PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN DIMEDIASI OLEH EFIKASI DIRI PADA GENERASI Z DI INDONESIA

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

MUHAMMAD FERGIE GOHANS
NIM.B1021211128

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama	:	Muhammad Fergie Gohans
NIM	:	B1021211128
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Proposal	:	Pengaruh Kompetensi Kerja dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja dengan Dimediasi oleh Efikasi Diri pada Generasi Z di Indonesia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila didalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 29 April 2025

Muhammad Fergie Gohans
NIM. B1021211128

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Muhammad Fergie Gohans
NIM	:	B1021211128
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	29 April 2025
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompetensi Kerja dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja dengan Dimediasi oleh Efikasi Diri pada Generasi Z di Indonesia

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 29 April 2025

Muhammad Fergie Gohans
NIM. B1021211128

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN DIMEDIASI OLEH EFIKASI DIRI PADA GENERASI Z DI INDONESIA

Penanggung Jawab Yuridis

Muhammad Fergie Gohans
NIM. B1021211128

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 29 April 2025

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Syahbandi, S.E., M.M NIP. 198004232005011001	05/2025 /05	
2	Pembimbing 2	Pramana Saputra, S.E., M.M NIP. 199101142022031006	05/2025 /05	
3	Penguji 1	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. NIP. 197902182014042001	06/2025 /05	
4	Penguji 2	Efa Irdhayanti, S.E., M.M NIP. 198404142023212039	08/2025 /05	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 09 MAY 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Kerja dan *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja dengan Dimediasi oleh Efikasi Diri pada Generasi Z di Indonesia". Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa penulis ini dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik berupa materi maupun moral. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Syahbandi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Skripsi yang telah membimbing, mendukung dan memotivasi penulis selama penulisan skripsi ini.
7. Pramana Saputra, S.E., M.M selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dari awal penulisan skripsi ini.
8. Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan nasihat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Efa Irdhayanti, S.E., M.M selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan nasihat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis sejak awal perkuliahan hingga saat ini.
11. Seluruh *Staff* dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan pelayanan terbaiknya kepada mahasiswa.
12. Kedua orang tua tercinta, Bapak Muh Tasor dan Ibu Maryani yang selama ini telah banyak membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat dan doa yang tidak ada hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Tiada kata yang cukup untuk menggambarkan betapa besar rasa terima kasih penulis kepada kalian. Sejak langkah pertama dalam pendidikan hingga saat ini, kalian selalu menjadi cahaya yang menerangi jalan penulis. Terima kasih atas setiap doa

yang tidak pernah terputus, bahkan sebelum penulis memintanya. Terima kasih atas setiap pengorbanan, usaha, serta kerja keras yang kalian lakukan demi memastikan penulis mendapatkan pendidikan yang terbaik. Terima kasih atas setiap nasihat, motivasi, dan pelukan hangat yang selalu menguatkan penulis dalam keadaan sulit. Segala jerih payah, waktu, dan tenaga yang telah kalian curahkan menjadi semangat terbesar penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

13. Untuk saudari saya, Fadhila Salsa Billa Marta Devita yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada Keluarga Besar penulis yang telah memberikan dukungan serta doa dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Manajemen dari Angkatan 2021 terutama teman-teman kelas C reguler A. yang telah menghibur, memberikan semangat dan mendukung penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.
16. Kepada teman pejuang skripsi dan teman ngobrol, Widya, Charoline Sabendi Putri, Halisa Tri Septi, Puan Faradhiba, Sisilia, Paisal Gunawan, Miftah Nabiil Mudzaffar, Desi Purnama Sari, S.Pd., yang telah banyak memberikan dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAJEN) yang telah memberikan motivasi dan masukan, terima kasih atas kekeluargaan dan kebersamaan serta pengalaman dalam kepanitiaan dan kepengurusan sekaligus menjadi teman-teman terbaik selama masa perkuliahan dan sampai saat ini.
18. Pengurus *Economic Debate Club* (EDC) 2022/2023 yang telah memberikan motivasi dan masukan, terima kasih atas kekeluargaan dan kebersamaan serta pengalaman dalam kepanitiaan dan kepengurusan sekaligus menjadi teman-teman terbaik selama masa perkuliahan dan sampai saat ini.
19. Pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM FEB UNTAN) 2022/2023 yang telah memberikan motivasi dan masukan, terima kasih atas kekeluargaan dan kebersamaan serta pengalaman dalam kepanitiaan dan kepengurusan sekaligus menjadi teman-teman terbaik selama masa perkuliahan dan sampai saat ini.
20. Keluarga Besar Perhimpunan Mahasiswa Kabupaten Kubu Raya (PRIMARAYA) yang telah memberikan motivasi dan masukan, terima kasih atas kekeluargaan dan kebersamaan serta pengalaman dalam kepanitiaan dan kepengurusan sekaligus menjadi teman-teman terbaik selama masa perkuliahan dan sampai saat ini.
21. Teman-teman Seperjuangan Program Pertukaran Mahasiswa Merdeka 3 (PMM 3) di Universitas PGRI Yogyakarta, Tim Panitia, Dosen serta para mentor. Terima kasih juga kepada teman-teman terkhususnya kelompok Golonggilig yaitu Bambang Hari Murti, Mika Yuleza, Nur Eliza, Roito Hutagalung, Anggi Arista Farhany, Ahmad Nabawi, Dinda Nabila Yusfa Mailani, Putri Ramadhani, Deo Ikhsan Nadif, Ferella, Khusnul Patimah, Ahmad Arif (Abi Arif), Firta Noviana, Cut Fadhilla Irawaty, Muhammad

Yusran Arif, Yosefin Fanu Masaubat, Enjelita Simbolon, Andre Walek Marbun, Zuvianda Hanafi, Widya, Sabaria Putri Sion Siagian, Junia Amalia, Desi Purnama Sari, Ade Nahya Zahra, Nur Fadillah, Intan Biduri, serta mentor kelompok 3 Golonggilig Mbak Sarah Christsanty Tyas Bahari yang pernah berbagi senang dan sedih selama satu semester bersama hingga muncul pengalaman perjalanan hampir tersesat digunung yang kami sebut perjalanan 5 KM.

22. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi baik berupa doa, kontribusi, dukungan, dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna meningkatkan kualitas pembuatan tugas akhir pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Pontianak, 29 April 2025

Muhammad Fergie Gohans
NIM. B1021211128

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN DIMEDIASI OLEH EFIKASI DIRI PADA GENERASI Z DI INDONESIA

Oleh :

Muhammad Fergie Gohans

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Kesulitan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan posisi kerja menjadi perhatian dalam perencanaan dan perekrutan karyawan. Kompetensi kerja dan soft skill dianggap sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesiapan kerja, sementara efikasi diri diduga memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh temuan dari studi terdahulu serta kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, terutama di posisi kerja yang menuntut pengetahuan dan s*kill* yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja dengan dimediasi oleh efikasi. Metode penelitian *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) digunakan, melibatkan 200 orang Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia sebagai responden melalui kuesioner. Hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap efikasi diri. *Soft skill* berpengaruh positif terhadap efikasi diri. Kompetensi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa efikasi diri mampu memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja. Namun efikasi tidak mampu memediasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja.

Kata Kunci : Kompetensi Kerja, Soft Skill, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja.

THE INFLUENCE OF WORK COMPETENCIES AND SOFT SKILL ON WORK READINESS MEDIATIED BY SELF-EFFICACY AMONG GENERATION Z IN INDONESIA

By:

Muhammad Fergie Gohans

Departement of Management
Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University

ABSTRACT

The difficulty of companies in meeting the needs of job positions is a concern in planning and recruiting employees. Job competencies and soft skills are considered as the main factors in improving job readiness, while self-efficacy is thought to mediate the relationship. This research is motivated by findings from previous studies and the need to meet organizational needs, especially in job positions that demand high knowledge and skills. This study aims to analyze the effect of work competence and soft skills on job readiness mediated by efficacy. Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) research method was used, involving 200 Generation Z people studying higher education in Indonesia as respondents through questionnaires. The results of the research analysis can be concluded that job competence has a positive effect on self-efficacy. Soft skills have a positive effect on self-efficacy. Job competence does not have a positive effect on job readiness. Soft skills have a positive effect on work readiness. Self-efficacy has a positive effect on work readiness. The results of the analysis also show that self-efficacy is able to mediate the effect of work competence on work readiness. However, efficacy is not able to mediate the effect of soft skills on work readiness.
Keyword : Work Competencies, Soft Skill, Self-Efficacy, Work Readiness

Pengaruh Kompetensi Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja dengan Dimediasi oleh Efikasi Diri pada Generasi Z di Indonesia

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perubahan ekonomi yang pesat berdampak signifikan pada kualifikasi tenaga kerja dan pencari kerja. Perkembangan industri yang cepat di Indonesia menuntut calon tenaga kerja untuk memiliki daya saing tinggi. Pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, karena melalui pendidikan, keterampilan dan pengetahuan siswa dapat ditingkatkan, sehingga menghasilkan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja. Namun, fenomena *talent shortage* atau kekurangan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi masih menjadi masalah global, termasuk di Indonesia. Berdasarkan laporan ManpowerGroup (2024), banyak perusahaan kesulitan menemukan calon karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Di Indonesia, 46% perusahaan mengalami kesulitan dalam merekrut karyawan, terutama karena kurangnya *soft skill* (35%) dan kompetensi teknis (50%).

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Februari 2024 mencapai 4,82%, dengan mayoritas pengangguran berasal dari kelompok usia 15-24 tahun, yang merupakan Generasi Z. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, saat ini sedang menempuh pendidikan tinggi atau baru lulus sebagai *fresh graduate*. Meskipun TPT mengalami penurunan, tingkat pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi justru meningkat, menunjukkan adanya kesenjangan antara kualifikasi lulusan dan kebutuhan pasar kerja. Hal ini diperparah oleh perkembangan teknologi yang cepat, yang menuntut lulusan untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan industri.

Kesiapan kerja menjadi faktor penting bagi Generasi Z untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja tidak hanya melibatkan kompetensi teknis (*hard skill*), tetapi juga *soft skill* seperti kemampuan komunikasi, kerja tim, dan adaptasi. Selain itu, efikasi diri atau keyakinan individu terhadap kemampuannya juga memainkan peran penting dalam kesiapan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja, dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perguruan tinggi dan lembaga penyedia tenaga kerja dalam menyiapkan lulusan yang siap bersaing di pasar kerja.

2. Pernyataan Penelitian

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?

3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
4. Apakah *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
5. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
6. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
7. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?

3. Tujuan Penelitian

1. Menguji serta menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
2. Menguji serta menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
3. Menguji serta menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
4. Menguji serta menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
5. Menguji serta menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
6. Menguji serta menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
7. Menguji serta menganalisis pengaruh tidak langsung *soft skill* terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.

4. Metode Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasi yang dilakukan penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Berdasarkan jenis data dan metode analisis data yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *purposive sampling*, dan alat analisis yang digunakan adalah SmartPLS 4.1.0.9.

5. Hasil dan Pembahasan

1. Hipotesis 1: Variabel kompetensi kerja terhadap efikasi diri memilihi nilai *p-value* 0.000 (< dari 0.05) dan *t-statistic* 4.221 (> dari 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh terhadap efikasi diri.
2. Hipotesis 2: Variabel *soft skill* terhadap efikasi diri memiliki nilai *p-value* 0.003 (< dari 0.05) dan *t-statistic* 2.961 (> dari 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap efikasi diri.
3. Hipotesis 3: Variabel kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja memiliki nilai *p-value* 0.076 (> dari 0.05) dan *t-statistic* 1.775 (< dari 1.96). Hasil ini

menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja.

