

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan teknologi informasi dan digitalisasi yang berjalan cepat di lingkungan bisnis serta berbagai sektor industri sudah menimbulkan dinamika yang baru di dunia kerja. Munculnya kebutuhan dan tuntutan di dunia industri terhadap pekerja yang profesional yaitu hal umum yang harus dibicarakan di sektor industri dan perusahaan. Perusahaan kini menuntut lulusan supaya bukan cuman mempunyai kebiasaan akademik saja, tapi juga kebiasaan adaptasi, komunikasi, bisa bekerja secara kolaboratif, dan bisa berpikir secara strategis (Putra et al., 2020). Sejalan dengan tuntutan dunia kerja terhadap penguasaan sejumlah kompetensi kerja maka kesiapan kerja lulusan menjadi penting. Sebab dengan kesiapan kerja yang memadai lulusan bisa menuntaskan pekerjaan yang dibebankan tanpa mengalami kesulitan atau hambatan yang berarti dan hasil maksimal (Ratuela et al., 2022). Tetapi pada kenyataannya hal ini berbanding terbalik dengan realitas yang ada di lapangan. Observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap sebagian mahasiswa menunjukkan adanya kekhawatiran dalam menghadapi dunia kerja, yang ditunjukkan melalui persepsi terhadap tingginya persaingan kerja, tantangan dalam beradaptasi di lingkungan profesional, serta kesulitan untuk berkontribusi secara efektif dalam kerja tim.

Faktanya, fenomena yang terjadi saat ini yaitu banyaknya lulusan baru atau *fresh graduate* yang menganggur akibat mempunyai kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan di dunia industri. Kementerian

Ketenagakerjaan menyampaikan lewat data dan hasil survei pada *platform* rekrutmen tahun 2024-2025 bahwasanya sebagian perusahaan sering menghadapi masalah dalam seleksi calon pekerja yang belum memenuhi standar kompetensi yang sesuai, terutama dalam hal kebiasaan non teknis, teknis serta kepercayaan diri dalam proses rekrutmen. Data Badan Pusat Statistik Indonesia juga menyebutkan per Februari 2025 bahwasanya tingkat pengangguran mencapai 7,28 juta orang dan 1,01 juta orang diantaranya yaitu lulusan sarjana. Tampaknya, meski mempunyai gelar sarjana, kesiapan untuk bersaing di dunia kerja masih menjadi misteri besar yang belum terpecahkan. Ketidakpastian dalam kesiapan kerja membuat lulusan perguruan tinggi kurang kompetitif di pasar kerja dan berisiko tinggi menganggur (Januariyansah et al., 2022).

Kesiapan kerja merupakan hal penting bagi mahasiswa tingkat akhir sebab mereka berada pada fase transisi menuju dunia kerja. Kesiapan kerja mengacu pada kebiasaan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki individu, sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan potensi pribadi, sehingga bisa diterapkan langsung dalam berbagai bidang pekerjaan (Chotimah & Suryani, 2020). Kesiapan kerja merujuk pada kebiasaan seseorang yang melibatkan dimensi kognitif, psikomotorik, dan afektif yang sesuai dengan standar yang berlaku. Menurut Ratuela et al., (2022), ada faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja di antaranya *soft skill*, *hard skill* dan efikasi diri. Penguasaan aspek profesionalitas menjadi salah satu kebiasaan penting yang perlu dimiliki mahasiswa sebagai calon lulusan perguruan tinggi. Pada tahap akhir masa studi, mahasiswa diharapkan sudah mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang keilmuan yang dipelajari, sehingga bisa

meningkatkan keterampilan dan wawasan sebagai bekal dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin intens.

Seperti yang sudah di sebutkan, salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan kerja yaitu kebiasaan non teknis atau *soft skill*. *Soft skill* pada dasarnya merujuk pada kebiasaan seseorang dalam mengelola emosi sendiri, mengatur diri sendiri lalu menghubungkannya dengan orang lain (keterampilan interpersonal), berguna untuk berkembang dalam kehidupan dan pekerjaan (Supriadi et al., 2020). Mahasiswa yang mempunyai *soft skill* tinggi biasanya menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih baik (Ayaturrahman & Rahayu, 2023). Mahasiswa yang mempunyai *soft skill* yang baik di anggap lebih bisa menuntaskan masalah, menghadapi tantangan, berkolaborasi dengan tim, dan membangun hubungan yang baik sesama rekan kerja, sehingga siap berkontribusi di lingkungan kerja. *Soft skill* meliputi berbagai ciri kepribadian mulai dari kebiasaan bersosialisasi, berkomunikasi, keramahan sampai tingkat keyakinan yang mencirikan kebiasaan berinteraksi dengan orang lain (Sentinuwo et al., 2025). LinkedIn 2024 melaporkan bahwasanya *human skill* atau *soft skill* diprioritaskan dalam program pengembangan sebab dampaknya langsung pada produktivitas, retensi, dan hasil bisnis. Pada pelaksanaannya, *soft skill* terkait dengan kebiasaan menuntaskan masalah dalam tim kerja dan keterampilan komunikasi yang sangat berguna untuk meningkatkan kompetensi seseorang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwasanya *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Setiarini et al.,

2022). Di sisi lain, di katakan bahwasanya *soft skill* tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kesiapan kerja peserta didik (Pratiwi et al., 2024).

