

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan perubahan struktur dunia kerja yang semakin cepat, kesiapan kerja menjadi isu sentral dalam pengembangan sumber daya manusia lulusan perguruan tinggi. Kesiapan kerja tidak lagi dipahami sekadar sebagai kemampuan memperoleh pekerjaan, melainkan sebagai kondisi menyeluruh yang mencerminkan kesiapan individu untuk memasuki, beradaptasi, dan bertahan di lingkungan kerja yang dinamis. Kesiapan kerja mencakup kemampuan beradaptasi terhadap budaya organisasi, bekerja sama dalam tim lintas latar belakang, berkomunikasi secara efektif, menyelesaikan masalah secara mandiri maupun kolaboratif, serta mengelola emosi dan perilaku dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Dengan kata lain, kesiapan kerja menggambarkan sejauh mana lulusan memiliki kapasitas fungsional, psikologis, dan sosial untuk menjalani peran profesional secara optimal.

Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak lulusan perguruan tinggi yang mengalami kesulitan dalam memasuki dunia kerja. Kesulitan tersebut tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan lowongan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan tuntutan dunia kerja. Banyak lulusan dinilai belum cukup siap menghadapi ritme kerja yang cepat, target kinerja yang tinggi, serta tuntutan interaksi sosial yang kompleks di tempat kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja belum terbentuk secara optimal selama proses pendidikan di perguruan tinggi.

Akibatnya, lulusan berisiko tertinggal dalam persaingan pasar tenaga kerja dan mengalami kegagalan adaptasi kerja pada fase awal karier.

Secara teori, kesiapan untuk bekerja diartikan sebagai situasi di mana individu memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan potensinya, sehingga ia dapat terlibat dalam dunia pekerjaan. Situasi ini juga terlihat dari tingkat pengetahuan yang tinggi dan kesiapan mental untuk menghadapi berbagai rintangan di lingkungan kerja (Devita Putri, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik semata, tetapi juga oleh aspek psikologis seperti *self-efficacy*. Sari dan Fikry (2022) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *career self-efficacy* dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan diri terhadap kariernya cenderung lebih siap menghadapi tantangan transisi ke dunia kerja.

Temuan serupa juga dilaporkan dalam kajian empiris yang lain, yang menunjukkan bahwa interaksi antara pengalaman praktis seperti magang, *soft skill*, dan kemampuan adaptasi karier secara bersama-sama berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian Gunawan et al. (2026) menegaskan bahwa pengalaman magang, *soft skill*, dan *career adaptability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, dengan *soft skill* sebagai variabel yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kesiapan memasuki dunia kerja.

Self-efficacy dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi dan tuntutan kehidupan, termasuk tuntutan akademik dan dunia kerja (Harahap et al., 2021). Keyakinan terhadap kemampuan diri memengaruhi cara mahasiswa memandang tantangan, menetapkan tujuan, serta bertahan ketika menghadapi kesulitan. Rochmah & Pratitis (2024) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir, dengan kontribusi sebesar 49,42%. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan diri tinggi cenderung lebih siap memasuki dunia kerja, lebih optimis dalam menghadapi proses seleksi, serta lebih berani mengambil peluang kerja. Sejalan dengan itu, Harahap et al. (2021) menegaskan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja dan kematangan karier mahasiswa. Mahasiswa dengan tingkat *self-efficacy* tinggi umumnya memiliki tujuan karier yang lebih jelas, lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan profesional, serta lebih adaptif dalam menghadapi tekanan dan kegagalan awal.

Selain keyakinan terhadap kemampuan diri, kesiapan kerja juga sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional atau *emotional intelligence*. *Emotional intelligence* merujuk pada kemampuan mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri sendiri, sekaligus mengenali serta memengaruhi emosi orang lain secara tepat (Yanuar et al., 2023). Dalam konteks kesiapan kerja, kecerdasan emosional berperan penting karena dunia kerja menuntut individu mampu mengelola tekanan, bekerja dalam tim, serta menjalin hubungan interpersonal secara efektif. Mahasiswa

yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih siap menghadapi dinamika dan tuntutan lingkungan kerja yang kompleks.

