

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Work Readiness*

a. Pengertian *Work Readiness*

Work Readiness atau Kesiapan Kerja terdiri atas dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Kata *kesiapan* dapat diartikan sebagai suatu kondisi seseorang untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu, sedangkan kata *kerja* memiliki arti suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dengan menggunakan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dan memperoleh bayaran atau upah.

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.

Menurut Slameto (2010) kesiapan kerja adalah suatu kondisi seseorang dapat memberikan tanggapan di dalam situasi tertentu.

Faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mencakup tiga aspek, yaitu pertama adalah kondisi fisik, mental, dan emosional. Kedua adalah kebutuhan-kebutuhan serta 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.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas tentang kesiapan kerja, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengertian kesiapan kerja adalah kondisi dimana seseorang atau individu dapat menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang dimana hal tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan juga dipersiapkan secara baik dan matang selama melakukan kegiatan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Berikut pandangan – pandangan dari beberapa ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja :

1. Menurut Suryabrata (1986) mengatakan bahwa kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh proses belajar seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar antara lain :

- Faktor dari luar yang terdiri dari faktor sosial dan faktor non sosial.

Faktor sosial yang dimaksud yakni meliputi hubungan manusia dengan sesama manusia, dan faktor non sosial meliputi suhu, cuaca, tempat, alat-alat serta waktu.

- Faktor dari dalam yang terdiri dari faktor fisiologis dan faktor psikologis.

Faktor fisiologis yaitu keadaan jasmani dan faktor psikologis yaitu meliputi rasa ingin tahu, sifat kreatif dan keinginan untuk maju.

2. Menurut Kartini (1991) faktor - faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antar lain adalah faktor yang berasal dari diri sendiri (*internal*), yaitu kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri sendiri (*eksternal*) antara lain adalah lingkungan keluarga (rumah), lingkungan pendidikan, lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan kerja, hubungan dengan pimpinan dan gaji.
3. Menurut Knight & Yorke (2004) faktor – faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu pemahaman (*understanding*), keterampilan (*skill*), keyakinan akan kemampuan diri (*self efficacy*), dan kemampuan intelegensi (*metacognition*).

Berdasarkan dari pandangan – pandangan dari beberapa ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja terhadap pada mahasiswa manajemen angkatan 2020 Universitas Muhammadiyah Malang adalah berasal dari diri sendiri (*internal*), seperti kecerdasan, keterampilan, dan juga keyakinan dalam diri sendiri.

c. Indikator Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja pada setiap individu berbeda-beda, oleh karena itu keberhasilan seseorang dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari indikator yang mengukur kesiapan kerja. Brady (2010) menyebutkan terdapat enam indikator kesiapan kerja diantaranya 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 risiko dan perbuatan. Mustari (2011) berpendapat bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan sesuai yang diharapkan.

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 namun membantu dalam meningkatkan produktivitas serta kreativitas seseorang.

5. Pandangan (*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.

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 penjelasan indikator diatas yakni, tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, *self view*, dan kesehatan. Dapat menjadi tolak ukur tentang kesiapan kerja pada mahasiswa manajemen angkatan 2020 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 namun 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.

Menurut O'Brien dkk, (2002) "*Soft skill* adalah keahlian yang terdiri enam komponen, yaitu kemampuan komunikasi, kepemimpinan, organisasi, kerja sama, usaha dan etika". Menurut Elfindri dkk (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 dan keterampilan spiritual".

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”.

Ada dua hal mendasar dalam *soft skill* yang terbagi menjadi *skill intrapersonal* dan *skill interpersonal*. *Intrapersonal skill* merupakan keterampilan seseorang dalam “mengatur” diri sendiri. Keterampilan intrapersonal dibangun melalui sebuah proses, dan dimulai dari berkomunikasi dengan diri sendiri, mengenali pola pikir sendiri, dan menyadari kekuatan perubahan. Sedangkan, *Interpersonal skill* merupakan keterampilan interpersonal yang mengacu pada perilaku seseorang, cara berkomunikasi baik verbal dan non verbal, serta kompetensi membangun hubungan dengan orang lain.

