

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Landasan Teori

Dalam studi ini terdapat berbagai referensi mengenai variabel kesiapan kerja, *soft skill*, dan pengalaman kerja yang akan dijadikan sebagai pedoman serta hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut. Berikut ini adalah beberapa dasar teori yang diterapkan dalam penelitian ini.

1. Kesiapan Kerja

Penjelasan mengenai kesiapan kerja mencakup pengertian kesiapan kerja, faktor-faktor kesiapan kerja, dan indikator kesiapan kerja.

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kemampuan atau kapasitas seseorang dalam upaya meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian, serta sikap seorang tersebut (Agusta, 2015). Menurut Wibowo & Ariyanti, (2018) kesiapan kerja berarti kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan dengan sikap profesional didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mencakup tiga aspek yaitu pertama adalah kondisi fisik, mental, dan emosional, kedua adalah kebutuhan-kebutuhan, dan yang ketiga adalah keterampilan dan pengetahuan.

Caballero & Walker, (2010) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sejauh mana individu menyakini dirinya memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap sukses di lingkungan kerja. Kesiapan kerja merupakan kondisi

seseorang yang mampu menerima peluang kerja dengan tanggung jawab dan dapat menghadapi tantangan di dunia kerja yang kompetitif.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mencakup kondisi fisik, mental, dan emosional, serta keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki individu. Kesiapan kerja juga berkaitan dengan keyakinan diri untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang kompetitif, serta kemampuan untuk menerima peluang kerja dengan tanggung jawab.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor-faktor untuk mencapai tingkat kesiapan kerja menurut Sukirin (1975) yang dikutip oleh Fitriyanto (2016) dipengaruhi oleh tiga hal yaitu sebagai berikut:

1) Tingkat Kematangan

Menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, dalam arti siap digunakan. Kesiapan dibedakan menjadi kesiapan fisik dan kesiapan mental yang berhubungan dengan aspek kejiwaan.

2) Pengalaman Sebelumnya

Merupakan pengalaman-pengalaman yang diperoleh berkaitan dengan lingkungan, kesempatan yang tersedia, dan pengaruh dari luar yang tidak sengaja. Pengalaman merupakan salah satu faktor penentu

kesiapan, karena dapat menciptakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi perkembangan kesiapan seseorang.

3) Keadaan Mental dan Emosi yang Serasi

Keadaan mental dan emosi yang serasi meliputi keadaan kritis, memiliki pertimbangan-pertimbangan yang logis, objektif, bersikap dewasa, emosi terkendali, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, mempunyai kemampuan menerima, kemauan untuk maju, dan mengembangkan keahlian yang dimiliki.

c. Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Brady, R. (2010) terdapat enam indikator kesiapan kerja, di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seorang individu untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala resiko dan perbuatan.

2) Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas adalah kemampuan seorang individu dalam beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan adanya perubahan. Fleksibilitas di dunia kerja dapat mengurangi adanya tekanan dalam bekerja serta mendapatkan pengalaman baru, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3) Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan pekerjaan yang dapat diperoleh dari

pengalaman, latihan, maupun praktek. Setiap individu memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya, oleh karena itu keterampilan harus tetap diasah dan dikembangkan melalui program pelatihan ataupun bimbingan.

4) Komunikasi (*Communication*)

Dalam dunia kerja komunikasi akan sangat membantu memberikan nilai positif baik untuk diri sendiri maupun pekerjaan. Komunikasi tidak hanya sebagai proses bertukar informasi antara dua orang atau lebih, tetapi membantu dalam meningkatkan produktivitas serta kreativitas seseorang.

5) Pandangan (*Self-View*)

Pandangan diri berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri 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 hidupnya 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.

6) Kesehatan (*Healthy*)

Individu yang memiliki kesiapan kerja yang matang harus memiliki kesehatan yang baik terhadap diri sendiri. Kesehatan baik secara jasmani dan rohani, serta secara mental.

Berdasarkan penejelasan indikator di atas yakni, tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, *self-view*, dan kesehatan dapat menjadi tolak ukur tentang kesiapan kerja pada kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Malang.

