

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Pembentukan sumber daya strategis yang tersedia bagi perusahaan dapat dibentuk melalui human capital, sebagai seperangkat pengetahuan dan keterampilan (baik dalam konteks tempat kerja tertentu maupun tenaga kerja produktif secara umum)

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah konsep penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2016). Secara mendalam aspek kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM), menggabungkan beberapa bidang ilmu pengetahuan seperti halnya psikologi, sosiologi, dan manajemen sumber daya manusia, sehingga dalam konteks ini, mempunyai alur dalam seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Maka melalui manajemen sumber daya manusia dapat dibentuk sebuah kebijakan dan latihan sebagai bentuk atas kebutuhan karyawan baik pada aspek posisi manajemen, pengadaan karyawan, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi karyawan.

2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara fungsional sumber daya manusia cukup luas, hal tersebut pada dasarnya disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia dalam mengelola unsur-unsur manusia dengan seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2016), ditinjau dari segi fungsinya Manajemen Sumber Daya Manusia dapat ditahapkan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses bagaimana merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien, agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengenai keinginan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi kordinasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan dalam mengarahkan semua karyawan, agar membantu dan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah aktivitas dalam mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan

rencana. Apabila suatu penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan dari penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan terkait dengan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang ataupun barang kepada karyawan berupa imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah aktivitas untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan mendapatkan laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah aspek dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci dalam mewujudkan tujuan, sehingga secara sederhananya dalam kedisiplinan yaitu kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit dalam upaya untuk dirumuskan dikarenakan sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Robbins dan Judge, (2016) menjelaskan mengenai tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberikan pertimbangan dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM untuk memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategis, terkhusus yang berhubungan dengan implikasi SDM;
4. Memberi dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuannya;

5. Menangani berbagai krisis ataupun situasi sulit dalam hubungan antara pekerja dalam meyakinkan mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya'
6. Memfasilitasi media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
7. Bertindak dalam pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam sumber daya manusia.

2.1.4. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah upaya dalam merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan,2016). Maka dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, dibutuhkan upaya dalam proses perencanaan sumber daya manusia atau (*Human Resources Planning*), sebagai fungsi awal dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Perencanaan Sumber Daya Manusia diproses oleh perencanaan (*planner*) dan hasilnya dijadikan sebagai rencana (*plan*). Maka dalam aspek perencanaan ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol, tanpa ada perencanaan, fungsi kontrol tak dapat dilakukan, begitupun tanpa kontrol, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui. Adapun tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan dan kompensasi, pengintegrasian, daneliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiunan karyawan.
8. Kemudian menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.2. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah aspek terhadap kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman sehingga dalam pelaksanaannya mampu melaksanakan suatu aktivitas kegiatan atau pekerjaan yang dibebankan. Dalam perspektif lain yang dikemukakan oleh Luthans, (2016), menjelaskan terkait dengan kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya sebuah keserasian yang berhubungan dengan kematangan antara fisik, mental dan pengalaman sehingga mampu mendorong individu yang mempunyai kemauan terhadap pelaksanaan suatu kegiatan tertentu dalam berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Robbins dan Judge, (2016) berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi atau tingkat dimana seseorang mampu untuk melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan pandangan Mangkunegara, (2016) kesiapan kerja diinterpretasikan sebagai kesiapan lulusan ditinjau dari sikap dan kemampuan yang membuatnya siap untuk sukses dalam dunia kerja.