Soft skills sangat diperlukan keberadaannya dimulai dari proses perekrutan atau seleksi karyawan hingga tentunya pada saat bekerja. Keseimbangan antara kemampuan *hard skills* dan *soft skills* sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan. Jika kemampuan *hard skills* saja yang dimiliki maka akan tersingkir oleh individu yang mempunyai kemampuan *soft skills*. Maka untuk menghasilkan

sumber daya manusia yang memiliki kemampuan *soft skills* yang baik dan memenuhi standar dalam dunia pekerjaan tentunya dimulai dari dunia pendidikan, karena dunia pendidikan khususnya sekolah merupakan awal dari suatu pembelajaran.

Variabel *soft skills* ini di dukung dengan adanya teori keterampilan interpersonal (*interpersonal skills*) oleh John Adair, yang menyatakan tentang pentingnya keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerjasama dan kepemimpinan dalam mencapai kesuksesan di tempat kerja. Dari definisi beberapa ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan, bahwa *soft skill* adalah kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan lebih maksimal dan dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan akademik (*hard skills*).

Dengan adanya *soft skill* dan *hard skill* yang seimbang, seiring dan sejalan dalam individu dapat menjadi sebagai peluang untuk memperoleh suatu pekerjaan. Dimana *soft skill* adalah kunci untuk meraih kesuksesan, termasuk didalamnya kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, dan kreativitas.

b. Indikator *Soft Skill*

Menurut John Doe dalam Catur (2009) indikator *Soft Skill* sebagai berikut :

1. Inovasi (*innovation*)

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. Kerjasama (*teamwork*)

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

4. *Leadership*

Kemampuan mencapai hasil dengan memberdayakan orang lain.

5. *Problem Solving*

Kemampuan mengantisipasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah.

6. *Self Management*

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

3. *Adversity Quotient*

a. Pengertian *Adversity Quotient*

Paul G Stoltz dalam bukunya *Adversity Quotient : Turning Obstacles into Oppurtunities* menyatakan bahwa *Adversity Quotient* adalah kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengelolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya (Stoltz, 2000). *Adversity quotient* juga dapat disebut sebagai tantangan menjadi sebuah peluang yang besar untuk meraih dan meningkatkan kesuksesan. *Adversity quotient* sebagai tolak ukur untuk mengetahui seberapa besar respons seseorang terhadap kesulitan dan merupakan alat yang praktis untuk memperbaiki respons-respons dalam menghadapi kesulitan.

Adversity Quoetint dianggap mampu mendukung keberhasilan individu dalam meningkatkan prestasi secara akademik dan non akademik. Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi tentunya akan lebih mampu mengatasi kesulitan yang sedang dihadapi.

Menurut Agustian (2001) "*Adversity Quotient* adalah kecerdasan yang dimiliki setiap individu untuk menghadapi tantangan/kesulitan agar dapat bertahan hidup. Sedangkan menurut Hidayat & Sariningsih (2018) "*Adversity Quotient* adalah kecerdasan seseorang untuk melalui setiap tantangan yang

menghampiri dalam kehidupan individu tersebut”. Menurut beberapa pendapat ahli dapat bahwa AQ adalah kemampuan atau kecerdasan seseorang untuk bertahan menghadapi situasi yang penuh dengan tantangan agar mampu mengatasi tantangan tersebut.

Stoltz membagi tiga tipe manusia yang diibaratkan sedang dalam perjalanan mendaki gunung yaitu quitter, camper, dan climber. Pertama, Quitters (mereka yang berhenti). Orang-orang jenis ini berhenti ditengah proses pendakian, gampang putus asa, menyerah. Kedua, Campers (perkemahan). Tidak mencapai puncak, sudah puas dengan yang telah dicapai. Dan yang ketiga, Climbers (pendaki). Mereka yang selalu optimistik, melihat peluang-peluang, melihat celah, melihat senoktah harapan di balik keputusasaan, selalu bergairah untuk maju.

