

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Referensi dari penelitian sebelumnya yang relevan telah digunakan sebagai acuan menyelidiki pengaruh *self efficacy*, *soft skill*, dan dukungan social terhadap Kesiapan Kerja. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan telah dipelajari di antaranya sebagai berikut ;

*Table 1.1 Penelitian Terdahulu*

NO	Nama , Judul, Variabel dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Astuti <i>et al.</i> , (2023) Judul Penelitian : Pengaruh Minat Kerja, Effikasi Diri dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di FEB UNSRAT MANADO.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi dalam penelitian ini yaitu Mahasiswa angkatan 2019 FEB UNSRAT Manado</li> <li>• Jumlah sampel 78 responden dengan menggunakan teknik <i>purposive sampling</i>.</li> <li>• Metode Penelitian yang digunakan Metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif.</li> <li>• Metode pengumpulan data menggunakan Teknik Observasi dan Kuisisioner.</li> <li>• Analisis Regresi Linier Berganda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minat Kerja, Efikasi Diri dan Prestasi Belajar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen</li> <li>• Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen</li> <li>• Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen</li> <li>• Prestasi Belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen</li> </ul>

NO	Nama , Judul, Variabel dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	Sari & Manunggal (2023) Judul Penelitian : Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi dalam penelitian ini yaitu Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung Tahun 2019/2021.</li> <li>• Jumlah Sampel 217 responden dengan menggunakan teknik <i>probability sampling</i> dan menentukan jumlah dengan rumus slovin..</li> <li>• Metode penelitian yang digunakan Metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif.</li> <li>• Metode Pengumpulan Data menggunakan Kuisisioner.</li> <li>• Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja.</li> <li>• <i>Soft Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.</li> <li>• <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.</li> </ul>

NO	Nama , Judul, Variabel dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	<p>Mitra &amp; Attiq (2024)</p> <p>Judul Penelitian : Membangun Kesiapan Kerja Mahasiswa Ditinjau Dari Pelatihan Kerja, Dukungan Sosial, Dan Efikasi Diri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi dalam Penelitian ini yaitu mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan S-1 dikota Semarang.</li> <li>• Jumlah sampel sebanyak 100 responden dengan menggunakan metode <i>purposive sampling</i> dan menentukan jumlah dengan rumus slovin.</li> <li>• Metode Penelitian yang digunakan Metode Kuantitatif.</li> <li>• Metode Pengumpulan Data melalui Kuisisioner.</li> <li>• Teknik Analisis Data menggunakan Analisis <i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i> (SEM-PLS) dengan bantuan program smartPLS 4.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Training</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Work Readiness</i></li> <li>• <i>Training</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Self-Efficacy</i></li> <li>• <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Work Readiness</i></li> <li>• <i>Social Support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Work Readiness</i></li> <li>• <i>Social Support</i> Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap <i>Self-Efficacy</i>.</li> <li>• <i>Self-Efficacy</i> Memediasi Secara Positif Hubungan Antara <i>Training</i> Dan <i>Social Support</i> Dengan <i>Work Readiness</i>.</li> </ul>

NO	Nama , Judul, Variabel dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	Raihan & Nengsih (2024) Judul Penelitian : Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Komparasi Gen Z Dan Gend M) Di Kota Bengkulu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi penelitian ini adalah Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu</li> <li>• Jumlah Sampel sebanyak 182 responden dengan menggunakan metode <i>Random Sampling</i> dan menentukan jumlah dengan rumus Cochran.</li> <li>• Metode Penelitian yang digunakan yaitu Deskriptif Kuantitatif.</li> <li>• Metode Pengumpulan Data menggunakan Kuisisioner.</li> <li>• Teknik Analisis Data dengan menggunakan Metode Analisis Linear Berganda, Uji Hipotesis dan <i>Paired t-test</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Soft Skill</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Gen Z Dan Gen M Di Kota Bengkulu.</li> <li>• <i>Hard Skill</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Gen Z Dan Gen M Di Kota</li> <li>• Hasil Uji <i>T – Test (Paired T – Test)</i> Menunjukkan Bahwasannya Terjadi Sedikit Perbedaan Antara Kesiapan Kerja Dari Gen Z Dan Gen M Di Kota Bengkulu.</li> </ul>