2. *Soft Skill*

a. Pengertian *Soft Skill*

Soft skill merupakan kemampuan interpersonal yang bersifat subjektif atau dapat dikatakan sebagai kemampuan yang tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi dapat dirasakan. Dengan kata lain, *soft skill* adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu secara alami yang mencakup kecerdasan, pengelolaan emosi (EQ) maupun sosial, komunikasi, atau berinteraksi dengan individu lain. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis yang memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik.

Putra & Pratiwi (2005) ”menyatakan *soft skill* adalah kemampuan-kemampuan yang tidak dapat terlihat dan harus dimiliki atau diperlukan untuk mencapai kesuksesan”. Sedangkan menurut Mulyono (2011:99) ” *Soft skill* merupakan komplemen dari *hard skill*. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang dan sering dijadikan sebagai syarat memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu.

Menurut O’Brien, (2002) *soft skill* adalah keahlian yang terdiri enam komponen yaitu kemampuan komunikasi, kepemimpinan organisasi, kerja sama, usaha, dan etika. Menurut Elfindri, (2011:67) *soft skill* merupakan bentuk keterampilan hidup dalam bermasyarakat, baik itu untuk individu itu sendiri,

berkelompok, maupun dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, serta keterampilan spiritual.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* adalah kemampuan interpersonal yang tidak tampak secara langsung, seperti kemampuan berkomunikasi, mengelola emosi, dan bekerja sama. Kemampuan ini mencakup sikap, perilaku, dan karakter yang mempengaruhi cara kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft skill* sangat penting di dunia kerja dan kehidupan sosial karena membantu membangun hubungan yang baik dan efektif. Kemampuan seperti komunikasi, kepemimpinan, etika, serta kemampuan emosional dan spiritual sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari.

b. Indikator *Soft Skill*

Menurut John Doe dalam Catur, (2009) indikator *soft skill* sebagai berikut:

1) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan memperbaiki hal-hal yang sudah lama, kemampuan menciptakan dan menggunakan hal-hal baru (sistem, pendekatan, konsep, metode, desain, teknologi, dan lain-lain).

2) Negosiasi (*Negotiation*)

Kemampuan memfasilitasi kesepakatan antara dua pihak atau lebih.

3) Kerja Sama (*Teamwork*)

Kemampuan dalam berkeja sama dengan orang lain secara efektif dan produktif.

4) Kepemimpinan (*Leadership*)

Kemampuan mencapai hasil dengan memberdayakan orang lain.

5) Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)

Kemampuan mengantisipasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah.

6) Manajemen Diri (*Self Management*)

Kemampuan mengontrol diri atau mengelola potensi dan waktu untuk mencapai hasil yang lebih bagus.

3. Pengalaman Organisasi

a. Pengertian Pengalaman Organisasi

Dalam artikel Robbins (2006), organisasi didefinisikan sebagai sistem sosial yang memiliki struktur tertentu dan dalam prosesnya terdapat interaksi dinamis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama. Konsep ini relevan dengan lingkungan organisasi kemahasiswaan yang menjadi ruang pembelajaran sosial bagi mahasiswa. Mahasiswa tidak hanya menjalankan fungsi struktural, tetapi juga mengalami proses internalisasi nilai-nilai seperti kerja sama, tanggung jawab, dan kepemimpinan melalui aktivitas organisasional.

Berdasarkan *Kamus Ilmiah Populer* (2001), kata "aktif" berarti giat melaksanakan kewajiban, kreatif, serta terlibat secara sibuk dalam berbagai kegiatan, termasuk organisasi. Organisasi sendiri didefinisikan sebagai

serangkaian aktivitas untuk menyusun dan membentuk hubungan yang terintegrasi guna mencapai tujuan tertentu, seperti dalam konteks pendidikan (Purwanto, 2006).

Menurut Daniel Goleman (1998) Orang-orang dengan kecerdasan emosional tinggi adalah mereka yang mampu mengelola diri sendiri dan orang lain, mengekspresikan empati, serta membina hubungan. Kemampuan-kemampuan seperti ini paling efektif dikembangkan di lingkungan yang dinamis seperti organisasi, di mana terjadi interaksi nyata, kerja tim, dan tantangan kepemimpinan.

Menurut Robbins, (2006) pengalaman organisasi mencakup upaya untuk memahami dinamika perilaku individu dalam suatu struktur organisasi. Hal ini penting untuk meningkatkan efektivitas individu dalam bekerja sama dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Terdapat banyak manfaat mengikuti organisasi antara lain meningkatkan kemampuan *soft skill*, menambah wawasan, dan jaringan, minat dan bakat mahasiswa dapat ditampung dan berkembang, meningkatkan kompetensi sosial, serta mendapat bekal nilai lebih yang menunjang untuk memasuki dunia kerja.

Dalam pengalaman organisasi tidak hanya terbatas pada peran formal seperti menjadi ketua atau pengurus, tetapi juga mencakup pengalaman informal yang didapat melalui partisipasi dalam berbagai acara atau kegiatan yang diselenggarakan organisasi tersebut. Secara keseluruhan, pengalaman organisasi memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan berbagai

kemampuan *soft skill* yang penting, serta memperoleh wawasan yang lebih dalam mengenai dinamika kerja dalam sebuah tim atau kelompok.

Berdasarkan uraian terkait pengalaman organisasi di atas, keterlibatan aktif dalam organisasi memberikan manfaat signifikan bagi individu, terutama mahasiswa. Melalui organisasi, seseorang tidak hanya mendapatkan pengalaman, tetapi juga mengembangkan berbagai kemampuan, seperti komunikasi, ketahanan mental, tanggung jawab, dan *soft skill* lainnya. Hal ini membuat individu lebih siap menghadapi dunia kerja karena memperoleh wawasan, jaringan, dan kompetensi sosial yang lebih unggul.

b. Indikator Pengalaman Organisasi

Terdapat beberapa ukuran seseorang dapat dikatakan aktif dalam organisasi menurut Ratminto dan Winarsih (2010:25) yaitu sebagai berikut :

- A. Resposivitas (*Responsiveness*), yaitu kemampuan menyusun agenda dan prioritas kegiatan.
- B. Akuntabilitas (*Accountability*), yaitu ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian kinerja dengan ukuran eksternal, seperti nilai dan norma dalam masyarakat.
- C. Keadaptasian (*Adaptability*), yaitu mampu atau tidaknya beradaptasi dengan lingkungan sekitar.
- D. Empati (*Empathy*), yaitu kepekaan terhadap isu-isu yang sedang berkembang di lingkungan sekitar.
- E. Transparasi (*Transparency*), yaitu kemampuan individu dalam menerima dan memahami lingkungan sekitar.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini. Beberapa di antaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah, (2022) dengan judul Pengaruh *Soft Skill* dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UMS yang menghasilkan kesimpulan bahwa *soft skill* dan keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian selanjutnya oleh Setyoningrum, (2024) berjudul Pengaruh *Soft skill*, *Adversity*, *Quotient*, dan *Self Efficacy* terhadap *Work Readiness* pada Mahasiswa Angkatan 2020 Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang yang menghasilkan kesimpulan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap *work readiness*. Penelitian ketiga selanjutnya oleh Sajak, (2020) dengan judul penelitian *The Role of Soft Skill and Adversity Quotient on Work Rediness among Student in University* yang menghasilkan kesimpulan bahwa *soft skill* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian keempat yaitu oleh Rahmadani, (2022) dengan judul Pengaruh *Soft Skill*, Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja yang menghasilkan kesimpulan bahwa *soft skill* dan keaktifan berorganisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja. Penelitian kelima selanjutnya oleh Gunawan & Padmanty, (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Efikasi Diri, Pengalaman Organisasi, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa yang menghasilkan kesimpulan bahwa pengalaman berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian selanjutnya yaitu dari Irmayanti, (2020) dengan judul Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja dengan *Soft Skill* Sebagai Variabel *Intervening* yang menghasilkan kesimpulan bahwa keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh terhadap *soft skill* mahasiswa, *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan *soft skill* memediasi antara keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Rujukan penelitian selanjutnya yang kedelapan yaitu dari Facriasnyah, Aldy & Nasir, Moehammad, (2022) dengan judul Analisis Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja dengan *Soft skill* sebagai Variabel *Intervening* pada Mahasiswa Manajemen FEB UMS yang menghasilkan kesimpulan bahwa keaktifan dalam berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap *soft skill*, serta *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Prodi Manajemen FEB UMS yang aktif dalam berorganisasi.

Peneliti Setyaningrum, (2023) yang meneliti terkait Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta menghasilkan kesimpulan penelitian bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Rujukan penelitian yang terakhir yaitu oleh Azizah, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa yang menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman berorganisasi terhadap kesiapan kerja.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan untuk melakukan penelitian dan mendukung penelitian saat ini, yang mana rangkuman penelitian terdahulu dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sholikhah, Sari Kolifatun, (2022)	Pengaruh <i>Soft skill</i> dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen FEB UMS	1. <i>Soft skill</i> (X1) 2. Keaktifan Berorganisasi (X2) 3. Kesiapan Kerja (Y)	Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif Subjek Penelitian : Populasi berjumlah 225 mahasiswa dan sampel 68 mahasiswa Teknik Pengambilan sampel : <i>Simple random sampling</i> Sumber Data : Data primer melalui kuesioner (angket) Teknik Analisis : Analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, dan uji koefisien multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.	1. <i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UMS. 2. Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UMS.
2.	Setyoningrum, Ambarwati, (2024)	Pengaruh <i>Soft skill, Adversity Quotient, dan Self Efficacy</i> terhadap	1. Pengaruh <i>Soft skill</i> (X1)	Metode Penelitian : <i>Explanatory research</i> dengan	<i>Soft skill</i> berpengaruh terhadap <i>work readiness</i> , artinya

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Work Readiness</i> pada Mahasiswa Angkatan 2020 Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang	2. <i>Adversity Quotient</i> (X2) 3. <i>Self Efficacy</i> (X3) 4. <i>Work Readiness</i> (Y)	pendekatan kuantitatif deskriptif Subjek Penelitian : Populasi berjumlah 593 mahasiswa dan sampel berjumlah 86 mahasiswa. Teknik Pengambilan Sample : <i>Slovin</i> Sumber Data : Data primer melalui kuesioner (angket) Teknik Analisis : Rentang skala dan regresi berganda	semakin tinggi <i>soft skill</i> , maka kesiapan kerja pada mahasiswa juga akan meningkat.
3.	Jasak, F., Sugiharsono, S., & Sukidjo, S., (2020)	<i>The Role of Soft skill and Adversity Quotient on Work Readiness among Student in University</i>	1. <i>Soft skill</i> (X1) 2. <i>Adversity Quotient</i> (X2) 3. <i>Work Rediness</i> (Y1)	Metode kuantitatif Subjek Penelitian : Populasi sebanyak 874 mahasiswa dan sampel berjumlah 275 mahasiswa Analisis Data : Regresi berganda	Secara bersama-sama, <i>soft skill</i> dan <i>adversity quotient</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 33%. <i>Soft skill</i> berkontribusi 22% terhadap kesiapan kerja yang merupakan efek samping yang menguntungkan.
4.	Rahmadan i, Diah, (2022)	Pengaruh <i>Soft skill</i> , Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	1. <i>Soft skill</i> (X1) 2. Efikasi Diri (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Keaktifan Berorganisasi Kerja (X4)	Metode kuantitatif Subjek Penelitian : Sampel berjumlah 100 mahasiswa Analisis Data : SEM-PLS	1. <i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja 2. Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			5. Kesiapan Kerja (Y)		terhadap kesiapan kerja
5.	Gunawan, Aldi Budi & Padmantlyo, Sri, (2024)	Pengaruh Efikasi Diri, Pengalaman Organisasi, dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	1. Efikasi Diri (X1) 2. Pengalaman Organisasi (X2) 3. Prestasi Belajar (X3) 4. Kesiapan Kerja (Y)	Metode kuantitatif Subjek Penelitian : Populasinya adalah seluruh mahasiswa, dengan sampel 213 mahasiswa Analisis Data : Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi.	1. Secara signifikan ketiga variabel independen yang diteliti oleh penulis yaitu efikasi diri, pengalaman organisasi, dan prestasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. 2. Pengalaman berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
6.	Sihotang, Francisca Herdiansih & Samuel, Donald, (2020)	Pengaruh Prestasi Belajar, Penguasaan Teknologi Informasi dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja	1. Prestasi Belajar (X1) 2. Teknologi Informasi (X2) 3. Pengalaman Organisasi (X3) 4. Kesiapan Kerja (Y)	Metode kuantitatif Subjek Penelitian : Sampel berjumlah 36 siswa Analisis Data : Uji normalitas dan uji multikolinearitas, uji hipotesis meliputi uji T, uji F, uji determinasi	Pengalaman organisasi berengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja
7.	Irmayanti, et al. (2020)	Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja dengan <i>Soft skill</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i>	1. Keaktifan Mahasiswa dalam Berorganisasi (X1)	Metode kuantitatif Subjek Penelitian : Populasi berjumlah 101 orang, dan sampel berjumlah 101 orang Analisis Data : Analisis deskriptif, uji	1. Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa 2. Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh terhadap <i>soft skill</i> mahasiswa 3. <i>Soft skill</i> berpengaruh