Penelitian oleh Syed & Shahid (2024) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *employability* dan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. Mahasiswa dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan adaptasi kerja yang lebih baik, mampu mengelola stres, serta menunjukkan kesiapan psikologis yang lebih matang saat memasuki dunia kerja. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh kematangan emosional individu. Hasil serupa ditemukan oleh Syam et al. (2025) yang mengkaji hubungan *emotional intelligence* dengan kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, terutama pada aspek kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan, membangun kerja sama tim, serta menghadapi tantangan dunia kerja. Mahasiswa dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih percaya diri, fleksibel, dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi kerja.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa masih terdapat mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam mengelola emosi ketika menghadapi tekanan akademik, tugas kelompok, maupun ketidakpastian mengenai masa depan karier. Sebagian mahasiswa cenderung mudah merasa cemas, kurang percaya diri saat menghadapi proses wawancara kerja, sulit mengendalikan stres ketika menghadapi tuntutan perkuliahan, serta kurang mampu membangun komunikasi

interpersonal yang efektif dalam kerja tim. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kemampuan pengelolaan emosi dan hubungan sosial mahasiswa belum sepenuhnya berkembang secara optimal. Padahal, dunia kerja menuntut individu untuk mampu bekerja di bawah tekanan, menjaga profesionalisme, serta membangun relasi kerja yang baik dengan berbagai pihak. Rendahnya kemampuan *emotional intelligence* dapat menyebabkan mahasiswa mengalami hambatan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, kesulitan menyelesaikan konflik secara profesional, hingga kurang siap menghadapi dinamika organisasi kerja yang kompleks. Oleh karena itu, penguatan *emotional intelligence* menjadi aspek penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa agar mampu menghadapi tuntutan dunia profesional secara lebih matang dan adaptif.

Soft skill dipahami sebagai kompetensi non-teknis yang mencakup kebiasaan, sikap, serta kapasitas sosial yang memungkinkan individu berinteraksi secara efektif, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, dan menunjukkan perilaku profesional yang mendukung kinerja di tempat kerja (Mohammed & Ozdamli, 2024). Widodo & Wiranti (2021) menemukan bahwa kontribusi *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Unnes mencapai 45,4%, yang menegaskan pentingnya kemampuan komunikasi, kerja tim, dan penyelesaian masalah dalam meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja.

Hasil tersebut sejalan dengan Fadilah & Kustini (2025) yang menyatakan bahwa *soft skill* secara signifikan mampu memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa FEB di Surabaya, mengindikasikan bahwa faktor kepribadian profesional menjadi penentu utama. Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2024)

terhadap lulusan perguruan tinggi Indonesia menekankan bahwa integrasi pelatihan *soft skill* dan program magang memiliki dampak positif yang konsisten terhadap peningkatan *employability*/kemampuan kerja lulusan. Data-data tersebut menunjukkan pola yang kuat bahwa keterampilan non-teknis dan faktor keyakinan diri tidak dapat diabaikan dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Temuan dari penelitian tersebut juga memperlihatkan bahwa institusi pendidikan tinggi yang berhasil meningkatkan kualitas *soft skill* mahasiswanya cenderung menghasilkan lulusan yang lebih percaya diri dan kompetitif dalam memperoleh pekerjaan.

Dalam konteks perguruan tinggi, lulusan seringkali menghadapi persaingan ketat, perubahan organisasi kerja yang cepat, dan tuntutan fleksibilitas yang tinggi yang menuntut kesiapan kerja tidak hanya dari aspek kognitif, tetapi juga psikologis dan interpersonal. Mahasiswa manajemen angkatan 2022 Unimal (Unimal) saat ini menghadapi tantangan serius dalam kesiapan memasuki dunia kerja, terutama karena tuntutan dunia kerja profesional tidak lagi hanya menekankan kemampuan akademik, tetapi juga kompetensi non-teknis dan kesiapan psikologis. Lulusan dituntut beradaptasi dengan perubahan organisasi yang cepat, bekerjasama dalam tim, berkomunikasi efektif, mengelola emosi, serta memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, pada kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa Unimal masih belum optimal.

Sebuah penelitian oleh Ningsih, Iramadhani, & Astuti (2023) menemukan bahwa hanya sekitar 46,5% alumni Unimal yang memiliki tingkat *self-perceived employability* (keyakinan individu mengenai kemampuannya) itu tinggi,

menandakan bahwa lebih dari setengah lulusan masih meragukan kesiapan diri mereka dalam menghadapi dunia kerja. Kondisi ini memperlihatkan adanya tantangan signifikan pada aspek kepercayaan diri, kesiapan mental, dan kompetensi non-teknis yang tidak kalah penting dari kemampuan akademik.