Secara umum, dapat disimpulkan dari uraian diatas dan dari pendapat beberapa ahli, bahwa *adversity quotient* (AQ) adalah kecerdasan individu dalam berfikir, mengontrol, mengelola, dan mengambil tindakan dalam meghadapi kesulitan, hambatan atau tantangan hidup, serta mengubah kesulitan maupun hambatan tersebut menjadi peluang untuk meraih kesuksesan. *Adversity Quotient* dirasa penting untuk mahasiswa manajemen angkatan 2020 yang mempersiapkan untuk memasuki dunia kerja.

b. Indikator *Adversity Quotient*

Menurut Stoltz, *adversity quotient* merupakan suatu kemampuan yang terdiri dari empat dimensi, yaitu dimensi control, origin and ownership, reach, dan endurance. Berikut merupakan penjelasan dari dimensi tersebut :

1) Control (kendali diri)

Control atau kendali adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan mengelola sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan di masa mendatang. Kendali diri ini akan berdampak pada tindakan selanjutnya atau respon yang dilakukan individu bersangkutan, tentang harapan dan idealitas individu untuk tetap berusaha keras mewujudkan keinginannya walau sesulit apapun keadaannya sekarang. Individu yang memiliki *adversity quotient* lebih tinggi merasakan kendali yang lebih besar atas peristiwa dalam hidup dibandingkan dengan individu yang memiliki *adversity quoetient* yang rendah.

2) Origin dan Ownership (asal-usul dan pengakuan)

Aspek ini memberikan suatu pertanyaan siapa dan apa yang menjadi asal usul munculnya kesulitan dan sejauh mana seseorang akan menerima kesulitan-kesulitan tersebut, yang kaitannya dengan rasa bersalah. Rasa bersalah ini akan memberikan dua kegunaan. Pertama, rasa perbaikan. Rasa bersalah ini akan membantu seseorang untuk belajar,

merenungi, dan akan memposisikan tingkah lakunya. Yang kedua, penyesalan. Poin ini merupakan pembukaan dari poin ownership yaitu, mengungkap sejauh mana seseorang mengakui akibat-akibat kesulitan dan kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan tersebut.

3) Reach (jangkauan)

Aspek ini mempertanyakan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian yang lain dari kehidupan. Respon seseorang dengan *adversity quotient* yang rendah akan membuat kesulitan memasuki segi-segi yang lain dari kehidupannya. Semakin rendah *reach* seseorang maka semakin besar kemungkinan bahwa menganggap hal-hal yang buruk ini adalah sebagai rencana dengan membiarkannya meluas. Sedangkan semakin tinggi *reach* seseorang maka kemungkinan dapat membatasi jangkauan atas masalah yang sedang dihadapi.

4) Endurance (daya tahan)

Aspek ini mempertanyakan dua hal yang berkaitan, yaitu berapa lamakah kesulitan akan berlangsung dan berapa lamakah penyebab kesulitan itu akan berlangsung. Rendahnya *endurance* menyebabkan besar kemungkinan individu menganggap bahwa kesulitan dan penyebab-penyebabnya

akan berlangsung lama. Individu yang melihat kemampuannya sebagai penyebab kesulitan, cenderung akan kurang bertahan dibandingkan dengan individu yang mengaitkan penyebab dan kesulitannya adalah faktor dari kegagalan usaha.

Dari aspek-aspek diatas dapat dijadikan sebagai peneliti dalam mengukur tingkat *Adversity Quotient* pada mahasiswa manajemen angkatan 2020 Universitas Muhammadiyah Malang yang mempersiapkan memasuki dunia kerja.

4. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu masalah dan merasa berhasil dalam melakukannya. Semakin tinggi *self efficacy*, semakin tinggi pula keyakinan diri tentang kemampuannya untuk mencapai keberhasilan. Dalam situasi sulit, orang dengan *self efficacy* rendah akan mudah mengurangi upayanya atau menyerah. Sebaliknya orang dengan *self efficacy* tinggi akan berupaya lebih keras untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya (Stajkovic & Luthans, 1998).

Bandura (1997) mengatakan “*Self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu”. Nuzulia (2010) mengatakan

“pada dasarnya *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan”.

Menurut Gibson dkk, (1997), konsep *self efficacy* atau keberhasilan diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam situasi tertentu. Keberhasilan diri mempunyai tiga dimensi yaitu: tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini dapat dicapai, keyakinan pada kekuatan, dan generalisasi yang berarti harapan dari sesuatu yang telah dilakukan. *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal.

Bandura (1991) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Berdasarkan pengertian diatas kita menyadari bahwa *self efficacy* sangat penting dalam kehidupan manusia, karena *self efficacy* banyak menentukan dan mempengaruhi aspek-aspek kehidupan kita, diantaranya potensi

menangani stressor, untuk menghadapi lingkungan baru dan prestasi kerja.

Mengetahui tingkat *self efficacy* dalam diri seseorang maka dapat ditandai dengan seberapa besar seseorang dapat memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi. Pernyataan ini didukung dari hasil penelitian Jex, dan Bliese dalam Nuzulia (2010) yang mendapatkan hasil bahwa *self efficacy* turut mempengaruhi keyakinan dalam mencapai sesuatu serta cara individu mengatasi masalah.

b. Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self efficacy* mengacu pada dimensi yang dinyatakan oleh Bandura. Bandura membedakan *self efficacy* menjadi tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

1) Dimensi *Level*

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Persepsi tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit dan orang lain mungkin merasa tidak.

2) Dimensi *Generality*

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi.

3) Dimensi *Strength*

Dimensi strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self efficacy* yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila *self efficacy* tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan.

B. Penelitian Terdahulu

Peneliti berencana melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Soft Skill*, *Adversity Quotient* dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Readiness* pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2020 Universitas Muhammadiyah Malang. Adapun hasil penelitian terdahulu yang akan dijadikan sebagai bahan refrensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Adilson Barros, dkk (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Magang dan <i>Soft Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	1. Motivasi kerja (X1) 2. Pengalaman Magang (X2) 3. <i>Soft Skill</i> (X3) 4. Kesiapan Kerja (Y)	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dan kajian kepustakaan. Pengumpulan data melalui media aplikasi google scholar	Motivasi kerja, pengalaman magang, dan <i>soft skill</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
2.	Novia Lucas Cahyadi Lie, dkk (2017)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> teterhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada	1. <i>Soft Skill</i> (X1) 2. Kesiapan Kerja (Y)	Penelitian Kasual dengan teknik pengambilan sampel <i>proportional</i> atau <i>stratified sampling</i> dengan menyebarkan angket.	<i>Soft skill</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja menghadapi MEA.

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya		Subjek penelitian : Populasi berjumlah 383 mahasiswa dengan sampel yang diambil sebanyak 196 mahasiswa. Analisis data : Regresi Linear Berganda	
3.	Deswar t, dkk (2023)	<i>The Influence of Soft Skill, Hard Skill and Motivation on Studies' Work Readiness Faculty Of Economics and Busniess Universitas Islam Riau in The Endemic Time Of Covid 19</i>	1. <i>Soft Skill</i> (X1) 2. <i>Hard Skill</i> (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. <i>Work Readines s</i> (Y)	Menggunaka n data primer (wawancara dan penyebaran kuesioner). Subjek penelitian : 878 mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis	<i>Soft skill, Hard skill</i> dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau.
4.	Khamsi ina Aufi, dkk (2023)	Pengaruh Hasil Belajar dan <i>Soft Skill</i> terhadap Kesiapan	1. Hasil Belajar (X1) 2. <i>Soft Skill</i> (X2)	Penelitian kuantitatif dengan teknik propotional random sampling	1.) <i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa kelas