4. Hipotesis 4: Variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja memiliki nilai *p-value* 0.001 (< dari 0.05) dan *t-statistic* 3.314 (> dari 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
5. Hipotesis 5: Variabel efikasi diri terhadap kesiapan kerja memilki nilai *p-value* 0.027 (< dari 0.05) dan *t-statistic* 2.216 (> dari 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
6. Hipotesis 6: Variabel kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja melalui perantara efikasi diri memiliki nilai *p-value* 0.013 (< dari 0.05) dan *t-statistic* 2.473 (> dari 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri mampu memediasi kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja.
7. Hipotesis 7: Variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja melalui perantara efikasi diri memiliki nilai *p-value* 0.173 (> dari 0.05) dan *t-statistic* 1.344 (< dari 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak dapat memediasi soft skill terhadap kesiapan kerja.

6. Simpulan dan Rekomendasi

a. Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap efikasi diri.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh terhadap efikasi diri.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri mampu memediasi hubungan antara kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri tidak dapat memediasinya.

b. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti berharap hasil tersebut dapat memberikan sebuah manfaat dan dampak bagi generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia terkhususnya kepada perguruan tinggi di Indonesia serta lembaga penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) dan untuk penelitian selanjutnya yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Bagi Perguruan Tinggi serta lembaga penyedia tenaga kerja (*outsourcing*)
    a. Pada variabel kompetensi kerja terdapat indikator dengan tanggapan responden terendah yaitu pada indikator saya memiliki pengalaman yang memadai dalam bidang pekerjaan saya, artinya pihak perguruan tinggi atau *outsourcing* diharapkan selanjutnya dapat menyusun kurikulum atau program tertentu yang dapat

meningkatkan pengalaman pada bidang kerja sesuai dengan program studi yang dipelajari sehingga calon karyawan generasi Z dapat bersaing dengan lulusan dari perguruan tinggi lain.

b. Pada variabel *soft skill* terdapat indikator dengan tanggapan terendah yaitu pada indikator saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi atau lingkungan kerja, artinya pihak perguruan tinggi atau *outsourcing* diharapkan selanjutnya dapat menyusun kurikulum atau program terkait penyesuaian diri/adaptasi dengan perubahan situasi atau lingkungan kerja.
c. Pada variabel efikasi diri terdapat indikator dengan tanggapan terendah yaitu pada indikator saya merasa puas dengan keterampilan yang saya miliki untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, artinya pihak perguruan tinggi atau *outsourcing* diharapkan selanjutnya dapat menyusun kurikulum atau program terkait dengan keterampilan-keterampilan aplikatif terkait bidang pekerjaan.
d. Pada variabel kesiapan kerja terdapat indikator dengan tanggapan terendah yaitu pada indikator saya mampu bekerja dengan baik dalam situasi yang tidak terduga, artinya pihak perguruan tinggi atau *outsourcing* diharapkan selanjutnya dapat menyusun kurikulum atau program terkait dengan keterampilan beradaptasi pada kondisi tidak terduga.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya
   a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak terdapat penelitian ini untuk lebih mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi.
   b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menerapkan pendekatan kualitatif atau campuran untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja.
   c. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin relevan dalam memediasi hubungan *soft skill* terhadap kesiapan kerja, seperti variabel motivasi, pengalaman magang, atau dukungan sosial.
   d. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas sampel dengan melibatkan generasi lain atau responden dari berbagai negara untuk meningkatkan generalisasi temuan penelitian.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT i
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI..... ii
PEENGESAHAN..... iii
UCAPAN TERIMA KASIH iv
ABSTRAK vii
ABSTRACT..... viii
RINGKASAN SKRIPSI ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL.....xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN.....1
1.1. Latar Belakang.....1
1.2. Rumusan Masalah 9
1.2.1. Pernyataan Masalah 9
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 10
1.3. Tujuan Penelitian.....10
1.4. Kontribusi Penelitian.....11
1.4.1. Kontribusi Teoritis 11
1.4.2. Kontribusi Praktis 11
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1. Landasan Teori.....13
2.1.1. Kompetensi Kerja 13
2.1.2. Soft Skill.....17
2.1.3. Kesiapan Kerja.....18
2.1.4. Efikasi Diri.....20
2.2. Kajian Empiris.....23
2.3. Hipotesis Penelitian dan Kerangka Konseptual.....27
2.3.1. Hipotesis Penelitian 27
2.3.2. Kerangka Konseptual.....31

BAB III METODE PENELITIAN.....32
3.1. Bentuk Penelitian.....32
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 32
3.3. Data.....32
3.3.1. Sumber Data 32
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data 33
3.4. Populasi dan Sampel.....34

3.4.1. Populasi 34
3.4.2. Sampel 34
3.5. Variabel Penelitian 35
3.6. Metode Penelitian 37
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif 37
3.6.2. Teknik Analisis Data 38
3.6.3. Model Pengukuran (*Outer Model*) 38
3.6.4. Model Struktur (*Inner Model*) 40
3.6.5. Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*) 41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 42
4.1. Hasil Penelitian 42
4.1.1. Karakteristik Responden 42
4.2. Deskripsi Jawaban Responden 50
4.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel 50
4.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) 58
4.3.1. Hasil Uji Validitas 58
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas 63
4.4. Evaluasi Model Struktur (*Inner Model*) 64
4.4.1. Koefisien Determinasi (*R-Square*) 64
4.4.2. Uji *F-Square* 65
4.4.3. Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*) 66
4.5. Pembahasan 69
4.5.1. Hubungan Antara Kompetensi Kerja Terhadap Efikasi Diri 69
4.5.2. Hubungan Antara *Soft Skill* Terhadap Efikasi Diri 70
4.5.3. Hubungan Antara Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja 70
4.5.4. Hubungan Antara *Soft* Skill Terhadap Kesiapan Kerja 71
4.5.5. Hubungan Antara Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja 71
4.5.6. Hubungan Antara Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Efikasi Diri 72
4.5.7. Hubungan Antara *Soft* Skill Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Efikasi Diri 72