Kesiapan kerja mencakup kondisi fisik yang memadai agar individu mampu menjalankan tuntutan kerja, baik dari segi stamina, kesehatan, maupun ketahanan menghadapi beban aktivitas. Selain itu, kesiapan kerja juga ditentukan oleh kondisi mental yang mencerminkan kesiapan berpikir, ketangguhan menghadapi tekanan, kemampuan mengambil keputusan, serta kesiapan menerima tanggung jawab profesional. Mahasiswa yang belum siap secara mental cenderung mudah ragu, cemas menghadapi seleksi kerja, dan kurang percaya diri dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Lebih lanjut, kondisi emosi menjadi dimensi penting dalam kesiapan kerja karena dunia kerja menuntut individu mampu mengelola emosi secara adaptif, seperti mengendalikan stres, menghadapi kritik, mengelola konflik, serta menjaga stabilitas emosi dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Mahasiswa dengan kondisi emosi yang belum matang berpotensi mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan ritme kerja, bekerja sama dalam tim, serta membangun relasi profesional yang sehat. Di sisi lain, pemenuhan kebutuhan diri juga menjadi bagian dari kesiapan kerja, yang mencakup kejelasan tujuan karier, motivasi untuk bekerja, kesiapan menghadapi tuntutan kemandirian ekonomi, serta kesiapan berperan sebagai individu dewasa dalam lingkungan profesional. Ketika kebutuhan diri belum terkelola dengan baik, mahasiswa cenderung kurang memiliki arah karier

yang jelas dan kurang memiliki dorongan internal untuk memasuki dunia kerja secara optimal.

Dalam konteks mahasiswa Prodi Manajemen angkatan 2022 di Unimal, kesiapan kerja menjadi isu yang relevan karena mahasiswa berada pada fase transisi dari dunia akademik menuju dunia profesional. Pada fase ini, kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan manajerial, tetapi juga oleh kesiapan fisik, mental, emosional, dan kesiapan pemenuhan kebutuhan diri untuk beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang kompetitif. Oleh karena itu, penguatan kesiapan kerja perlu dipahami sebagai proses yang melibatkan pembentukan kapasitas personal dan psikososial mahasiswa. Kerangka kesiapan kerja yang mencakup empat indikator tersebut menjadi dasar penting dalam menilai sejauh mana mahasiswa benar-benar siap memasuki dunia kerja, sekaligus menjadi pijakan logis untuk mengkaji peran *soft skill*, *emotional intelligence*, dan *self-efficacy* sebagai faktor-faktor penentu kesiapan kerja dalam penelitian ini.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan dan tantangan yang muncul dalam berbagai situasi, termasuk dalam proses transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. Dalam konteks kesiapan kerja, *self-efficacy* berperan sebagai fondasi psikologis yang memengaruhi cara mahasiswa memandang peluang kerja, mengelola hambatan, serta mempertahankan usaha ketika menghadapi kesulitan. *Self-efficacy* tercermin melalui tiga dimensi utama, yaitu *strength*, *magnitude*, dan *generality*. Dimensi *strength*/kekuatan keyakinan diri menggambarkan seberapa kuat keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya sendiri. Mahasiswa dengan *strength* yang

tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang stabil, tidak mudah goyah ketika menghadapi penolakan atau kegagalan awal, serta tetap termotivasi dalam menghadapi proses seleksi kerja yang kompetitif. Dimensi *magnitude*/tingkat kemampuan menghadapi kesulitan mencerminkan sejauh mana mahasiswa meyakini bahwa dirinya mampu mengatasi tugas dan tantangan dengan tingkat kesulitan yang beragam.

Mahasiswa dengan *magnitude* yang tinggi cenderung berani menghadapi tantangan yang lebih kompleks, tidak menghindari tugas yang menantang, serta lebih siap secara mental menghadapi tekanan dunia kerja. Sementara itu, dimensi *generality*/keterluasan keyakinan diri dalam berbagai situasi menunjukkan sejauh mana keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya berlaku lintas konteks, baik dalam situasi akademik, organisasi, maupun lingkungan kerja. Mahasiswa dengan *generality* yang tinggi cenderung lebih fleksibel, tidak mudah merasa tidak mampu ketika menghadapi situasi baru, serta lebih adaptif dalam berbagai peran profesional.