2.2.1. Indikator Kesiapan Kerja

Preferensi sebagai lulusan dalam konteks perguruan tinggi, harus memiliki keterampilan yang memadai untuk dimanfaatkan dalam dunia kerja. Setiawan (2005) merumuskan 4 indikator kesiapan kerja, diantara lain:

a. **Tingkat Kematangan**

Tingkat kematangan yang dimiliki oleh seorang individu baik dari mental maupun secara pikiran dapat menjadi acuan bagi seorang untuk mempersiapkan diri dalam bekerja.

b. **Pengalaman Sebelumnya**

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kesiapannya dalam bekerja pada bidang yang sama. Ketika seorang memiliki pengalaman kerja yang sejalan dengan pekerjaan yang akan di ambil, maka hal tersebut dapat membuatnya lebih siap dalam bekerja.

c. **Keadaan Mental dan Emosi yang Serasi**

Seorang yang memiliki mental dan emosi yang stabil dapat mempengaruhi kesiapannya dalam bekerja. Individu yang memiliki

mental dan emosi yang sudah terasah dapat lebih mempengaruhi kesiapannya dalam bekerja.

d. Memiliki sikap kritis

Dengan memiliki pemikiran yang kritis dalam menanggapi sebuah masalah, seseorang dapat lebih terasa sehingga mempengaruhi kesiapan yang dimilikinya dalam bekerja.

2.2.2. Aspek Kesiapan Kerja

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Fitriyanto (2014), mengelompokan aspek-aspek kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai kemampuan bekerja sama. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan kemampuan utama yang harus dimiliki oleh seseorang dalam dunia kerja, berdasarkan forum ekonomi dunia menjelaskan sepuluh keterampilan utama untuk mendapatkan pekerjaan yang efektif di era revolusi industri. Karakteristik tersebut mencakup fokus pelanggan, pemikiran kritis, pemecahan masalah yang kompleks, kecepatan pengambilan keputusan, kreatifitas, kemampuan bekerja dengan lingkungan sekitar, keterampilan kordinasi dan negosiasi, kecerdasan emosional dan fleksibilitas kognitif (Kapur sirih2020).
- b. Bertanggung jawab, aspek ini menyangkut bagaimana hubungan dengan rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, inisiatif dalam pengambilan sebuah keputusan, dan ketenangan berfikir terhadap risiko yang dihadapi, serta teguhnya komitmen yang dipegang.

- c. Mempunyai sikap kritis dan bekerja sama dengan orang lain, hal ini berhubungan dengan cara berkomunikasi dengan baik, kepercayaan diri yang tinggi, tentunya menjadi aspek bagaimana ia berkontribusi dalam setiap kegiatan.
- d. Memiliki kemampuan adaptasi dengan lingkungannya, dalam konteks ini menyangkut bagaimana pola dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dalam dunia pekerjaan setelah lulus.
- e. Mempunyai pertimbangan yang logis, hal ini berhubungan dengan kepentingan. Tentunya mempertimbangkan yang baik dalam suatu kegiatan, mampu mengambil keputusan dengan baik serta pemahaman bagaimana prosedur ketika diberikan suatu tugas.
- f. Berambisi untuk maju dan mengikuti perkembangan dalam bidang keahlian, hal menyangkut bagaimana kemampuan bekerja keras, dalam upaya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, tidak merasa puas akan tugas yang telah diselesaikan, serta mempunyai prinsip berkemajuan dengan cara mengikuti perkembangan dalam bidang keahliannya.

2.2.3. Manfaat Kesiapan Kerja

Hakikatnya seseorang dalam kesiapan kerja dapat dimulai dengan persiapan diri yang baik, sehingga mempermudah dalam memperoleh pekerjaan. Prinsip yang dibangun oleh seseorang dalam kesiapan kerja adalah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, apabila pada kondisi pekerjaan yang berbeda dengan pekerjaan sebelumnya, maka orang tersebut akan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan barunya. Berdasarkan pendapat yang

dikemukakan oleh Luthans, (2016) manfaat dari kesiapan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Bagaimana memperjelas standar diri seseorang dan harapan yang ingin dicapai;
- b. Merupakan alat ukur dalam seleksi karyawan;
- c. Memaksimalkan produktivitas;
- d. Dasar untuk pengembangan dalam sistem remunerasi;
- e. Kemudian hal tersebut, mempermudah terkait adaptasi dalam perubahan;
- f. Serta tolak ukur dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.3. *Hard skill*