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kerja Siswa	3. Kesiapan Kerja (Y)	Subjek penelitian : 51 responden siswa kelas XII program pemasaran SMK Negeri di Kota Padang Analisis data : Analisis jalur dengan bantuan aplikasi SPPS 24.	XII program keahlian pemasaran SMK Negeri Padang Tahun Pelajaran 2019/2020 2.) Hasil belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian pemasaran SMK Negeri Padang Tahun Pelajaran 2019/2020. 3.) <i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri program keahlian pemasaran Padang Tahun Pelajaran 2019/2020.
5.	Qristin Violinda, dkk (2023)	Pengaruh Career Planning, <i>Self</i>	1. Career Planning (X1)	Metode penelitian Kuantitatif	1.) Terdapat pengaruh positif dan signifikan

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Efficacy</i> dan <i>Adversity Quotient</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang	2. <i>Self Efficacy</i> (X2) 3. <i>Adversity Quotient</i> (X3) 4. Kesiapan Kerja (Y)	Subjek penelitian : 100 mahasiswa fakultas psikologi Analisis data : Regresi multiple regression dengan uji T	career planning dan <i>adversity quotient</i> terhadap kesiapan kerja. 2.) Tidak adanya pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kesiapan kerja 3.) Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>career planning, self-efficacy</i> dan <i>adversity quotient</i> secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang
6.	Nasrullah, dkk (2023)	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan <i>Adversity Quotient</i> terhadap Kesiapan	1. <i>Soft Skill</i> (X1) 2. <i>Adversity Quotient</i> (X2)	Metode survei bersifat kausal dengan pengumpulan data kuesioner	1) Terdapat pengaruh <i>soft skill</i> yang positif terhadap kesiapan kerja.

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		n Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar	3. Kesiapan Kerja (Y)	skala likeart Subjek penelitian: Populasi berjumlah 5045 dari 5 program studi dengan jumlah sampel 371 mahasiswa. Analisis data: Analisis statistik infrensial (analisis regresi parsial dan berganda)	2) Terdapat pengaruh <i>adversity quotient</i> yang positif terhadap kesiapan kerja. 3) Pengaruh <i>soft skill</i> dan <i>adversity quotient</i> secara simultan terhadap kesiapan kerja.
7.	Ferdy Jasak, dkk (2020)	<i>The Role of Soft Skill and Adversity Quotient on Work Readiness Among Students in University</i>	1. <i>Soft Skill</i> (X1) 2. <i>Adversity Quotient</i> (X2) 3. <i>Work Readiness</i> (Y)	Metode kuantitatif Subjek penelitian : Populasi sebanyak 874 mahasiswa dan bedar sampel berjumlah 275 mahasiswa Analisis data : Regresi berganda	1) Secara bersama-sama, <i>soft skill</i> dan <i>adversity quotient</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 33%. 2) <i>Soft skill</i> berkontribusi 22% terhadap

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					kesiapan kerja yang merupakan efek samping yang menguntungkan. 3) Kesiapan kerja mendapat manfaat dari <i>adversity quotient</i> dengan kontribusi 11%
8.	Itryah, dkk (2022)	Hubungan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XI SMK Pembina 1 Palembang	1. <i>Self Efficacy</i> (X1) 2. Kesiapan kerja (Y)	Metode kuantitatif Subjek penelitian : Populasi berjumlah 160 dan sampel berjumlah 110 siswa. Analisis data : Regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara hubungan antara <i>self efficacy</i> dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XI SMK Pembina 1 Palembang sebesar 18,8%.
9.	Hery Wiharja MS, dkk (2020)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	1. <i>Self Efficacy</i> (X1) 2. Kesiapan Kerja (Y)	Penelitian korelasional dengan instrumen penelitian kuesioner skala likeart.	<i>Self Efficacy</i> memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan tingkat