Selain keyakinan terhadap kemampuan diri, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional atau *emotional intelligence*. *Emotional intelligence* mencakup kemampuan kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi, kesadaran sosial/empati, serta manajemen hubungan. Kesadaran diri memungkinkan mahasiswa mengenali kekuatan, kelemahan, serta emosi yang muncul saat menghadapi tekanan akademik maupun tuntutan dunia kerja. Pengelolaan diri membantu mahasiswa mengendalikan emosi negatif, mengelola stres, serta menjaga sikap profesional dalam situasi yang menantang. Motivasi

mendorong mahasiswa untuk menetapkan tujuan karier, berusaha secara konsisten, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Kesadaran sosial atau empati memungkinkan mahasiswa memahami perasaan dan perspektif orang lain, yang penting dalam kerja tim dan interaksi profesional. Sementara itu, manajemen hubungan membantu mahasiswa membangun relasi kerja yang sehat, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta berkolaborasi secara efektif. Kematangan kecerdasan emosional pada dimensi-dimensi tersebut membuat mahasiswa lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja yang sarat tekanan dan tuntutan interpersonal.

Di samping faktor psikologis dan emosional, *soft skill* menjadi kompetensi non teknis yang berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. *Soft skill* tercermin melalui kemampuan komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, kejujuran, dan adaptasi. Kemampuan komunikasi memungkinkan mahasiswa menyampaikan ide secara jelas, mendengarkan secara aktif, serta membangun interaksi profesional yang efektif. Kerja sama mencerminkan kemampuan bekerja dalam tim, menghargai perbedaan, dan berkontribusi secara kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama. Tanggung jawab menunjukkan kesiapan mahasiswa dalam memegang komitmen, menyelesaikan tugas dengan baik, serta menerima konsekuensi dari peran profesional yang dijalani. Kejujuran membentuk integritas dan etika kerja, yang menjadi fondasi kepercayaan dalam lingkungan kerja. Sementara itu, kemampuan adaptasi mencerminkan kesiapan mahasiswa dalam menyesuaikan diri dengan perubahan, tuntutan baru, serta budaya organisasi yang beragam. Penguasaan *soft skill* yang baik membuat mahasiswa lebih mudah

diterima di lingkungan kerja, lebih cepat beradaptasi, dan lebih mampu bertahan dalam dinamika dunia profesional.

Dalam konteks mahasiswa Manajemen angkatan 2022 di Unimal, penguatan *self-efficacy*, *emotional intelligence*, dan *soft skill* menjadi syarat penting untuk membentuk kesiapan kerja yang utuh. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kesiapan kerja karena membangun keyakinan diri, kematangan emosi, serta kapasitas interpersonal dan profesional yang dibutuhkan mahasiswa untuk berhasil memasuki dan beradaptasi di dunia kerja.

Di sisi lain, hasil hipotesis pada penelitian Fitriyani & Kurniasih (2025) mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel dalam kesiapan kerja bersifat kompleks dan mungkin dipengaruhi oleh faktor sosial, ekonomi, dan lingkungan pembelajaran. Fakta ini menunjukkan bahwa tidak cukup hanya mengandalkan kurikulum akademik untuk menumbuhkan kesiapan kerja, melainkan juga harus melibatkan pendekatan pelatihan personal dan psikologis. Hal ini semakin menegaskan bahwa penguatan *soft skill*, *emotional intelligence*, dan *self-efficacy* tidak boleh diposisikan sebagai program tambahan, tetapi sebagai inti strategi peningkatan kualitas lulusan.

Penelitian sebelumnya tidak hanya memberikan dasar teoritis, tetapi juga bukti empiris yang kuat untuk membangun model penelitian pada mahasiswa Manajemen angkatan 2022 di Unimal. Temuan tersebut menegaskan pentingnya memasukkan pelatihan *soft skill* dan pengembangan psikologis dalam kurikulum. Selain itu, masih dibutuhkan penelitian lanjutan di wilayah luar Jawa seperti Aceh, karena faktor sosial budaya dapat memengaruhi persepsi mahasiswa terhadap

kesiapan kerja. Dengan demikian, penelitian ini relevan untuk memperkaya pengetahuan dan menghadirkan bukti empiris baru, terutama melalui pengujian terpisah terhadap pengaruh *soft skill*, *emotional intelligence*, dan *self-efficacy* guna melihat kontribusi mandiri masing-masing variabel terhadap kesiapan kerja mahasiswa Unimal.

Dengan dasar tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai pengaruh setiap variabel secara individual terhadap kesiapan kerja mahasiswa, khususnya di Unimal, bukan hanya penting, tetapi juga memberikan gambaran lebih jelas mengenai faktor mana yang paling berperan dalam membentuk kesiapan lulusan menghadapi pasar dunia kerja.