Hard skill adalah kemampuan teknis dengan pengetahuan tentang bidang pekerjaannya. Pembentukan keahlian ini dapat diasah pada tingkat pendidikan sekolah reguler maupun tingkatan universitas dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual yang berkaitan dengan mata pelajaran yang dipelajari. *Hard skill* pada dasarnya kemampuan empiris yang dapat dilihat oleh mata manusia karena kemampuannya dalam bertindak secara nyata. Pengukuran dalam melihat *hard skill* seseorang dapat diukur dengan ujian sesuai bidang terkait (Mangkunegara, 2016)

Pembentukan keterampilan manusia secara umum, dapat diasah melalui keterampilan teknis (*hard skill*), dalam domain pembentukan *hard skill*, dikembangkan melalui penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan

keterampilan teknis yang berkorelasi dengan bidang ilmunya. *Hard skill* cenderung berhubungan dengan kecerdasan intelektual atau *intelligence quotient* (IQ) (Iffah, 2020). Sumber daya intelektual dianggap sebagai keterampilan kognitif yang kompleks, dengan melibatkan pengambilan keputusan, pemecahan masalah, penalaran, dan mengetahui cara belajar pada situasi yang berbeda dari yang sebelumnya Reid dan Anderson, (2014). Berdasarkan penelitian sebelumnya telah membuktikan hubungan yang kuat antara sumber daya intelektual dan kemampuan kerja di berbagai pekerjaan Hinchliffe dan Jolly, (2014).

2.3.1. Indikator *Hard skill*

Menurut (Riyadi, 2014) pembentukan kecerdasan intelektual dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis merupakan kemampuan khusus yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang memerlukan pengetahuan dan kompetensi teknis. Keterampilan ini biasanya diperoleh melalui pelatihan, pendidikan formal, atau pengalaman kerja.

2) Ilmu Pengetahuan

Kemampuan secara pengetahuan yang dimiliki seseorang terkait pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Pengetahuan ini meliputi segala informasi baik dari proses dalam bekerja, pengetahuan dasar, serta berbagai informasi terkait bidang kerja yang dilakukan

3) Ilmu Teknologi

Ketrampilan yang dimiliki seseorang terkait penggunaan teknologi yang dapat membantu mempermudah pekerjaan. Teknologi yang digunakan dapat berupa penggunaan aplikasi yang dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan

2.4. *Soft skill*

Soft skill adalah sikap, perilaku atau karakter individu yang terinternalisasi dalam diri masing-masing. Lebih condongnya pengertian *soft skill* adalah sikap dengan kebiasaan dalam berinteraksi dengan orang lain. Dalam konteks penarikan tenaga kerja yang dilakukan, *soft skill* merupakan salah faktor yang paling ditimbangkan (Netty, 2019).

Konsep *soft skill* secara otentik merupakan pengembangan dari konsep yang selam ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional yang berhubungan dengan kumpulan sifat-sifat kepribadian, anugerah sosial, komunikasi bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi sebuah ciri hubungan dengan orang lain (Mangkunegara, 2014).

2.4.1. *Indikator Soft skill*

Risaldi, (2021) mengkategorikan unsur yang menjadi acuan dalam kecerdasan emosional dapat dibentuk dengan indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah bagian terpenting dari pekerjaan, karena dengan komunikasi pegawai dapat mengekspresikan perasaan dan mengungkapkan ide serta

pemikirannya. Melalui komunikasi pegawai dapat berinteraksi dengan baik dengan pegawai lainnya, dengan kata lain komunikasi adalah sebagai proses dua arah yang melibatkan seseorang yang member pesan dan orang lain yang menerima dan bertindak laku sesuai pesan tersebut. Adapun tujuan komunikasi yaitu untuk mengungkapkan keinginan, mengekspresikan perasaan dan bertukar informasi.

2) Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja, kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan

3) Keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah

Keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang dan mengakomodasikan ke dalam suasana kerja yang

beragam. Keterampilan berpikir adalah memunculkan dan mengembangkan gagasan baru, ide baru sebagai pengembangan dari ide yang telah lahir sebelumnya dan keterampilan untuk memecahkan masalah secara divergen (dari berbagai sudut pandang). Keterampilan berpikir yang diukur mencakup empat aspek yaitu: fluency (berpikir lancar), flexibility (berpikir luwes), originality (orisinalitas berpikir), dan elaboration (penguraian).

4) etika

Etika adalah aturan normative yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan. Karena itu etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis. Bahkan dia diturunkan dari perilaku etika pihak manajemen.

5) Keterampilan kepemimpinan

Keterampilan kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam perusahaan. Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan, dimana sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat

kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak dipaksa.

2.5. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan sebuah konsep yang berusaha menjelaskan perilaku manusia dan berperan penting dalam upaya menentukan pilihan individu, tingkat usaha, dan ketekunan (Chen, 2014). Dalam pernyataan Baron dan Bynee (2011) *self efficacy* merupakan penilaian dalam melihat kemampuan dan kompetensinya dalam melaksanakan sesuatu tugas dan dalam mencapai suatu tujuan, atau dihadapkan dalam mengatasi suatu permasalahan.

Pendapat lain mengatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan kemampuan individu dalam mempelajari atau melakukan perilaku pada level tertentu, dan output yang diharapkan mengacu pada keyakinan mengenai kemungkinan konsekuensi dari perilakunya (Magyar, 1997). Self Efficacy memiliki peranan yang penting bagi setiap individu, karena mempengaruhi bagaimana individu tersebut dalam berpikir, bertindak, merasakan, dan memotivasi dirinya sendiri, dengan demikian efikasi diri diklasifikasikan menjadi dua jenis. *Pertama*, efikasi diri tinggi yang merupakan individu mempunyai inisiatif aktif dalam mengerjakan tugasnya. *Kedua*, efikasi rendah yang merupakan individu yang cenderung akan menunda-nunda atau bahkan menghindari pekerjaan tersebut (Adinda, 2022).

2.5.1. Indikator Efikasi Diri

Maka dengan demikian menurut Corsini (1994), dalam menentukan Indikator terhadap efikasi diri dicapai melalui:

a. Kognitif

Individu yang memiliki efikasi diri terbentuk melalui kemampuan seseorang individu dalam memikirkan metode dan cara yang relevan untuk digunakan serta menyusun tindakan yang akan mereka ambil untuk mencapai tujuan serta *goals* yang mereka harapkan.

b. Motivasi

Motivasi merupakan kemampuan seseorang individu dalam membentuk tekad dan ambisi, yang kemudian digunakan sebagai motivasi untuk individu itu sendiri. Motivasi hakikatnya sangat berguna untuk memudahkan seseorang individu dalam mengambil tindakan dan keputusan untuk mencapai hasil dan tujuan yang mereka harapkan.

c. Afeksi

Afeksi merupakan kemampuan seorang individu dalam mengatur dan mengatasi emosi apabila mengalami suatu lonjakan emosi yang tak terduga. Hal ini bertujuan untuk memudahkan individu dalam mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan.

d. Seleksi

Seleksi merupakan sebuah kemampuan individu dalam menyaring segala tingkah laku dari lingkungan sekitar dengan benar dan tepat,

serta memudahkan individu dalam mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan.



2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan oleh peneliti yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu.

Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu

No.	Nama Peneliti, tahun, dan judul	Variabel Penelitian	Populasi dan sampel	Metode pengumpulan dan alat analisis	Hasil Penelitian
1.	“Pengaruh <i>Soft skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun.” Lisdiantini et al., (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Soft skill</i> - Kesiapan Kerja 	Populasi: Mahasiswa Administrasi Bisnis Sampel: 40 responden Sampling : <i>non probability sampling</i> dengan teknik <i>proportional</i> .	Metode pengumpulan data: Data primer dengan kuesioner menggunakan skala likert 1-5. Teknik analisis data : Regresi sederhana	Hasil pada penelitian ini menyatakan <i>soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Administrasi Bisnis semester VI.
2.	“The Influence Of <i>Hard skill</i> , <i>Soft skills</i> , and Self-Efficacy on Work Readiness Of Office Administration Education Students, Jakarta State University, For The Year 2019.” Usman & Nuraini, (2022)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Hard skill</i> - <i>Soft skill</i> - <i>Self-Efficacy</i> - Kesiapan Kerja 	Populasi: Mahasiswa Administrasi Perkantoran UNJ Sampel: 60 responden Sampling: <i>non random sampling</i> dan <i>convenience sampling</i> .	Metode pengumpulan data: Menyebarkan kuesioner secara online dengan menggunakan google form. Teknik analisis data: Menguji hipotesis menggunakan rumus	Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa <i>hard skill</i> terhadap self-efficacy berpengaruh. Kemudian antara <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja berpengaruh. Hal ini juga serupa antara <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja. Sedangkan

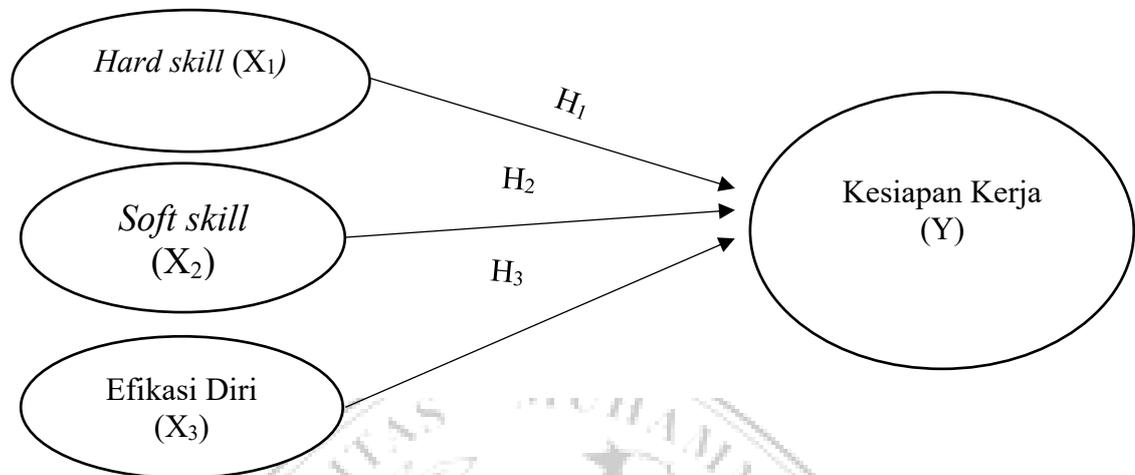
No.	Nama Peneliti, tahun, dan judul	Variabel Penelitian	Populasi dan sampel	Metode pengumpulan dan alat analisis	Hasil Penelitian
				Structural Equation Modelling (SEM).	pengaruh self-Efficacy terhadap kesiapan kerja tidak berpengaruh langsung.
3.	The Role of <i>Soft skills</i> and Adversity Quotient on Work Rediness Among Students in University. Jasak et al., (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Soft skill</i> - Adversity Quotient - Work Rediness 	Populasi: Mahasiswa strata 1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Sampe : 275 responden Sampling: proporsional cluster random.	Metode pengumpulan data: menggunakan kuesioner dengan pendekatan skala likert 1 samapai 4 Teknik analisis data: analisis deskriptif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara korelasi ketiga variabel menunjukan hubungan yang positif terhadap kesipaan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4.	“ <i>Self-efficacy and work readinness among vocational high school students</i> ” Fatwa Tentama et al., (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Self-efficacy - Work Rediness 	Populasi: Siswa kelas XII SMK Negeri 1 Seyegan Sampel: 58 orang Sampling: Cluster random sampling.	Metode pengumpulan data: menggunakan kuesioner penelitian Teknik analisis data: Statistika parametrik	Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Negeri sayegan, yang mengartiakan bahwa tinggi rendahnya