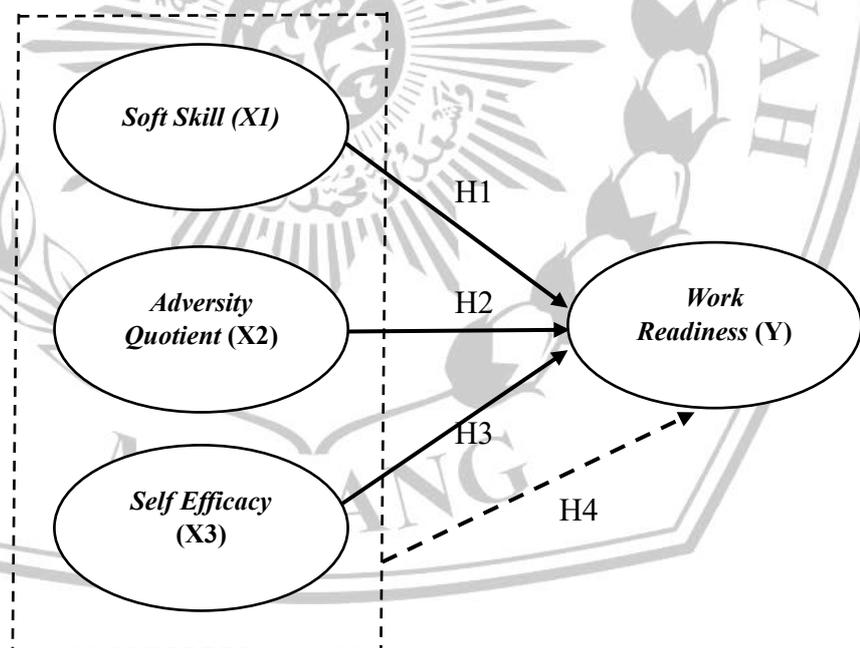
No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Pendidikan Vokasi		Subjek penelitian : 40 orang mahasiswa. Analisis data : Analisis regresi linear	hubungan yang tinggi serta pengaruh yang searah.
10.	Samuel Elfrana ta, dkk (2022)	Pengaruh Self Esteem dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara	1. <i>Self Esteem</i> (X1) 2. <i>Self Efficacy</i> (X2) 3. Kesiapa n Kerja (Y)	Metode penelitian Kuantitatif dengan pengambilan data kuesioner. Subjek penelitian : Populasi 760 siswa dengan sampel berjumlah 438 siswa Analisis data : Statistik deskriptif dan statistik inferensial	1) Terdapat pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap kesiapan kerja 2) Terdapat pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap kesiapan kerja 3) Terdapat pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> secara bersama- sama terhadap kesiapan kerja pada siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabelnya yaitu *soft skill*, *adversity quotient*, *self*

efficacy dan kesiapan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat pada subjek penelitiannya, dimana dalam penelitian ini menggunakan subjek mahasiswa manajemen angkatan 2020 di Universitas Muhammadiyah Malang.

C. Kerangka Konsep

Menurut Sugiyono (2019) kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain dalam penelitian. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah peneliti pelajari, maka peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh *Soft Skill* (X1) dan *Adversity Quotient* (X2) dan *Self Efficacy* (X3) terhadap *Work Readiness* (Y), maka dapat digambarkan kerangka konseptual yaitu :



Gambar 2.1 : Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh *Soft Skill* terhadap *Work Readiness*

Keterampilan atau *skill* merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh individu dalam memasuki dunia kerja. Kesiapan dalam dunia kerja tidak hanya membutuhkan *hard skill*, namun juga membutuhkan *soft skill*. *Soft skill* merupakan keterampilan sosial, keterampilan berkomunikasi, keterampilan dalam karakter, sikap, dan kecerdasan sosial. Individu yang memiliki tingkat *soft skill* yang tinggi menandakan bahwa individu tersebut siap untuk memasuki dunia kerja.