BAB V PENUTUP 74
5.1. Simpulan 74
5.2. Rekomendasi 75
5.2.1. Bagi Perguruan Tinggi Serta Lembaga Penyedia Tenaga Kerja (*Outsourcing*) 75
5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya 76

DAFTAR PUSTAKA 78
LAMPIRAN 84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Karakteristik Pengangguran Februari 2022-Februari 2024.....3
Tabel 1.2 Distribusi Responden Hasil Observasi 5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 23
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian 36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Asal 43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi Asal 44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi 46
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Yang Sedang Ditempuh Saat ini 49
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Yang Diharapkan.....49
Tabel 4.8 Penentuan Kategori Skor Berdasarkan Kategori Jawaban Responden ..50
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Kerja.....51
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap *Soft Skill*.....53
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Efikasi Diri 55
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Kesiapan Kerja 57
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Konvergen Dengan *Factor Loading* dan AVE.....59
Tabel 4.14 Nilai *Cross Loading* 61
Tabel 4.15 Nilai *Average Variance Ectraced* (AVE).....63
Tabel 4.16 Hasil Uji *Composite Reliability*.....63
Tabel 4.17 Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*) 64
Tabel 4.18 Nilai Uji *F-Square*.....65
Tabel 4.19 Hasil Uji *Direct Path Coefficient* (Pengaruh Langsung).....67
Tabel 4.20 Hasil Uji *Indirect Effect Inner Model* (Pengaruh Tidak Langsung).....68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 *Global Talent Shortage* dari tahun ke tahun.....1
Gambar 1.2 *Global Talent Shortage* berdasarkan industri vertikal.....2
Gambar 1.3 TPT menurut Pendidikan Tertinggi Februari 2022 – Februari 2024....4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian 31
Gambar 4.1 Nilai *Outer Loading* dan AVE 60
Gambar 4.2 *Bootstrapping Output* 66

DAFTAR LAMPIRAN

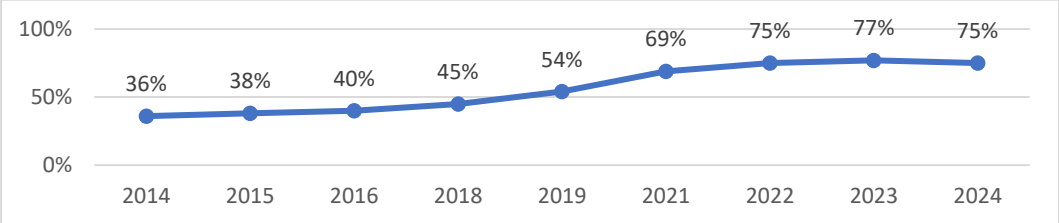
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....84
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner 90
Lampiran 3. Data Responden Penelitian.....109
Lampiran 4. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Loading*).....128
Lampiran 5. Evaluasi Model Struktur (*Inner Model)* 133
Lampiran 6. Pengujian Hipotesis 134

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

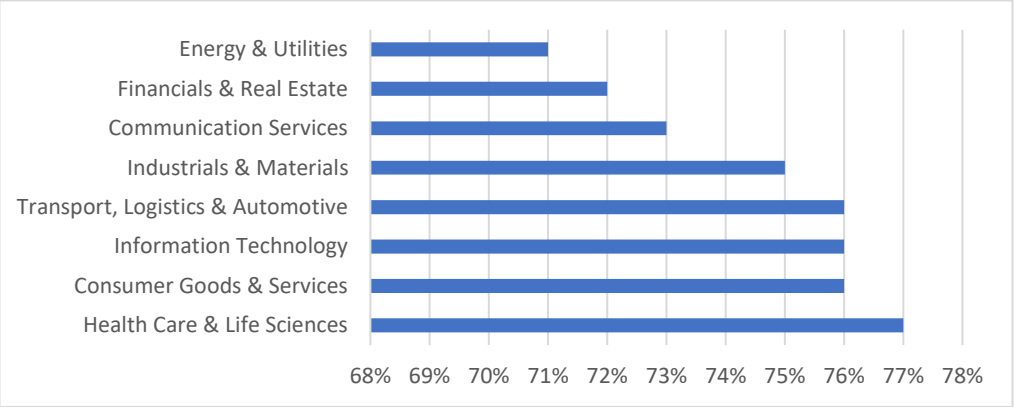
Di tengah arus global sekarang ini, perubahan ekonomi yang kian melonjak akan memberikan efek yang amat signifikan dalam kualifikasi tenaga kerja dan para pencari kerja. Perkembangan industri yang tumbuh semakin cepat di Indonesia memaksa calon tenaga kerja untuk menyiapkan tenaga kerja yang unggul agar memiliki daya saing tinggi (Pambajeng, *et al.,* 2024). Pendidikan merupakan komponen penting dalam proses meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia Karena pentingnya pendidikan untuk meningkatkan keterampilan seta pengetahuan siswa selama masa pendidikan dan meningkatkan kualitas lulusan untuk mencapai tujuan dari pendidikan, pendidikan yang kategorinya baik akan memberi hasil tenaga kerja yang kompetitif di lingkup ketenagakerjaan. Melalui sebab itu, memiliki generasi muda yang siap untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal (Wahyuni, *et al.,* 2023).