NO	Nama , Judul, Variabel dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	Novita <i>et al.</i> (2023) Judul Penelitian : Pengaruh <i>Hard Skill, Soft Skill</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa Universitas PGRI Semarang.</li> <li>• Jumlah sampel sebanyak 100 responden dengan menggunakan metode <i>Stratified Random Sampling</i>.</li> <li>• Metode Penelitian yang digunakan Metode Kuantitatif.</li> <li>• Teknik Analisis Data dengan menggunakan Metode Analisis Linear Berganda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Hard Skill</i> Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir UPGRIS.</li> <li>• <i>Soft Skill</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir UPGRIS.</li> <li>• Terdapat Hubungan Positif Yang Signifikan Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir UPGRIS.</li> </ul>
6	David, Saraswati (2023) Judul Penelitian : Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Yang Sudah Menjalani Program Magang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa Universitas Tarumanegara Jakarta.</li> <li>• Jumlah sampel 180 responden dengan menggunakan teknik <i>Purposive Sampling</i>.</li> <li>• Metode Penelitian yang digunakan yaitu Penelitian Kuantitatif Non Eksperimental.</li> <li>• Metode Pengumpulan Data menggunakan Kuisisioner.</li> </ul>	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sudah menjalani magang.

NO	Nama , Judul, Variabel dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Alat ukur yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial adalah <i>Multidimensional Scale of Perceived Social Support</i></li> </ul>	
7	Indrayana & Kumaidi (2021) Dukungan Sosial, Optimisme, Harapan dan Kesiapan Kerja Siswa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Populasi pada penelitian ini adalah Siswa kelas 12 SMK jurusan farmasi di Kabupaten Cirebon.</li> <li>Jumlah sampel 201 orang dengan menggunakan teknik <i>cluster random sampling</i>.</li> <li>Metode Penelitian yang digunakan yaitu Metode Kuantitatif.</li> <li>Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala dukungan sosial, skala optimisme, skala harapan dan skala kesiapan kerja.</li> </ul>	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil dari analisis regresi, dapat disimpulkan adanya hubungan antara optimisme, dukungan sosial dan harapan dengan kesiapan kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian ini terbukti. Kontribusi dari variabel optimisme, dukungan sosial dan harapan terhadap kesiapan kerja sebesar 50%, sedangkan secara parsial terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja dengan sumbangan efektif variabel dukungan sosial terhadap kesiapan kerja sebesar 26,56%, hubungan positif yang signifikan antara harapan dengan kesiapan kerja dengan sumbangan efektif

NO	Nama , Judul, Variabel dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik Analisis Data dengan menggunakan Metode Analisis Regresi dengan bantuan <i>software</i> IBM SPSS 20.</li> </ul>	variabel optimisme terhadap kesiapan kerja sebesar 26,28%, dan tidak terdapat hubungan antara variabel harapan dengan variabel kesiapan kerja.

Sumber: Penelitian terdahulu 2021-2024

Referensi dari penelitian sebelumnya yang relevan telah digunakan sebagai acuan menyelidiki pengaruh *self efficacy*, *soft skill*, dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Beberapa penelitian diatas memiliki kesamaan diantaranya melakukan penelitian kepada mahasiswa. Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada variable-variabel yang menjadi acuan penelitian serta objek penelitian yang digunakan. Ada beberapa variable dari penelitian terdahulu yang tidak termuat dalam penelitian saat ini seperti : kesiapan kerja, *hard skill*, prestasi belajar. Pada penelitian ini variable yang di gunakan lebih di fokuskan kepada *self efficacy*, *soft skill* dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang Amgkatan 2021.

## B. TINJAUAN TEORI

Teori yang diuraikan dalam sub bab ini meliputi: Definisi kesiapan kerja, faktor faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dan indikator yang terdapat pada variabel kesiapan kerja.

### 1. Kesiapan Kerja

#### a. Definisi Kesiapan Kerja

Fitriyanto (2006) Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Kesiapan Kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya (Dewa Ketut, 1993). Menurut Mason (2009) kesiapan kerja adalah memiliki keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pemahaman yang membuat lulusan baru untuk lebih produktif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat sikap bekerja dan proses pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mempertahankan suatu pekerjaan yang telah didapat, untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan, dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja (Brady & Loonam, 2014).

Agusta (2014) Kesiapan kerja adalah kemampuan untuk kapasitas seseorang dalam upaya meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang tersebut. Kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dengan sedikit atau tanpa bantuan untuk menemukan dan menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan juga dikehendaki (Ward & Riddle, 2002).

Berbagai macam pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi seseorang yang sudah siap berdasarkan tingkat perkembangan kedewasaan untuk melakukan aktivitas dan mampu memberikan tanggapan dengan cara tertentu dalam suatu situasi tertentu. Selain itu juga merupakan kondisi yang serasi antara kematangan fisik, mental serta pengalaman mahasiswa sehingga mahasiswa mampu melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Adapun untuk mencapai tingkat kesiapan kerja meliputi pertimbangan yang logis dan obyektif, kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama, sikap kritis, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, keberanian untuk menerima tanggung jawab dan mempunyai pengetahuan tentang dunia kerja.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Hastuti & Winkel (2006) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu:

- a. Faktor internal merupakan faktor dari dalam diri sendiri yaitu meliputi nilai-nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat, pengetahuan, dan keadaan jasmani.
- b. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar diri sendiri yaitu meliputi masyarakat, keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, status sosial ekonomi keluarga, pengaruh dari seluruh anggota keluarga, pendidikan sekolah, pergaulan dengan teman sebaya, dan tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan.

Adapun Menurut Dewa Ketut (1993) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja terbagi menjadi faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) dan faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*).

- a. Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi, kemampuan intelegensi, motivasi, pengalaman kerja, sikap, bakat, dan minat.

- b. Faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi, bimbingan/dukungan orang tua, dukungan teman sebaya dan keadaan masyarakat sekitar.

Mengenai faktor eksternal atau dari luar diri, disebutkan bahwa bimbingan/dukungan orang tua, keadaan teman sebaya dan keadaan masyarakat sekitar dapat mempengaruhi kesiapan kerja seorang mahasiswa.

Sedangkan menurut Knight & Yorke (2004) Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

- a. Pemahaman (*Understanding*) pemahaman berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami sesuatu untuk kemudian menentukan, memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi, serta mengambil keputusan
- b. Keterampilan (*Skill*) keterampilan berkaitan dengan kemahiran individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Bekal keterampilan yang dimiliki oleh individu, nantinya akan mendukung kesiapan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan.
- c. Keyakinan akan kemampuan diri (*Efficacy belief*) keragu-raguan atau ketidakpercayaan pada kemampuan dalam diri individu dapat menyebabkan individu tersebut tidak siap bekerja. Berkaitan dengan hal ini, individu yang tidak yakin akan kemampuan dirinya akan cenderung menghindar atau menyerah ketika menghadapi suatu masalah. Hal ini ditambah dengan rasa takut akan kegagalan yang menyebabkan individu tersebut nantinya menyalahkan ketidakmampuan dirinya.
- d. *Metacognition* berkaitan dengan kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu. Seperti yang diketahui individu memiliki kemampuan intelegensi yang berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah.

Kemampuan intelegensi berperan penting sebagai faktor kesiapan individu dalam bekerja.

#### a. Indikator Kesiapan Kerja

Setiap individu mempunyai kesiapan kerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari indikator yang mengukur kesiapan kerja. Brady & Loonam (2014) menyebutkan terdapat lima indikator kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

##### a) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Individu yang siap untuk bekerja maka, memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh individu dalam bekerja. Tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan. Pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Misalnya bertanggung jawab terhadap peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kerja yang berkualitas, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.

