorang beradaptasi dengan tuntutan organisasi. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *work readiness* adalah *fundamental skill*, *personal management skill*, dan *teamwork skill* (Jumadin, 2023:50-51). *Work readiness* menjadi indikator utama keberhasilan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, sehingga penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan *work readiness*.

Selain itu, *career adaptability* adalah variabel moderasi yang diduga memperkuat hubungan antara *work readiness* dan *Digital skills* maupun *soft skills*.

Career adaptability mengacu pada kemampuan seseorang untuk merencanakan, mengendalikan, menjelajah, dan dengan percaya diri menghadapi perubahan dan transisi dalam karir mereka. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *career adaptability* meliputi kepribadian, kecerdasan emosi, dan *work value* (Wisfar Agustini, 2022). Kemampuan mahasiswa untuk beradaptasi menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan karir. Perubahan teknologi, dinamika organisasi, serta tuntutan pekerjaan yang semakin fleksibel menuntut mahasiswa untuk memiliki kompetensi, dan kemampuan *career adaptability* yang baik untuk memasuki dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen *et al.* (2024) menemukan bahwa *career adaptability* membuat hubungan yang lebih baik antara kemampuan seseorang dan keterlibatan kerja mereka. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* memiliki potensi untuk memperkuat hubungan antara *digital skills* dan *soft skills* dengan *work readiness*. Namun, dampak ini bersifat kontekstual dan bergantung pada lingkungan tempat kerja dan dukungan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *digital skills* dan *soft skills* merupakan dua variabel yang saling melengkapi dan berpengaruh positif terhadap *work readiness* mahasiswa. Akan tetapi peningkatan *work readiness* tidak hanya bergantung pada penguasaan aspek teknis dan nonteknis, namun juga pada keterampilan *career adaptability* yang dimiliki oleh setiap mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki *career adaptability* tinggi mampu memperkuat hubungan *digital skills* dan *soft skills* terhadap *work readiness*.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

H₁ : *Digital skills* berpengaruh positif terhadap *work readiness* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Teknik Universitas Siliwangi angkatan 2022.

H₂ : *Soft skills* berpengaruh positif terhadap *work readiness* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Teknik Universitas Siliwangi angkatan 2022.

H₃ : *Career adaptability* memoderasi pengaruh *digital skills* terhadap *work readiness* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Teknik Universitas Siliwangi angkatan 2022.

H₄ : *Career adaptability* memoderasi pengaruh *soft skills* terhadap *work readiness* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Teknik Universitas Siliwangi angkatan 2022.