Selanjutnya, ada juga faktor lainnya selain *soft skill* yang bisa memengaruhi kesiapan kerja yaitu kebiasaan teknis atau *hard skill*. *Hard skill* merujuk pada kebiasaan seseorang yang bisa diperoleh melalui belajar ilmu atau bidang tertentu (Rampengan et al., 2025). Keterampilan ini dikembangkan lewat kebiasaan seseorang dalam membuat sesuatu atau melakukan tindakan yang bisa diukur secara nyata. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang bukan cuman bisa menuntaskan tugas-tugas teknis, melainkan mempunyai pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan industri (Firna et al., 2024). Keterampilan ini juga mencakup kebiasaan berpikir seseorang, seperti kebiasaan menganalisis, merancang, dan lainnya yang bisa diukur melalui indikator tertentu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasanya *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Deswarta et al., 2023). Sementara itu, dalam penelitian lainnya ditemukan bahwasanya *hard skill* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Gusdiansyah et al., 2025).

Efikasi diri juga menjadi faktor yang memengaruhi kesiapan kerja bagi mahasiswa. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kebiasaannya untuk menuntaskan tugas dan mengambil tanggung jawab, baik yang terkait langsung dengan pekerjaan ataupun di luar batas tugas utamanya (Azizah & Rokhman, 2021). Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung yakin bisa berhasil sebab bisa memaksimalkan potensi diri, berusaha lebih keras, dan

mengandalkan keterampilan yang dimilikinya (Wiharja et al., 2020). Efikasi diri termasuk faktor yang bisa dipergunakan untuk mengukur kebiasaan serta tingkat keyakinan seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Efikasi diri berhubungan dengan kebiasaan hidup yang dibangun melalui nilai-nilai moral dan etika yang tumbuh dari dalam diri seseorang, kemudian diwujudkan dalam sikap dan tindakan sehari-hari (Meria & Tamzil, 2021).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwasanya efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Damayantie & Kustini, 2022). Akan tetapi penelitian lain menunjukkan adanya pengaruh secara parsial namun tidak signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja (Sumampouw et al., 2024).

Walaupun sudah ada studi yang meneliti tentang dampak *soft skill*, *hard skill* dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah yang lebih unik dan lebih fokus. Penelitian sebelumnya meneliti secara umum tentang mahasiswa akhir secara umum, sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada mahasiswa tingkat akhir jurusan Manajemen angkatan 2022, sehingga meningkatkan ruang lingkup yang lebih homogen, sesuai dengan dinamika pembelajaran yang biasa lebih dialami bersama. Di samping itu, penelitian ini menggunakan indikator *soft skill*, *hard skill*, efikasi diri dan kesiapan kerja yang disesuaikan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih mengacu pada kondisi nyata dan aplikatif. Lokasi penelitian dan dimensi institusi yang berbeda memberikan struktur konseptual yang juga berbeda dalam variabel yang diteliti, karakter dan

jumlah sampel yang lebih spesifik juga mendukung perbedaan penelitian ini. Melalui penelitian ini, diharapkan bukan cuman bisa mengisi celah pada literatur yang ada, melainkan bisa memberikan wawasan baru untuk kurikulum pengembangan, strategi pelatihan karier, dan juga peningkatan kesiapan kerja.

Kesiapan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh mahasiswa yang akan segera memasuki dunia profesional sesudah menuntaskan pendidikan (Azky & Mulyana, 2024). Menurut pengamatan penulis terhadap mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh, masih ada mahasiswa yang meragukan kesiapan dirinya untuk menghadapi dunia kerja. Kondisi ini terlihat dari adanya kesulitan dalam memahami dan mengaplikasikan materi perkuliahan ke situasi nyata, hambatan dalam beradaptasi dengan lingkungan yang lebih dinamis baik dalam ataupun di luar kampus, serta keraguan terhadap kebiasaan diri dalam mengemban tanggung jawab dan tuntutan akademik. Selain itu, ada mahasiswa yang mempunyai kebiasaan teknis yang cukup baik namun masih mengalami kendala dalam aspek interpersonal, sementara sebagian lainnya mempunyai kebiasaan interpersonal yang baik tetapi belum bisa menerapkan kebiasaan teknis secara optimal. Kurangnya pengalaman dan praktik juga turut memengaruhi tingkat kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka bisa berdampak pada rendahnya kesiapan kerja mahasiswa dan meningkatkan kesulitan lulusan dalam memasuki dunia kerja.