Dalam beberapa tahun terakhir fenomena *talent shortage* atau yang biasa disebut dengan kekurangan tenaga kerja cukup tinggi di berbagai negara dan merupakan sebuah kondisi di mana perusahaan mengalami kesulitan dalam menemukan calon karyawan yang memiliki *skill*, pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk memenuhi posisi dalam perusahaan. Berdasarkan laporan dari ManpowerGroup pada gambar 1.1 berikut menunjukkan terjadinya penurunan dari tahun sebelumnya sebanyak 2% namun hal tersebut masih menjadi perhatian yang krusial disebabkan jumlah tempat usaha yang kekurangan tenaga kerja yang terbilang cukup skala luas.



Gambar 1.1 *Global Talent Shortage* dari tahun ke tahun
Sumber : ManpowerGroup (2024).

Dalam laporannya juga ditemukan bahwa beberapa industri berikut mengalami kesulitan dalam menemukan tenaga kerja yang disajikan dalam gambar 1.2, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan calon tenaga kerja untuk mengisi posisi yang diinginkan.



Gambar 1.2 *Global Talent Shortage* berdasarkan industri vertikal
Sumber: ManpowerGroup (2024).

Perusahaan yang berada di Indonesia saat ini mengalami kesulitan menemukan kandidat calon karyawan yang memenuhi persyaratan pekerjaan. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Populix & Kitalulus (2024) menemukan bahwa sebanyak 46% perusahaan mengalami kesulitan dalam mencari calon karyawan. Salah satunya disebabkan oleh sejumlah faktor, diantaranya *soft skill* sebesar 35%, kompetensi kerja dalam bentuk keterampilan teknis sebesar 50%, tingkat pendidikan pelamar kurang tinggi sebesar 26%, tidak memiliki sertifikasi di bidang tertentu sebesar 17%, dan keterampilan bahasa asing yang rendah sebesar 11%. Hal tersebut menjadi tantangan besar seorang pencari kerja dalam persaingan mendapatkan pekerjaan saat ini.

Tantangan besar dalam persaingan mendapatkan pekerjaan di era globalisasi dan jumlah pencari kerja yang semakin meningkat mengakibatkan calon tenaga kerja perlu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar dapat mengurangi tingkat pengangguran. Merujuk pada data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tabel 1.1, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia di waktu bulan Februari tercatat berada di 4,82 % atau di 7,20 juta penduduk Indonesia dengan mayoritas didominasi oleh penduduk berusia 15-24 tahun (BPS,

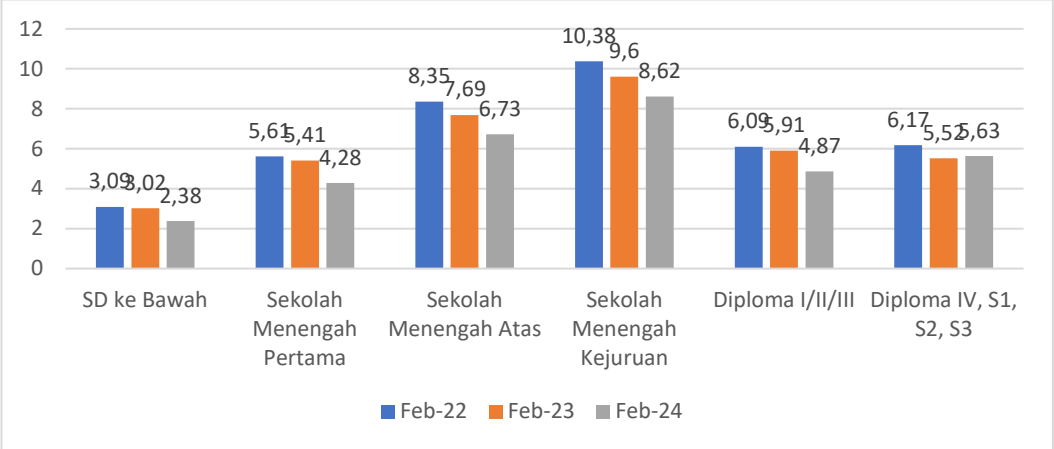
2024). Namun, TPT pada bulan Februari tahun 2024 mengalami penurunan yaitu sebesar 0,63 % dari TPT pada bulan Februari tahun 2023. Pada Februari 2024, kelompok umur TPT yang tertinggi berada di usia 15-24 tahun sebesar 16,42 %. Penduduk pada kelompok usia 15-24 merupakan golongan TPT tertinggi yang meliputi Generasi Z. Penduduk yang lahir setelah generasi *Millenial* dari tahun 1997 hingga 2012 dikenal dengan Gen Z (Ismail, *et al.,* 2023). Berdasarkan tingkat pendidikan, generasi Z berada di usia 15-24 tahun di mana salah satunya ialah sebagai mahasiswa dan yang telah lulus dari perguruan tinggi atau disebut dengan *fresh graduate*.

Tabel 1.1
Karakteristik Pengangguran Februari 2022-Februari 2024

Karakteristik Pengangguran	**Februari 2022**	**Februari 2023**	**Februari 2024**	**Perubahan Feb 2022-Feb 2023 (persen poin)**	**Perubahan Feb 2023-Feb 2024 (persen poin)**
Tingkat Pengangguran Terbuka	5,83	5,45	4,82	-0,38	-0,63
TPT Menurut Kelompok Umur					
- 15-24 tahun	17,08	16,46	16,42	-0,62	-0,04
- 25-59 tahun	4,29	3,95	3,08	-0,34	-0,87
- 60 tahun ke atas	1,22	1,13	1,14	-0,09	0,01

Sumber: BPS (2024)

Berdasarkan data dari BPS pada gambar diagram 1.3 menunjukkan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menempati posisi pertama dengan 8,62%, sementara lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) menempati posisi kedua dengan 6,73%, menurut TPT jenjang pendidikan pada Februari 2024. Tingkat pengangguran yang berasal dari perguruan tinggi yaitu 5,63 %, di mana terjadi peningkatan sebesar 0,11 %. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang menyebabkan kenaikan pada tingkat pengangguran di perguruan tinggi terkhusus pada lulusan Diploma IV, S1, S2, dan S3.