##### b) Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan ditempat kerja. Individu yang mampu memiliki fleksibilitas dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat diprediksikan ataupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan. Selain itu, individu dapat lebih aktif dan siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pada jadwal kerja, jam kerja dan tugas-tugas dari tempat kerja

c) Keterampilan (*Skills*)

Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tugas ditempat kerja. Selain itu, mereka juga harus bersedia untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan serta program pendidikan berkelanjutan.

d) Pandangan Diri (*Self View*)

Pandangan diri (*self view*) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri (*self view*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja, karena teori diri memiliki peranan yang penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Individu yang siap bekerja maka, mereka menyadari dengan kemampuan yang dimilikinya, penerimaan, keyakinan, dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri mereka.

e) Kesehatan dan Keselamatan (*Health & Safety*)

Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental, melalui jiwa yang sehat maka individu dapat menggunakan atau mengoperasikan mesin yang terdapat ditempat kerja secara tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu, individu dapat bersedia mengikuti kebijakan atau peraturan yang terdapat ditempat kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dengan memakai perlengkapan atau pakaian yang telah disediakan

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kesiapan kerja adalah tanggung

jawab, fleksibilitas, keterampilan, pandangan diri, kesehatan dan keselamatan.

## 2. *Self Efficacy*

Teori yang diuraikan dalam sub bab ini meliputi: Definisi *self efficacy* dan indikator yang terdapat pada variabel *self efficacy*.

### a. Definisi *Self Efficacy*

Bandura (1997) *Self Efficacy* adalah konstruksi psikologis yang sering dikonseptualisasikan sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mengendalikan, mengatur, dan melaksanakan tugas atau perilaku tertentu agar dapat mencapai tujuan atau hasil tertentu. Suseno (2009) Efikasi diri merupakan keyakinan dalam diri seseorang tentang sejauh mana seseorang memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil selanjutnya. Wijikapindho & Hadi (2021) *Self-efficacy* menjadi komponen utama dari kepribadian seseorang untuk melakukan sesuatu tujuan yang telah dikehendaki, khususnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja. Seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi akan berperilaku tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan, sebaliknya seseorang dengan efikasi diri rendah cenderung kurang mampu mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan yang ditargetkan (Suseno, 2009). *Self efficacy* memiliki dampak bagi kehidupan, yakni agar individu bisa meraih perilaku yang benar, memiliki inspirasi yang tinggi dalam berusaha, dapat bertahan ketika menghadapi masalah, memiliki contoh pemikiran fasilitatif, dan lebih tahan terhadap tekanan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan terhadap individu mengenai kemampuan pada dirinya untuk melaksanakan tugas atau melakukan tindakan-tindakan dalam menyelesaikan permasalahan atau persoalan serta yakin pada dirinya itu mampu dalam menyelesaikan

permasalahan yang dihadapinya, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menghadapi berbagai situasi dan kondisi yang menantang serta hambatan-hambatan yang ada.

**b. Indikator *Self Efficacy***

Menurut Bandura (1997) Terdapat 3 indikator yang ada pada *self efficacy* yaitu meliputi:

a) Tingkat (*Level*)

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak melakukannya. Apabila seseorang dihadapkan dengan tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, Maka *self efficacy* yang dimiliki orang tersebut akan terbatas, dari tugas yang memiliki kesulitan yang rendah, sedang, atau bahkan meliputi tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Semua bergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merasa yakin optimis dalam menyelesaikan setiap tugas yang dihadapi.

b) Generalisasi (*Generality*)

Hal ini berkaitan dengan bidang tugas, seberapa luas individu mempunyai keyakinan dalam menggeneralisasikan tugas - tugas dan pengalaman - pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah individu dapat menjadikan pengalaman menjadi suatu hambatan atau suatu pelajaran dan menjadikan kegagalan sebagai motivasi untuk tetap berkembang serta mengevaluasi setiap proses yang telah dilalui untuk dijadikan pelajaran.

c) Kekuatan (*Strength*)

Hal ini berkaitan dengan taraf keyakinan mengenai kemampuannya untuk menunjukkan ketahanan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dan tetap konsisten dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Walaupun menemui hambatan dan

kesulitan, namun seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan pantang menyerah meski menghadapi tugas yang sulit.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator *self efficacy* meliputi (*level*) atau tingkat kesulitan, generalisasi (*generality*) yaitu kekuatan penugasan atau pencapaian dalam penyelesaian, dan kekuatan (*strength*) keyakinan seseorang terhadap kompetensi yang dikerjakan.

### 3. *Soft Skill*

Teori yang diuraikan dalam sub bab ini meliputi: Definisi *soft skill* dan indikator yang terdapat pada variabel *soft skill*.

#### a. *Definisi Soft Skill*

Zulkifli *et al.* (2018) *Soft skill* adalah tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Menurut Suharyanti *et al.* (2009) *Soft skills* merupakan kemampuan non teknis yang dimiliki seseorang yang sudah ada didalam dirinya sejak lahir, kemampuan non teknis yang tidak terlihat wujudnya namun sangat diperlukan seseorang untuk mencapai kesuksesan, kemampuan non teknis yang bisa berupa talenta dan bisa pula ditingkatkan dengan pelatihan. Seorang siswa melalui keterampilan *soft skills* yang baik contohnya sikap yang positif, komunikasi yang bagus, pemecahan permasalahan, dan sebagainya akan mempunyai lebih banyak dan lebih unggul dalam kemungkinan akan kesiapan dan bertahan pada dunia pekerjaan dibandingkan siswa yang minim akan keterampilan *soft skills* dibandingkan siswa yang minim akan keterampilan *soft skills* (Al-Mamun, 2012). *soft skills* yang diberikan kepada mahasiswa tidak hanya bertujuan untuk akademik saja, namun juga akan bermanfaat saat bekerja setelah lulus nanti (Kember *et al.* 2007). *Soft Skill* merupakan sebuah kemampuan di luar

kemampuan teknis dan akademis yang dimiliki seseorang yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal (Aly, 2017).

**b. Indikator *Soft Skill***

Menurut Fektori (2015) terdapat tiga indikator yang ada pada *soft skill* sebagai berikut:

a) Komunikasi

Komunikasi diperlukan dalam menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, antara lain berpikir baik terlebih dahulu sebelum menyampaikan pesan, komunikasi tersebut antara lain mampu berpikir dengan baik dan memahami betul tujuan saat berkomunikasi, memperhatikan lawan bicara dan mampu menjadi pendengar yang baik.

b) Sikap

Sikap mencakup hal-hal yang berkaitan dengan bagaimana seseorang bersikap dengan lingkungan, atasan, rekan kerja dan sebagainya. Sikap tersebut antara lain memiliki sikap dan perilaku yang tulus dan jujur, menerima teman sebaya apa adanya, baik kelebihan dan kekurangan mereka serta saling mendukung, bertanggung jawab, dan mampu untuk mengakui kesalahan dan mengendalikan diri dan emosi.

c) Etika

Etika sangat diperlukan dalam dunia kerja. Etika tersebut mencakup mampu memahami wawasan dan aturan lingkungan yang ditempati, memiliki pemahaman dalam aturan berbicara atau adanya etika dalam berbicara.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dapat menjadi indikator *Soft Skill* adalah komunikasi, sikap, dan etika.

#### 4. Dukungan Sosial

Teori yang diuraikan dalam sub bab ini meliputi: Definisi dukungan sosial dan indikator yang terdapat pada variabel dukungan sosial.

##### a. Definisi Dukungan Sosial

Raharjayanti *et al.* (2019) Dukungan sosial adalah kesenangan yang dirasakan oleh individu, penghargaan akan kepedulian dan bantuan yang didapat dari seseorang atau kelompok tertentu. Dukungan sosial merupakan suatu fungsi dari ikatan yang menggambarkan tingkatan kualitas umum dari hubungan interpersonal, dan dukungan ini bisa berasal dari pasangan, keluarga, orang disekitar, dan lingkungan sosial (Falikah *et al.* 2020). Dukungan sosial merupakan hadirnya orang-orang tertentu yang secara pribadi memberikan nasehat, motivasi, arahan dan menunjukkan jalan keluar ketika individu mengalami masalah dan pada saat mengalami kendala dalam melakukan kegiatan secara terarah guna mencapai tujuan, (Bastaman, H, 1996).

Baron & Bryne (2005) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman-teman dan keluarga individu tersebut. Sarafino & Smith (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk penerimaan dari seseorang atau sekelompok orang terhadap individu yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa ia sayangi, diperhatikan, dihargai, dan ditolong. Dukungan sosial merupakan bentuk pemberian informasi serta merasa dirinya dicintai dan diperhatikan, terhormat, dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik dari orang tua, kekasih, kerabat, teman, jaringan lingkungan sosial serta dalam lingkungan masyarakat (Taylor, 2012), Menurut David & Oscar (2017) dukungan sosial berperan penting dalam perkembangan manusia. Misalnya, orang yang relasi yang baik dengan orang lain, maka orang tersebut memiliki mental dan fisik yang baik, kesejahteraan subjektif tinggi, dan tingkat morbiditas dan mortalitas yang rendah (Rifati *et al.* 2018).

Dengan demikian, dukungan sosial dapat disimpulkan sebagai suatu bentuk dukungan yang berbentuk bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada individu, dimana individu yang mendapatkannya merasa diperhatikan, dicintai dan dirasakan keberadaannya serta dapat memperkuat perasaan seseorang.

#### **b. Indikator Dukungan Sosial**

Menurut Sarafino (2011) terdapat empat indikator yang ada pada dukungan sosial yaitu meliputi :

- a) Dukungan emosional, perilaku memberikan perhatian serta bersedia mendengar keluh kesah orang lain yang menjadikan individu merasa nyaman.
- b) Dukungan penghargaan, dorongan positif untuk maju sehingga individu memiliki kepercayaan diri dan merasa dihargai.
- c) Dukungan informasi, dengan memberikan saran/nasihat untuk mencari jalan keluar dan cara menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. serta
- d) Dukungan instrumental, dukungan yang diberikan secara langsung baik material maupun non material.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dukungan sosial yaitu, dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan informasi dan dukungan instrumental.

### **C. KERANGKA KONSEPTUAL**

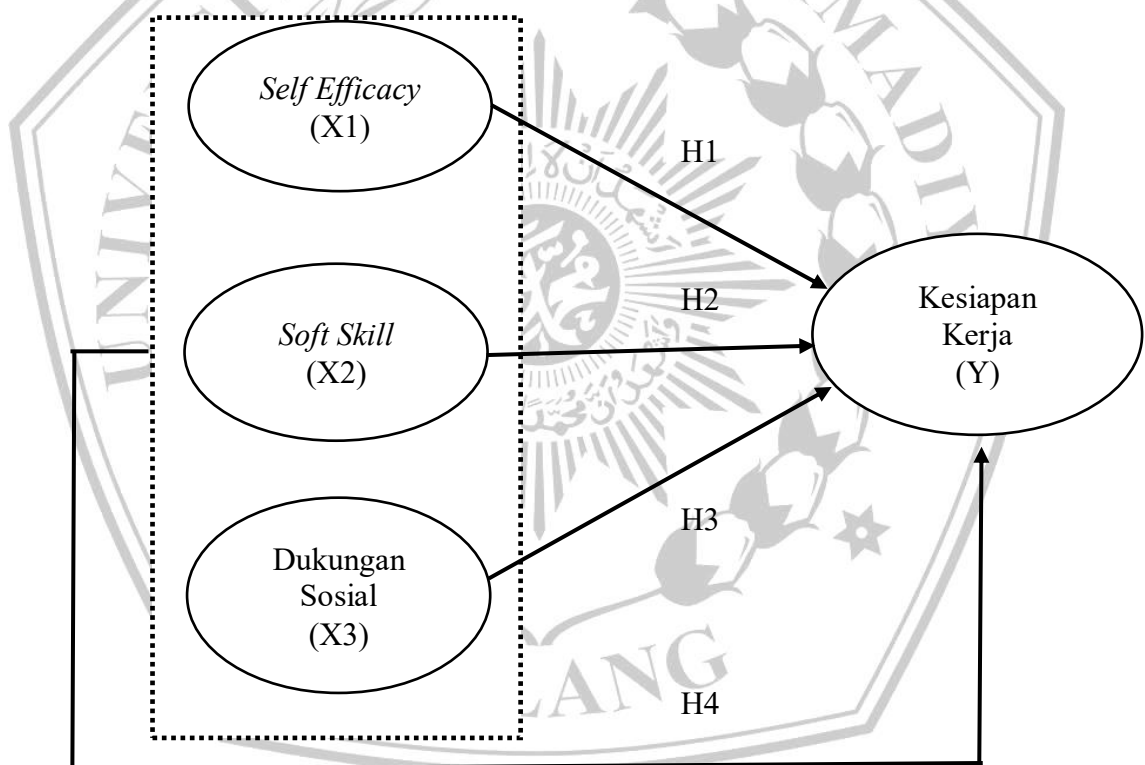
Kerangka Konseptual adalah suatu konsep yang menjelaskan skema hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, kerangka konseptual dari penelitian ini terbentuk. Kerangka konseptual ini didasarkan oleh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu pengaruh *soft skill*, *self efficacy*, dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja.

Pada Kerangka konseptual ini terdapat hubungan antara *Self Efficacy* terhadap Kesiapan kerja yaitu semakin tinggi tingkat *self efficacy* pada mahasiswa maka semakin besar pula kesiapan mahasiswa untuk memasuki dan beradaptasi dengan tuntutan pada dunia kerja. Berdasarkan (Knight & Yorke, 2004) menyatakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kesiapan kerja adalah dengan menumbuhkan rasa keyakinan akan kemampuan diri. Ketidakyakinan pada kemampuan dalam diri individu dapat menyebabkan individu tersebut tidak siap menghadapi dunia kerja. Selain itu, hubungan ini diperkuat dengan adanya temuan (Wijikapindho & Hadi, 2021) yang menyatakan *Self efficacy* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kesiapan kerja.

Selanjutnya, hubungan antara *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja juga bisa dilihat dengan adanya kemampuan *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, apabila kemampuan yang dimiliki oleh mahasiswa semakin baik maka akan semakin besar pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Berdasarkan (Knight & Yorke, 2004) menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja yaitu dengan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan individu. Dikarenakan bekal dengan keterampilan yang dimiliki oleh individu, nantinya akan mendukung kesiapan mereka untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu, Hubungan ini diperkuat dengan adanya temuan (Khoiroh & Prajanti, 2019) yang menyatakan *Soft Skill* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kesiapan kerja.

Selanjutnya, terdapat hubungan antara dukungan sosial terhadap kesiapan kerja yaitu semakin banyak dukungan sosial yang didapatkan oleh mereka maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimiliki. Berdasarkan (Dewa Ketut, 1993) menyatakan terdapat faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*) yang meliputi dukungan orang tua, dukungan teman sebaya dan keadaan masyarakat sekitar dapat mempengaruhi kesiapan kerja seorang mahasiswa. Selain itu, Hubungan ini diperkuat dengan adanya temuan (Saraswati et al., 2022) yang menyatakan bahwa Dukungan sosial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. secara simultan, *self-efficacy* memengaruhi bagaimana individu percaya pada kemampuan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas kerja, *soft skill* menentukan sejauh mana individu mampu berkomunikasi, bekerja sama, dan memecahkan masalah, sementara dukungan sosial dapat memberikan dorongan emosional, informasi, atau bantuan praktis yang dapat membantu individu menghadapi tantangan dunia kerja. Ketiga variabel ini saling berhubungan, dukungan sosial dapat meningkatkan *self efficacy* dan mendorong individu untuk mengembangkan *soft skill*, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat kesiapan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### D. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah sebuah pernyataan atau dugaan yang diajukan untuk diuji kebenarannya melalui observasi atau eksperimen ilmiah. Hipotesis seringkali merupakan jawaban awal terhadap sebuah pertanyaan penelitian

dan dapat menjadi dasar untuk mengembangkan teori baru atau menguji kebenaran suatu asumsi. Dalam penelitian ilmiah, hipotesis harus dapat diuji secara empiris dan dapat diverifikasi. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu : variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi, variabel terikat dalam penelitian ini ialah Kesiapan Kerja (Y). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, variabel bebas dalam penelitian ini ialah: *Self Efficacy* (X1), *Soft Skill* (X2), dan Dukungan Sosial (X3).

### **1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja**

Seseorang yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung akan memiliki inisiatif yang tinggi dan juga kepekaan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Mereka juga lebih mampu dalam menghadapi situasi dikarenakan tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Sebagai hasilnya, individu dengan *self efficacy* yang tinggi sering kali lebih siap untuk memasuki dunia kerja dan menghadapi tugas-tugas yang kompleks dan menantang. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.* (2023) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan atau positif antara *self efficacy* terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan juga oleh Mitra & Attiq (2024) *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut ;

***H1: Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja***

### **2. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja**

*Soft Skill* sebagai variabel terikat memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja sebagai variabel bebas, penelitian yang dilakukan oleh Novita *et al.* (2023) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas PGRI Semarang.

Dalam dunia kerja, *soft skill* sangat dibutuhkan karena mahasiswa nanti tidak hanya dituntut untuk memiliki ilmu pengetahuan yang mumpuni tetapi juga kemampuan mengelola diri dan kemampuan berhubungan dengan orang lain dengan baik yang biasa di sebut dengan *soft skill*. Hal ini

menunjukkan bahwa kemampuan *soft skill* perlu untuk diperhatikan bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Raihan & Nengsih (2024) menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut;

***H2: Soft Skill berpengaruh signifikan terhadap Work Readiness***

### **3. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja**

Dukungan Sosial adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kesiapan kerja. Dukungan sosial baik dari lingkungan keluarga, teman ataupun masyarakat mempunyai peran yang penting dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Dukungan sosial dapat memberikan rasa aman, percaya diri yang tinggi dan motivasi yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan memasuki dunia kerja. Dengan adanya dukungan sosial seseorang akan merasa siap secara mental dan emosional untuk menghadapi lingkungan kerja yang sebenarnya.

Didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrayana & Kumaidi, (2021) menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada Siswa kelas 12 SMK jurusan farmasi di Kabupaten Cirebon. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh David, (2023) dari hasil yang telah dilakukan, mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sudah menjalani magang. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut ;

***H3: Dukungan Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja***

### **4. Pengaruh *Self Efficacy*, *Soft Skill*, dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja**

*Self efficacy* merupakan penilaian atau keyakinan mahasiswa tentang seberapa baik dirinya dapat menjalankan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang akan datang. Mahasiswa dengan *self-*

*efficacy* yang tinggi akan merasa lebih yakin dalam menghadapi tantangan dan lebih gigih dalam usahanya ketika menghadapi kesulitan. Dengan begitu mahasiswa dapat mengembangkan *self efficacy* yang lebih kuat, yang pada gilirannya dapat membantu mahasiswa mencapai potensi penuh dalam berbagai bidang kehidupan, dan dunia kerja. Penelitian yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian akuntansi di SMK Negeri 1 Kendal Tahun Ajaran 2013/2014 yang telah dilakukan oleh Noviana, (2014). Dukungan sosial meningkatkan keterlibatan sosial dan kepercayaan diri individu, yang sangat penting dalam berinteraksi dan berkolaborasi di lingkungan kerja. Secara keseluruhan, dukungan sosial memainkan peran penting dalam membentuk kesiapan kerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Amanullah (2020), dikatakan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Andini & Lukito (2022), bahwa dukungan sosial dalam bentuk apapun memiliki pengaruh positif dan berperan signifikan dengan tingkat kesiapan kerja mahasiswa. *Soft skill* memainkan peran krusial dalam menentukan kesiapan kerja seseorang. Kemampuan seperti komunikasi efektif, kerja tim, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan adaptabilitas menjadi inti dari kesiapan kerja. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun. *Soft skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Administrasi Bisnis semester VI. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif yang berarti bahwa semakin tinggi *soft skill* yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa program studi Administrasi Bisnis semester VI Politeknik Negeri Madiun Ratuela *et al.* (2022)

Literatur dari berbagai penelitian yang meneliti mengenai dampak *self efficacy* terhadap kesiapan kerja menjadi salah satu mengapa hipotesis nanti terbentuk, serta kerangka konseptual yang sudah terbentuk juga menjadi salah satu alasan hipotesis terbentuk. Berdasarkan hasil penelitian

terdahulu dan variabel yang ada di dalam penelitian saat ini yaitu variabel *Self Efficacy* (X1), *Soft Skill* (X2), dan Dukungan Sosial (X3) serta variabel Kesiapan Kerja (Y) serta beberapa hipotesis di atas maka di dapatkan hipotesis sebagai berikut.

***H4: Self Efficacy, Soft Skill, Dan Dukungan Sosial berpengaruh siecara simultan terhadap Kesiapan Kerja.***