Ada fenomena terkait mahasiswa Manajemen angkatan 2022 yang saat ini kurang mempunyai kebiasaan *soft skill*. Di mana menurut pengamatan penulis pada

beberapa mahasiswa ada sejumlah isu yang perlu diperhatikan. Pertama, adanya keterbatasan dalam berkomunikasi. Banyak mahasiswa yang gugup dan ragu baik saat diskusi kelompok, presentasi di kelas, berorasi dalam organisasi, hingga berinteraksi dengan dosen. Kedua, rendahnya tingkat kecerdasan emosional mahasiswa terlihat dari masih adanya mahasiswa yang kesulitan menerima kritik dan saran baik dari sesama teman atau dosen, cenderung menyalahkan faktor eksternal ketika hasil tidak sesuai harapan, serta kurang bisa mengelola tekanan dalam menghadapi deadline yang padat. Ketiga, rendahnya keterampilan berpikir dan pemecahan masalah. Banyak mahasiswa terbiasa mengikuti contoh dari dosen dan mengalami kesulitan saat dihadapkan di situasi yang mengharuskan mereka memahami masalah dan menentukan solusi secara mandiri di luar kelas. Kondisi ini menunjukkan masih terbatasnya kebiasaan berpikir kritis yang dibutuhkan dalam dunia kerja

Selain variabel *soft skill*, penulis juga mengamati adanya fenomena di kalangan mahasiswa Manajemen angkatan 2022 terkait variabel *hard skill*. Di mana ada fenomena kurangnya penguasaan teknologi dan keterampilan teknis. Banyak mahasiswa yang belum menguasai aplikasi pendukung perkuliahan, seperti *Microsoft Excel*, *Microsoft word*, hingga *SPSS* untuk pengolahan data statistik. Kurangnya penguasaan dalam kebiasaan mengoperasikan teknologi dan pengolahan data ini berpotensi menurunkan kesiapan mereka untuk masuk ke dunia kerja (Aini & Nikmah, 2020). Selanjutnya, jika dilihat dari sisi ilmu pengetahuan, banyak mahasiswa masih kesulitan dalam menyusun tugas akademik serta menyajikan materi dengan baik, terlihat dari masih adanya kendala

dalam menyusun informasi secara sistematis dan mempresentasikannya dengan baik. Fenomena selanjutnya ialah kebiasaan analisis data mahasiswa yang masih rendah. Dalam menuntaskan tugas berbasis data, ada mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam membaca, mengolah, menganalisis data dan menarik kesimpulan dari data secara tepat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwasanya penguasaan *hard skill* yang rendah berpotensi menghambat kesiapan mahasiswa menghadapi tuntutan dunia kerja

Selain fenomena *soft skill* dan *hard skill* ada fenomena lain yang muncul di kalangan mahasiswa Manajemen angkatan 2022, yaitu fenomena efikasi diri (kepercayaan diri). Ada variasi dalam kepercayaan diri mahasiswa terhadap potensi diri mereka. Beberapa di antara mereka menunjukkan rasa percaya diri yang tinggi hingga rendah saat menghadapi tugas atau tuntutan akademik. Sering kali mahasiswa meragukan kebiasaan sendiri dalam menuntaskan tugas yang menantang atau menghadapi situasi baru. Fenomena lainnya ialah ada perbedaan kepercayaan diri di setiap situasi. Ada mahasiswa yang merasa percaya diri saat mengerjakan tugas individu, tetapi beda hal nya ketika mengerjakan tugas kelompok. Contoh lainnya yaitu percaya diri di lingkungan kelas tetapi gugup saat magang atau berorganisasi. Fenomena tambahan terlihat di mana ketika menghadapi tugas sulit, mahasiswa cepat merasa tidak bisa sebelum mencoba mencari solusi dan tidak percaya diri dalam menghadapi kegagalan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwasanya rendahnya efikasi diri bisa memengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Oleh sebab itu, menurut fenomena yang sudah diidentifikasi sebelumnya, penulis tertarik untuk menulis penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Soft Skill*, *Hard Skill* dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Angkatan 2022 Universitas Malikussaleh**”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut permasalahan yang sudah dipaparkan pada latar belakang penelitian, peneliti mempunyai 3 rumusan masalah di bawah ini :

1. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir jurusan Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh?.
2. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir jurusan Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh?.
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir jurusan Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh?.

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang ada, peneliti mempunyai tujuan penelitian di bawah ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir jurusan Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh.
2. Untuk mengetahui pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir jurusan Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir jurusan Manajemen angkatan 2022 Universitas Malikussaleh.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, oleh sebab itu, maka penulis mengharapkan penelitian ini bisa bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi, referensi dan pengukuran bagi semua pihak yang ingin mengembangkan dan menambah pengetahuannya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri, dan bagi pihak fakultas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat bermanfaat memberikan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber kajian dan evaluasi terhadap pengetahuan yang telah di dapat mengenai Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.