Gambar 1.3 TPT menurut Pendidikan Tertinggi Februari 2022-Februari 2024
Sumber : BPS (2024).

Perkembangan teknologi yang semakin cepat merupakan hambatan peruntukannya bagi perguruan tinggi dalam melahirkan lulusan yang sifatnya bedaya saing di pasar saat ini (Savitri, 2024). Dalam dunia kerja saat ini, tuntutan akan pekerjaan kian meningkat, sehingga berpengaruh pada keterampilan yang diperlukan untuk mencapai karier yang baik. Perguruan tinggi harus menyediakan pengembangan keterampilan dan pengetahuan untuk mahasiswa yang secara relevan dengan kebutuhan pasar di aspek tenaga kerja karena tuntutan akan tenaga kerja profesional dan berdaya saing.

Dalam keadaan ini, mahasiswa perlu mengembangkan kemampuan, inovasi, keterampilan, pengetahuan serta pengalaman sebagai syarat dalam kesiapan mereka guna masuki dunia kerja agar mampu bersaing dengan calon tenaga karyawan lainnya. Masalah yang timbul dalam dunia kerja saat ini di antaranya ialah seberapa siap seorang individu untuk masuk dunia kerja. Setelah lulus, mahasiswa akan memasuki dunia kerja. Seorang mahasiswa yang sudah lulus sudah mempunyai tujuan untuk menentukan masa depan. Salah satu tugas baru mereka ialah menemukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi pada tabel 1.2 yang dilakukan terhadap 27 orang mahasiswa di mana mahasiswa yang mengisi pertanyaan observasi di antaranya mahasiswa semester 5, semester 7, dan *freshgraduate*. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa sebanyak 16 responden menyatakan telah punya

kemampuan yang kategorinya cukup masuk ke lingkup dunia kerja yang didominasi oleh mahasiswa semester 7 sebanyak 9 responden namun sebanyak 3 responden pada semester yang sama menyatakan belum punya kemampuan yang kategorinya cukup masuk ke lingkup dunia kerja. Sedangkan pada *freshgraduate* sebanyak 3 orang telah punya kemampuan yang kategorinya cukup masuk ke lingkup dunia kerja. Sisanya pada semester 5 sebanyak 4 responden menyatakan telah memiliki kemampuan yang cukup memasuki dunia kerja dan sebanyak 8 responden tidak punya kemampuan yang kategorinya cukup masuk ke lingkup dunia kerja.

Pada observasi tersebut ditemukan bahwa mahasiswa merasa mereka merasa telah yakin untuk mencapai tujuan di dunia kerja dengan persentase terbanyak pada mahasiswa semester 7 dan *freshgraduate* dan pada mahasiswa merasa belum memiliki keyakinan untuk memasuki dunia kerja. Namun, berdasarkan hasil observasi tersebut ditemukan bahwa mahasiswa beranggapan bahwa mereka telah memiliki kompetensi kerja sebesar 63% dan *soft skill* dengan persentase yang besarnya 74,1% yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja.

Tabel 1.2
Distribusi Responden Hasil Observasi

Pertanyaan	Ya (dalam persen)	Tidak (dalam persen)
Saya merasa telah punya kemampuan yang kategorinya cukup untuk masuk ke lingkup dunia kerja	16 Responden 59,3%	11 Responden 40,7%
Saya telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam dunia kerja	17 Responden 63%	10 Responden 37%
Saya telah mengembangkan s*oft skill* yang dapat menunjang dunia kerja	20 Responden 74,1%	7 Responden 25,9%
Saya merasa telah memiliki pengetahuan dan keyakinan untuk mencapai tujuan di dunia kerja	16 Responden 59,3%	11 Responden 40,7%

Sumber: Data primer yang diolah (2024).

Pada langkah pertama yang perlu dilakukan oleh mahasiswa untuk melaksanakan kesiapan kerja ialah mahasiswa didorong untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki, ilmu pengetahuan yang didapat, serta

keahlian sebagai modal kesiapan kerja mereka untuk bekerja agar dapat bersaing dengan lulusan lainnya dalam memperoleh pekerjaan yang diharapkan. Namun, mendapatkan pekerjaan yang relevan dengan kompetensi, bakat, serta minat pribadi menjadi lebih sulit daripada yang diharapkan. Terdapat sejumlah hambatan maupun tantangan yang dapat menyulitkan proses tersebut.

Seorang mahasiswa harus memiliki keyakinan dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi semua tantangan serta kewajiban yang akan diberikan kepadanya. Seseorang yang tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar berhasil di dunia kerja akan menghadapi banyak tantangan. Podungge, *et al* (2023) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai keadaan di mana secara fisik, mental, pengetahuan maupun keterampilan dapat memberikan kontribusi dalam dunia ketenagakerjaan, dengan melatih kemampuan yang dipunyai, serta bisa untuk melakukan penyelesaian tugas yang dibebankan. Sehingga ketika seorang mahasiswa lulus, mahasiswa memiliki segala hal yang diperlukan untuk memenuhi posisi kerja yang diharapkan atau dapat menciptakan lapangan kerja sendiri.