Dalam konteks Unimal, penelitian-penelitian yang ada selama ini lebih banyak menggambarkan kondisi umum *employability* lulusan, sehingga belum memberikan penjelasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Salah satu penelitian oleh Ningsih, Iramadhani, dan Astuti (2023) menunjukkan bahwa sekitar 46,5% alumni Unimal memiliki tingkat *self-perceived employability* yang tergolong tinggi. Temuan ini penting sebagai gambaran awal, namun belum menjelaskan faktor-faktor psikososial apa saja yang berperan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa, khususnya pada mahasiswa manajemen angkatan 2022 yang sedang berada pada masa transisi menuju dunia kerja.

Selain itu, mahasiswa manajemen di Unimal menghadapi tantangan khusus karena harus menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai faktor-faktor apa yang paling

berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang tidak hanya menggambarkan kondisi kesiapan kerja secara umum, tetapi juga menganalisis peran *soft skill*, *emotional intelligence*, dan *self-efficacy* dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa.

Dengan melakukan analisis yang lebih terarah terhadap faktor-faktor tersebut, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan kajian yang selama ini belum banyak dibahas di lingkungan Unimal. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya kajian ilmiah tentang kesiapan kerja mahasiswa, tetapi juga dapat menjadi dasar bagi perguruan tinggi dalam merancang program pembelajaran dan pengembangan mahasiswa yang lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja sehingga dapat diidentifikasi variabel mana yang paling menentukan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skill*, *emotional intelligence*, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Manajemen angkatan 2022 di Unimal. Pemilihan ketiga variabel tersebut didasarkan pada pandangan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi akademik, tetapi juga oleh kemampuan interpersonal, pengelolaan emosi, serta keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh masing-masing variabel secara terukur dan objektif. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya menggambarkan kondisi kesiapan kerja mahasiswa secara umum, tetapi juga menjelaskan seberapa besar pengaruh *soft skill*, *emotional intelligence*, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini memungkinkan identifikasi variabel mana yang memiliki

pengaruh paling kuat terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen angkatan 2022.

Pada akhirnya, penelitian ini menjadi langkah penting dalam mengatasi persoalan ketidaksiapan lulusan pada Mahasiswa Prodi Manajemen Angkatan 2022 FEB Unimal serta memperkuat daya saing sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis memiliki minat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **”Pengaruh *Soft Skill*, *Emotional Intelligence*, dan *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh?
2. Apakah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa program studi manajemen angkatan 2022 fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Malikussaleh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya pengembangan *soft skill*, *emotional intelligence* dan *self-efficacy* sebagai faktor kunci dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Dengan demikian, mahasiswa dapat menyadari area pengembangan pribadi yang perlu di tingkatkan agar lebih kompetitif di dunia kerja.

2. Bagi Perguruan Tinggi Universitas Malikussaleh

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pihak kampus dalam merancang program pengembangan kompetensi mahasiswa. Temuan ini dapat digunakan untuk memperkuat kurikulum maupun kegiatan

pembinaan mahasiswa, seperti pelatihan *soft skill*, pengembangan *emotional intelligence*, dan program peningkatan *self-efficacy* guna mendukung kesiapan kerja pada lulusan baru.

3. Bagi Dunia Industri dan Perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi bagi perusahaan mengenai karakteristik kesiapan kerja mahasiswa sebagai calon tenaga kerja, khususnya faktor *soft skill*, kecerdasan emosional, dan *self-efficacy* yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen dan pengembangan SDM. Dengan demikian perusahaan dapat memiliki gambaran yang lebih baik mengenai kompetensi yang dibutuhkan dari fresh graduate.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat berguna sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa. Rekomendasi penelitian yang dihasilkan dapat menjadi acuan dalam memperluas kajian mengenai kesiapan kerja mahasiswa, baik, melalui variabel tambahan, metode penelitian berbeda, maupun dengan objek penelitian yang lebih luas.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini dapat diharapkan untuk membantu proses pengaplikasian ilmu pengetahuan dan sebagai tambahan literature kepustakaan lembaga pendidikan di bidang penelitian tentang pengaruh *soft skill*, *emotional intelligence*, dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini digunakan sebagai informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak yang akan memerlukan penelitian berikutnya yang berkaitan dengan penelitian sejenis.