Bagi mahasiswa, *soft skill* sangat penting, terutama bagi mereka yang memasuki tahun terakhir dan dunia kerja. Oleh karena itu, kemampuan *soft skill* perlu diperhatikan agar tingkat kesiapan kerja yang dimiliki semakin optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adilson Barros dkk. (2023) yang hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh *soft skill* positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Novia Lucas Cahyadi & Darmasetiawan (2017) yang hasil penelitian tersebut menyatakan *soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi seorang individu memiliki *soft skill*, kesiapan dalam menghadapi dunia kerja semakin meningkat. Berdasarkan uraian penjelasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

H1: *Soft skill* berpengaruh terhadap *Work Readiness*

b. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Work Readiness*

Kesiapan kerja adalah salah satu atribut yang dilihat dalam diri seseorang, khususnya pada mahasiswa yang bergelar fresh graduate, rendahnya kesiapan kerja yang dimiliki akan berdampak pada sulitnya mendapatkan pekerjaan. Ketika jumlah lulusan perguruan tinggi yang bekerja semakin tinggi maka akan meningkatkan jumlah pengangguran. Sebagaimana teori yang disampaikan oleh Stoltz, bahwa kecerdasan *adversity quotient* merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang individu dengan gigih dan tekun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, seorang individu diharapkan memiliki kesiapan kerja yang tinggi.

Individu yang memiliki kecerdasan *adversity quotient* yang tinggi akan membantu dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Qristin Violinda, dkk (2023) terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan tentang pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah, dkk (2023) hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh positif signifikan tentang pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan uraian penjelasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

H2: *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap *Work Readiness*

c. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Readiness*

Salah satu kondisi internal yang mempengaruhi kesiapan kerja seorang individu adalah *self efficacy*. Agar siap memasuki dunia kerja diperlukan sikap *self efficacy* yang baik dalam diri sendiri. Individu yang berhasil mengenal kemampuan diri, akan merasa yakin bisa mendapatkan pekerjaan, hal ini tergantung kesan positif individu terhadap dirinya sendiri. Semakin mampu seseorang untuk memberikan kesan positif akan kemampuan dirinya maka peluang untuk memperoleh suatu pekerjaan akan semakin tinggi.

Self efficacy berperan penting dalam mengatasi masalah yang dihadapi individu. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan atau keberhasilannya, termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Itryah, dkk (2022) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil adanya hubungan yang sangat positif dan signifikan antara hubungan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XI SMK Pembina 1 Palembang.

Penelitian dengan variabel sama yang dilakukan oleh Hery Wiharja MS, dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa,

dengan tingkat hubungan yang tinggi serta pengaruh yang searah. Berdasarkan uraian penjelasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

H3:*Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Readiness*

d. *Soft Skill* variabel yang paling berpengaruh terhadap *Work Readiness*

Kesiapan kerja merupakan keadaan yang berhubungan dengan perolehan pengetahuan yang relevan yang dapat memberikan kontribusi dimasa depan baik untuk individu tersebut maupun pada sebuah instansi. Kriteria tenaga kerja pada era sekarang adalah sumber daya manusia yang mampu menyeimbangkan kemampuan skill nya. Akan tetapi *soft skill* adalah keterampilan yang paling dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja, hal ini dikarenakan *soft skill* memiliki beberapa kegunaan seperti, menyelesaikan permasalahan, melancarkan dalam wawancara dalam tes kerja dan kesuksesan pekerjaan dalam jangka panjang.

★ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta, dkk (2023) hasil penelitian tersebut menyampaikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau. Penelitian dengan variabel yang sama juga dilakukan oleh Khamsiina Afi, dkk (2023) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan

bahwa :

H4: *Soft Skill* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap
Work Readiness