Sebelum lulus dari perguruan tinggi, seorang mahasiswa perlu mempersiapkan kesiapan kerja dengan baik. Salah satu hal yang perlu dimiliki seorang mahasiswa untuk memasuki dunia kerja adalah kompetensi kerja. Kompetensi kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang dimiliki calon tenaga kerja, di dalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan, dan faktor dalam diri lainnya, yang membantu seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka (Busro, 2023). Kompetensi sangat memberi pengaruh dalam kesiapan kerja yang dipunyai oleh seorang mahasiswa untuk masuk ke dunia kerja. Kompetensi ialah kemampuan unik yang dimiliki individu yang menciptakan nilai tinggi bagi perusahaan (Mathis, *et al.,* 2017). Kompetensi sangat erat kaitannya dengan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat (Sari & Rini, 2023). Kompetensi kerja menjadi salah satu tuntutan penting untuk memasuki dunia kerja saat ini. Terlebih dalam lingkungan pasar kerja yang sering berubah dan sangat kompetitif, memiliki kompetensi kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan nantinya. Karena dengan adanya kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan diri

pada kompetensi pribadi individu, hal ini juga berperan penting dalam bagi kesiapan kerja (Pratiwi, *et al.,* 2024).

Dalam penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa kompetensi kerja memberikan kontribusi terhadap kesiapan kerja. Di antaranya yaitu pada penelitian Riyanto, *et al* (2020) menyatakan bilamana kompetensi kerja, motivasi belajar, kemandirian dan disiplin memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja. Dalam penelitian oleh Ramadhan & Kurniawan (2022) menjelaskan bahwa praktik kerja industri serta kompetensi kerja punya kontribusi bernilai signifikan dihadapkannya dengan kesiapan kerja.

Keterampilan yang berasal dari *soft skill* juga sangat diperlukan untuk bisa menunjang para mahasiswa menghadapi dunia kerja di masa depan. *Soft skill* ialah kompetensi yang berasal dari dalam diri seseorang diluar keterampilan teknis yang meliputi berpikir kritis, komunikasi, kerja tim, adaptasi, *problem solving*, kolaborasi dan sebagainya. *Soft skill* merupakan keterampilan untuk bersosialisasi dengan orang lain, memiliki budi pekerti yang luhur yang stabil, kemampuan untuk mengelola emosi, berkomunikasi, dan bekerja sama dalam tim (Pratiwi, *et al.,* 2024). Agar dapat menunjang guna memasuki dunia kerja, tidak hanya memerlukan kemampuan dalam hal pengetahuan saja, *soft skill* juga sangat diperlukan di dalamnya. Karena jika seseorang memiliki *soft skill* yang baik, hal ini tentunya akan memberikan kelebihan karena mereka memiliki keterampilan komunikasi dan kerja tim sehingga akan menimbulkan kerja sama yang baik pula dari rekan kerja. Selain itu, ketika seseorang ditempatkan di tempat kerja yang pastinya akan berinteraksi dengan banyak orang, seorang individu diharuskan untuk dapat menciptakan hubungan yang baik dan berkualitas dengan bagaimana cara individu tersebut merespon, bersikap serta berkomunikasi dengan lawan bicaranya.

Pernyataan bahwa *soft skill* dapat memberi kontribusi bernilai positif dihadapkannya dengan kesiapan kerja dapat dibuktikan oleh adanya temuan penelitian sebelumnya oleh Pambajeng, *et al* (2024) yang menjelaskan bahwa *soft skill,* dorongan profesional, hingga praktik kerja memberikan pengaruh kesiapan profesional. Namun, dalam kajian oleh Pratiwi, *et al* (2024) menunjukkan hasil

yang berbeda dimana tidak memberikan kontribusi bernilai bermakna secara statistik antara *soft skill* dihadapkannya terhadap kapabilitas kerja.

Selain kompetensi kerja dan *soft skill*, persiapan profesional pun bisa diamati melalui efikasi diri. Keyakinan seorang individu tentang kemampuan mereka guna mengatasi berbagai situasi dalam hidup mereka dikenal sebagai efikasi diri. Efikasi diri juga bisa dimaknai menjadi kemampuan yang didasarkan pada pembelajaran dari pengalaman sebelumnya yang membuat seseorang lebih yakin dalam melakukan atau menyelesaikan sesuatu (Podungge, *et al.,* 2023). Efikasi diri merupakan yakin pada kapabilitas dalam mengatur maupun mengajukan upaya yang dibutuhkan guna memperoleh keterampilan tertentu (Busro, 2017). Dalam hal ini, efikasi diri pun bisa dilakukan pendefinisan menjadi kepercayaan individu untuk menyelesaikan berbagai macam tantangan, termasuk memperoleh keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menyiapkan diri untuk dunia kerja di masa depan. Orang dengan efikasi diri yang bernilai tinggi dapat merasa yakin bahwa diam mampu mengatasi berbagai masalah. Ini memberi petunjuk bahwa kesiapan kerja setiap orang cenderung diberi pengaruh oleh efikasi diri.

Penelitian sebelumnya menyoroti pada keyakinan diri memengaruhi kesiapan kerja. Diantaranya yaitu pada penelitian Basuki, *et al* (2023) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri, *adversity quotient*, hingga motivasi kerja memengaruhi kesiapan kerja secara signifikan. Pada penelitian Fitri, *et al* (2023) menjelaskan bahwa kemampuan kerja dan keyakinan diri memiliki dampak dalam kontribusi pada kesiapan kerja.

Pada kajian oleh Nurussyifa & Listiadi (2021) ditemukan bahwa keyakinan diri menjembatani hubungan kompetensi dan kesiapan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Didasarkan dengan studi sebelumnya, belum adanya penelitian yang memberikan pengaruh signifikan hubungan secara mediasi antara kemampuan profesional berdampak pada kesiapan kerja lewat efikasi diri.

Selain kepercayaan diri berperan sebagai penghubung antara keterampilan kerja terhadap kesiapan memasuki dunia kerja, efikasi diri juga dapat menjadi mediasi antara *soft skill* dalam menunjang kesiapan kerja. Dalam studi ini yang

dilaksanakan melalui Dian, *et al* (2023) menemukan bahwa kepercayaan diri individu dapat memberikan pengaruh yang signifikan sebagai mediasi antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Diharapkan bahwa hubungan mediasi ini akan membantu Generasi Z menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang penuh dengan tantangan dan perubahan.

Merujuk pada kajian sebelumnya, ditemukan perbedaan pada hasil penelitian terkait variabel yang diteliti dalam setiap penelitian. Sementara perbedaan antara kajian ini dengan kajian sebelumnya ialah peneliti ingin menggabungkan variabel-variabel dari penelitian terdahulu untuk melihat pengaruh terhadap kesiapan kerja. Di mana pada penelitian terdahulu kombinasi dari variabel kompetensi kerja dan *soft skill* yang memberi pengaruh kesiapan kerja dan dimediasi efikasi diri tidak memiliki kesamaan dan ada perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, untuk itu pada penelitian ini bermaksud untuk melihat dari kombinasi variabel tersebut yang pengaruhnya terhadap kesiapan kerja khususnya pada generasi Z saat ini.

Berdasarkan penjelasan mengenai permasalahan dan fenomena tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengkaji dengan judul penelitian **Pengaruh Kompetensi Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Dimediasi Oleh Efikasi diri Pada Generasi Z yang Menempuh Pendidikan Tinggi di Indonesia.**

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Di era globalisasi ini banyak perusahaan yang menaikkan kualifikasi pada suatu posisi pekerjaan yang dapat memicu timbulnya kondisi di mana perusahaan tidak dapat menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang diinginkan di mana sebanyak 46% perusahaan mengalami kesulitan untuk menemukan tenaga kerja. Dengan demikian fokus utama yang perlu dipersiapkan Generasi Z adalah bagaimana meningkatkan kualitas diri mereka guna menghadapi tantangan di dunia kerja. Salah satu faktor utama untuk mengatasi fenomena tersebut ialah dengan meningkatkan kesiapan kerja melalui kompetensi kerja dan *soft skill* para calon tenaga kerja sehingga diharapkan para lulusan perguruan tinggi

yang berasal dari Generasi Z dapat mengefikasi diri agar bisa selaras dan memenuhi kebutuhan pasar ketenagakerjaan kini maupun masa depan.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dengan uraian penelitian dan pernyataan masalah yang sesuai dikemukakan, maka bisa disampaikan pertanyaan penelitian ini:

a. Apakah kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
b. Apakah *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
c. Apakah kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
d. Apakah *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
e. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
f. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?
g. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk didalam penjabaran latar belakang yang dipaparkan, rumusan masalah serta pertanyaan penelitian yang sudah dijelaskan, maka bisa disampaikan tujuan penelitian ialah:

a. Menguji serta menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
b. Menguji serta menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
c. Menguji serta menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
d. Menguji serta menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.

e. Menguji serta menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
f. Menguji serta menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi kerja terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.
g. Menguji serta menganalisis pengaruh tidak langsung *soft skill* terhadap kesiapan kerja melalui efikasi diri pada Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Indonesia.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini harapannya mampu berkontribusi peruntukkannya bagi pengayaan kajian ilmiah di cakupan ilmu manajemen, utamanya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif perilaku calon tenaga kerja yang terkait dengan kompetensi kerja, *soft skill*, kesiapan kerja, dan efikasi diri.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini harapannya bisa menambah wawasan bagi perguruan tinggi dan lembaga penyedia tenaga kerja atau *outsourcing* dalam merumuskan dan menetapkan strategi dalam meningkatkan kompetensi kerja dan *soft skill* alumni yang sesuai dengan permintaan pasar kerja.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Generasi Z juga dikenal sebagai Gen Z, terdiri dari orang yang lahir pada rentang 1997-2012. Mereka juga sering disebut sebagai *IGeneration* atau generasi digital. Generasi ini juga mendapatkan sebutan "*digital native*" karena pada generasi ini komunikasi utama yang digunakan ialah perangkat seluler dan sangat nyaman menjalani kehidupan daring. Oleh karena itu, generasi Z sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan mempengaruhi karakter serta kepribadian mereka dalam berbagai aspek termasuk dalam hal belajar, bekerja, dan berinteraksi sosial. Dari segi populasi, generasi Z terbilang cukup besar, dan jika digabungkan dengan generasi milenial, jumlah mereka menjadi signifikan.

Badan Pusat Statistik membagi penduduk menjadi empat generasi, yaitu pasca-GenZ, Gen Z, Milenial, Generasi X (Gen X), *baby boomer*, dan *pre-boomer*.

Pasca-Gen Z ialah mereka yang berasal dari generasi pasca-2013 (saat ini berumur 10 tahun). Gen Z ialah orang yang dilahirkan dalam kurun waktu 1997-2012 (saat ini berusia 11-27 tahun), Milenial ialah mereka yang berasal dari angkatan tahun 1981 sampai 1996 (berusia 28-43 tahun), generasi X ialah individu yang lahir antara 1965 hingga 1980 (berusia 44-59 tahun), *baby boomer* ialah individu yang lahir antara tahun 1946 hingga 1964 (berusia 60-78 tahun), dan *pre-boomer* ialah individu yang lahir sebelum tahun 1945 (berusia 79 tahun ke atas).

Generasi Z adalah kelompok masyarakat saat ini yang tengah menjalani pendidikan di perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan teman generasi Z untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman untuk memasuki pasar ketenagakerjaan. Kualifikasi untuk memasuki pasar tenaga kerja yang semakin kompleks mengakibatkan generasi Z memerlukan pendidikan yang lebih tinggi untuk memenuhi permintaan akan pasar tenaga kerja yang berpendidikan tinggi serta berkualitas. Salah satu kualifikasi yang diharapkan pencari kerja adalah kompetensi kerja dan *soft skill* yang memadai serta sesuai dengan tuntutan posisi yang dilamar.