No.	Nama Peneliti, tahun, dan judul	Variabel Penelitian	Populasi dan sampel	Metode pengumpulan dan alat analisis	Hasil Penelitian
					kesiapan kerja dapat diprediksi berdasarkan tinggi rendahnya efikasi diri siswa.
5.	"The Effect Of Soft skill And Hard skill On Work Readiness Of The 2018 STIE Jayakarta Students" Siburian et al., (2022).	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Soft skill</i> - <i>Hard skill</i> - Work Rediness 	Populasi : Mahasiswa STIE Jayakarta angkatan 2018 Sampel : 38 mahasiswa dijakan sampel	<p>Metode pengumpulan data : Data primer dengan kuesioner melalui google form</p> <p>Teknik analisis data : Analisis data menggunakan analisis regresi korelasi.</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>soft skill</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kesipan kerja mahasiswa STIE Jayakarta angkatan 2018, <i>Hard skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Jayakarta angkatan 2018, dan <i>Soft skill</i> dan <i>hard skill</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIE Jayakarta angkatan 2018.
6.	"Pengaruh <i>Hard skill</i> , <i>Soft skill</i> , dan Efikasi Diri Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Hard skill</i> - <i>Soft skill</i> 	Populasi : Mahasiswa FEB Unsrat Sampel : 100 responden	Metode pengumpulan data : Jenis data yang	Hasil penelitian menunjukkan <i>hard skill</i> secara signifikan

No.	Nama Peneliti, tahun, dan judul	Variabel Penelitian	Populasi dan sampel	Metode pengumpulan dan alat analisis	Hasil Penelitian
	Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado.” Ratuela et al., (2022).	- Kesiapan Kerja	Sampling : Accidental Sampling	digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis data : analisis data menggunakan pendekatan analisis linier berganda.	berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sedangkan <i>soft skill</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja, adapun Efikasi Diri menunjukkan hasil yang berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja, serta hard skil, <i>soft skill</i> , dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.
7	Pengaruh praktek kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja Chotimah dan Suryani, (2020)	- Praktek kerja lapangan - Motivasi kerja - Efikasi diri - Kesiapan kerja	Populasi : Siswa SMK Muhammadiyah Bobotsari Sampel : 63 responden Sampling : Total Sampling	Metode pengumpulan data : Menggunakan kuesioner Teknik analisis data : analisis data menggunakan pendekatan analisis linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktek kerja lapangan, motivasi dalam bekerja dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

2.7. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian serta rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka didapatkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.8. Hipotesis

1. Pengaruh *Hard skill* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Program *Center of Excellence*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siburian et al., (2022) membuktikan bahwa *hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *hard skill* yang dimiliki oleh individu maka kesiapan yang dimilikinya dalam kerja juga akan tinggi. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman dan Nuraini, (2022) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratuela et al., (2022)

yang juga membuktikan bahwa *hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan dalam bekerja.

H₁: *Hard skill* Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja

2. Pengaruh *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Program *Center of Excellence*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fatwa Tentama et al., (2019) membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki oleh individu maka kesiapan yang dimilikinya dalam kerja juga akan tinggi. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jasak et al., (2020) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisdiantini et al., (2019) yang juga membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan dalam bekerja.

H₂: *Soft skill* Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja

3. Pengaruh Afikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Program *Center of Excellence*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Usman & Nuraini, (2022) membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh individu maka kesiapan yang dimilikinya dalam kerja juga akan tinggi. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang

dilakukan oleh Fatwa Tentama et al., (2019) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chotimah dan Suryani, (2020) yang juga membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan dalam bekerja.

H₃: Efikasi Diri Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja