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				hipotesis yang meliputi uji koefisien determinan, uji T.	terhadap kesiapan kerja mahasiswa 4. <i>Soft skill</i> memediasi antara keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa
8.	Facriansyah, Aldy & Nasir, Moechamad, (2022)	Analisis Pengaruh Keaktifan dalam Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja dengan <i>Soft skill</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Mahasiswa Manajemen FEB UMS	1. Keaktifan dalam Berorganisasi (X1) 2. Kesiapan Kerja (Y) 3. <i>Soft skill</i> (Z)	Metode kuantitatif Subjek Penelitian : Mahasiswa Prodi Manajemen FEB UMS yang aktif berorganisasi di lingkungan kampus UMS yaitu deng 60 responden. Analisis Data : Analisis kuantitatif dengan pengujian kualitas data (<i>outer model</i>), pengujian kelayakan data (<i>inner model</i>), uji hipotesis	1. Keaktifan berorganisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Prodi Manajemen FEB UMS. 2. Keaktifan dalam berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>soft skill</i> pada mahasiswa Prodi Manajemen FEB UMS. 3. <i>Soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Prodi Manajemen FEB UMS. 4. <i>Soft skill</i> mampu menjadi variabel mediasi antara keaktifan dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Prodi Manajemen FEB UMS.
9.	Setyaningrum, Desy Fitriana, dkk, (2023)	Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi	1. Keaktifan Berorganisasi (X1) 2. Prestasi Belajar (X2) 3. Kesiapan Kerja (Y)	Metode kuantitatif Subjek Penelitian : Populasinya adalah seluruh mahasiswa Pendidikan Administrasi	1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi

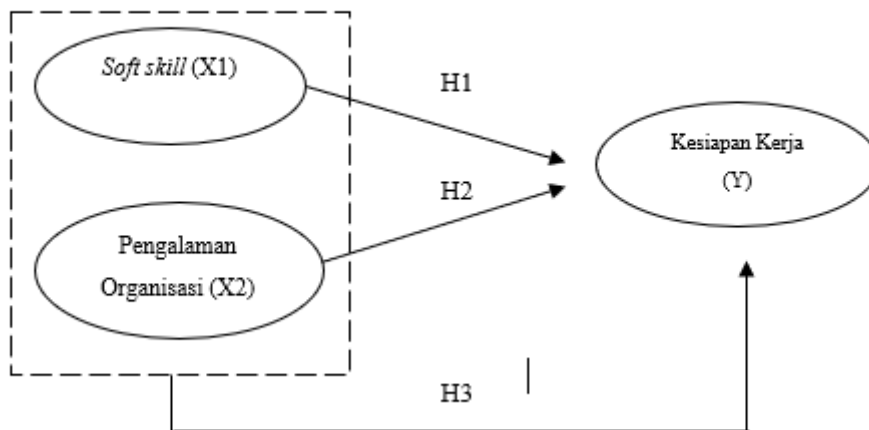
No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Perkantoran Angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta		Perkantoran Angkatan 2013, sampel berjumlah 50 mahasiswa Analisis Data : Analisis korelasi dan analisis regresi ganda	Perkantoran Universitas Sebelas Maret Surakarta 2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret Surakarta
10.	Azizah, Nur, dkk, (2020)	Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	1. Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri (X1) 2. Pengalaman Organisasi (X2) 3. Kesiapan Kerja (Y)	Metode kuantitatif Subjek Penelitian : Sampel berjumlah 78 mahasiswa Analisis Data : Analisis uji regresi linear berganda	1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman berorganisasi terhadap kesiapan kerja 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perkuliahan magang dunia usaha/dunia industri dan pengalaman berorganisasi terhadap kesiapan kerja

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabelnya yaitu *soft skill*, pengalaman organisasi, dan kesiapan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat pada subjek penelitiannya, di

mana penelitian ini menggunakan subjek kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah angkatan 2021 – 2023 di Universitas Muhammadiyah Malang.

C. Kerangka Pikir

Sugiyono, (2019) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen yang akan diteliti yaitu *soft skill* dan pengalaman organisasi, sedangkan variabel dependen yang akan diteliti yaitu kesiapan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja

Soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, hubungan dengan orang lain, baik secara kelompok maupun bermasyarakat, serta dengan Tuhan Yang Maha Esa. Seseorang yang memiliki *soft skill* yang baik akan semakin terasa keberadaannya di masyarakat. Perguruan tinggi memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mempersiapkan mahasiswa dan menghasilkan lulusan yang berkualitas baik dalam *soft skill* dan diharapkan mahasiswa sebagai peserta didik mampu berkembang dan memiliki kemampuan, serta keterampilan yang profesional guna mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja.

Jasak, (2020) menyimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini dapat ditindaklanjuti dengan memberikan pembelajaran yang menekankan pada peningkatan *soft skill*. Karena persaingan di dunia kerja yang semakin positif, maka mahasiswa harus memiliki kesiapan kerja dengan keterampilan dan perjuangan yang cukup untuk dapat bersaing di era ini.

H1: *Soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada kader IMM UMM

2. Pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja

Sholikah, (2022) memaparkan bahwa keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UMS. Tinggi rendahnya kesiapan kerja dipengaruhi oleh keaktifan berorganisasi mahasiswa. Semakin tinggi keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi, maka semakin tinggi

kesiapan kerja. Sebaliknya semakin rendah keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi, maka semakin rendah pula kesiapan kerja.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani, (2022) berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa FEB UMS Angkatan 2018 dipengaruhi oleh keaktifan berorganisasi.

H2 : Pengalaman organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja kader IMM UMM

3. Pengaruh *soft skill* dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja

Menurut Irmayanti, (2020) keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh terhadap *soft skill* mahasiswa Pendidikan Akuntansi di Universitas PGRI Madiun. Keaktifan berorganisasi dapat menumbuhkan *soft skill* bagi mahasiswa, sehingga *soft skill* mahasiswa semakin meningkat dan mampu dijadikan sebagai bekal sebelum menuju dunia kerja. Selaras dengan penelitian oleh Facriansyah & Nasir, (2022) yakni menunjukkan bahwa *soft skill* mampu menjadi variabel mediasi antara keaktifan dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Program Studi Manajemen FEB UMS. Dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi dapat meningkatkan *soft skill* mahasiswa, sehingga dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa.

H3 : *Soft skill* dan pengalaman organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja