

Pengaruh *Soft Skill*, Efikasi Diri, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro

Aprilia Icha Puspitasari^{1*}, Artha Febriana², Aris Puji Purwatiningsih³, Tito Aditya Perdana⁴

^{1*,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

Email: 211202207652@mhs.dinus.ac.id^{1*}, artha.febriana@dsn.dinus.ac.id², aris.puji.p@dsn.dinus.ac.id³, titoaditya92@dsn.dinus.ac.id⁴

Abstrak. Kesiapan kerja adalah kondisi di mana seseorang memiliki kemampuan, pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan ini berperan sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan industri. Berdasarkan data tracer study Universitas Dian Nuswantoro, sekitar 64,7% alumni dalam lima tahun terakhir belum bekerja atau berwirausaha, menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa masih menjadi tantangan nyata. Penelitian ini memiliki tujuan dalam melakukan analisis pada pengaruh *soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro, angkatan 2022. Populasi penelitian adalah 558 mahasiswa manajemen, dengan sampel sejumlah 125 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert, serta analisis data menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berbantuan SmartPLS 4. *Soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi secara bersama-sama menjelaskan 78% variasi kesiapan kerja mahasiswa ($R\text{-square}$ 0,780). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja, bahwa ketiga variabel independen ini meningkatkan kesiapan kerja profesional mahasiswa.

Kata kunci: *Soft Skill*; Efikasi Diri; Keaktifan Berorganisasi; Kesiapan Kerja.

Abstract. Work readiness is a condition in which an individual possesses the abilities, knowledge, attitudes, and skills required to enter the workforce. It serves as a bridge between the world of education and industry. Based on tracer study data from Universitas Dian Nuswantoro, approximately 64.7% of alumni over the past five years have not yet been employed or engaged in entrepreneurship, indicating that students' work readiness remains a significant challenge. This study aims to analyze the influence of soft skills, self-efficacy, and organizational activeness on the work readiness of final-semester students in the Management Study Program at Universitas Dian Nuswantoro, batch 2022. The research population consisted of 558 management students, with a sample of 125 respondents selected using purposive sampling techniques. The study employed a quantitative approach with a survey design, collecting data through Likert-scale questionnaires and analyzing them using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. Soft skills, self-efficacy, and organizational activeness collectively explain 78% of the variance in students' work readiness ($R\text{-square}$ = 0.780). The results indicate that soft skills, self-efficacy, and organizational activeness have a significant positive effect on work readiness, demonstrating that these three independent variables enhance students' professional work readiness.

Keywords: *Soft Skills*; Self-Efficacy; Organizational Activity; Work Readiness.

Pendahuluan

Di era globalisasi, perubahan yang berlangsung dengan cepat dan kompetisi dalam dunia kerja mengharuskan para pekerja untuk mengembangkan keterampilan teknis serta *soft skill* yang sesuai dengan tuntutan industri (Wulandari & Waskito, 2024). Tingginya tingkat persaingan mendorong individu untuk terus berinovasi, beradaptasi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Orck & Om, 2025). Berdasarkan penelitian oleh Cheng *et al.* (2025), perguruan tinggi memainkan peran penting dalam mempersiapkan lulusan yang tidak hanya paham dalam bidang akademik, tetapi juga menguasai keterampilan praktis, berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi, kolaborasi, serta kesiapan untuk bekerja. Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi perlu menyusun kurikulum yang responsif, meningkatkan pengembangan diri mahasiswa, serta membangun kemitraan dengan industri agar lulusan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar kerja yang selalu berubah (Cheng *et al.*, 2025). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran terbuka menurun dari 5,45% pada Februari 2023 menjadi 4,82% pada Februari 2024 dan 4,76% pada Februari 2025. Namun, jumlah pengangguran tetap berada di angka sekitar 7,28 juta jiwa.

Perubahan dalam dunia kerja akibat globalisasi, teknologi, dan digitalisasi membuat pasar tenaga kerja semakin menuntut kualifikasi yang lebih tinggi, sehingga lulusan perguruan tinggi harus menghadapi tantangan yang lebih rumit (Puspitasari & Fadhli, 2024). Kesiapan untuk bekerja adalah aspek penting yang mempengaruhi kemampuan individu dalam meraih kesuksesan di dunia profesional, terutama di tengah meningkatnya dinamika dan persaingan ketat dalam pasar kerja modern (Harianto *et al.*, 2025). Salah satu masalah utama dalam pengembangan sumber daya manusia di Indonesia adalah fenomena lulusan perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja, yang mencerminkan kesenjangan antara kompetensi akademik dengan kebutuhan industri serta berdampak langsung pada tingkat pengangguran terdidik di tingkat nasional (Cheng *et al.*, 2025). Kondisi ini tergambar jelas

dalam data *tracer study* Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS) Semarang selama lima tahun terakhir, di mana dari total 13.591 alumni yang terpantau, sebanyak 8.799 alumni atau sekitar (64,7%) belum berstatus bekerja maupun berwirausaha. Secara rinci, survei 2021 untuk alumni 2020 mencatat 1.142 dari 1.606 alumni (71,1%) belum bekerja, kemudian survei 2022 untuk alumni 2021 mencatat 2.007 dari 3.254 alumni (61,7%), survei 2023 untuk alumni 2022 mencatat 1.790 dari 2.843 alumni (62,9%), survei 2024 untuk alumni 2023 mencatat 1.923 dari 3.141 alumni (61,2%), dan survei 2025 untuk alumni 2024 kembali menunjukkan peningkatan dengan 1.937 dari 2.747 alumni (70,5%) yang belum mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemilikan gelar sarjana belum menjadi jaminan untuk langsung terserap di dunia kerja, sehingga diperlukan peningkatan kesiapan kerja, penguatan kompetensi, serta penyesuaian kurikulum pendidikan tinggi agar selaras dengan kebutuhan industri dan perkembangan pasar kerja yang terus berubah (Puspitasari & Fadhli, 2024). Data *tracer study* yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Laporan *Tracer Study* Universitas Dian Nuswantoro Tahun 2024 yang diterbitkan oleh Pusat Pengembangan Karier Universitas Dian Nuswantoro.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa 64,7% alumni dalam lima tahun terakhir belum bekerja atau berwirausaha, sehingga mempertegas adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja. Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel, yaitu *soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi, karena ketiganya merupakan faktor internal individu yang berperan dalam membentuk kesiapan kerja berdasarkan pendekatan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT). Berbeda dengan faktor eksternal seperti pengalaman magang atau *hard skill* yang lebih bersifat teknis, ketiga variabel ini dipilih karena berhubungan langsung dengan aspek psikologis, interpersonal, serta pengalaman sosial mahasiswa yang memengaruhi kepercayaan diri, kemampuan adaptasi, dan kesiapan menghadapi tuntutan profesional. Untuk menekankan signifikansi penelitian ini, peneliti melakukan survei awal terhadap 27 mahasiswa semester 7 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Dian Nuswantoro.

Penelitian ini menganalisis empat variabel utama yang terkait dengan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja menggunakan kuesioner. Dari aspek *soft skill* (X1), responden 51,9% merasa belum mampu mencari solusi alternatif ketika menghadapi suatu masalah akademik maupun organisasi, 55,6% responden belum yakin bekerja sama dengan baik dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama, 44,4% responden belum yakin menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan tanggung jawab, 55,6% responden belum merasa yakin menyampaikan pendapat dengan jelas kepada orang lain, dan 51,9% responden belum mampu mengambil inisiatif untuk mengarahkan kelompok saat dibutuhkan. Pada aspek efikasi diri (X2), responden 55,6% belum mampu belajar dari kegagalan untuk meningkatkan kemampuan, 51,9% responden masih belajar meningkatkan kemampuan dengan mengamati cara orang lain menyelesaikan tugas, 48,1% responden masih perlu dukungan dan dorongan dari orang lain untuk meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri, dan 55,6% responden belum mampu mengelola emosi dan stres dengan baik sehingga tetap percaya diri dalam menghadapi tantangan dan tekanan kerja.

Dari aspek keaktifan berorganisasi (X3), 51,9% masih banyak responden yang berhalangan hadir dan aktif mengikuti setiap pertemuan atau kegiatan organisasi yang diikuti, 48,1% masih banyak responden belum menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan yang dipegang dalam organisasi dengan baik dan maksimal, 51,9% masih banyak responden yang tidak aktif memberikan saran, usulan, kritik, dan pendapat yang membangun untuk kemajuan dan perbaikan organisasi, 55,6% responden masih banyak yang belum bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk kegiatan organisasi meskipun jadwal padat, dan 55,6% responden belum banyak memiliki motivasi yang tinggi untuk berkontribusi aktif dan memberikan yang terbaik bagi organisasi yang diikuti. Selanjutnya, pada aspek kesiapan kerja (Y), 55,6% responden masih banyak yang belum berpikir secara logis dan objektif dalam mengambil keputusan, 51,9% responden masih banyak memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, 59,3% responden belum siap memiliki

tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diberikan, baik secara individu maupun kelompok, 55,6% responden belum siap beradaptasi dan menyesuaikan diri terhadap situasi dan kondisi di tempat kerja, dan 48,1% banyak responden belum yakin memiliki visi, misi, serta tujuan untuk mengikuti perkembangan pekerjaan sesuai bidangnya. Berdasarkan hasil survei awal ditemukan bahwa sebagian besar responden belum memiliki kesiapan yang memadai untuk memasuki dunia kerja. Hal ini tercermin dari rata-rata lebih dari 50% responden yang mengaku belum mampu memecahkan masalah, bekerja sama dalam tim, dan mengambil inisiatif kepemimpinan dalam aspek *soft skill*, belum mampu belajar dari kegagalan serta masih bergantung pada dukungan eksternal dalam aspek efikasi diri, serta partisipasi yang rendah dan motivasi yang minim dalam kegiatan organisasi. Dari aspek kesiapan kerja, lebih dari 55% responden belum siap berpikir logis dalam pengambilan keputusan, belum mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan belum memiliki visi karier yang jelas.

Temuan ini menegaskan bahwa rendahnya *soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi secara bersama-sama berdampak pada belum optimalnya kesiapan kerja mahasiswa, sehingga penelitian ini menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Bagi mahasiswa yang berada di tahun-tahun terakhir studi, lembaga pendidikan tinggi memainkan peran penting dalam mempersiapkan mereka menghadapi dunia kerja yang rumit dan serba cepat (Cheng *et al.*, 2025). Menurut penelitian pada mahasiswa vokasional, kesiapan kerja meliputi keterampilan teknis serta budaya kerja yang sesuai dengan tuntutan industri terkini (Yulanto *et al.*, 2025). Perusahaan sangat menghargai lulusan yang siap untuk bekerja karena mereka cenderung memiliki pengetahuan yang relevan, keterampilan yang dapat langsung diterapkan, serta motivasi untuk terus berkembang dalam lingkungan kerja (Bawazir & Suhana, 2023). Meski perguruan tinggi sudah berupaya untuk membekali mahasiswa dengan kompetensi yang dibutuhkan, tidak semua mahasiswa memiliki kadar kesiapan kerja yang sesuai, terutama dalam hal *soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi.

Soft skill menurut penelitian Axiak (2025) terdiri dari kemampuan non-teknis yang memungkinkan seseorang untuk berinteraksi efektif dengan orang lain (kemampuan interpersonal) serta dapat mengelola dirinya sendiri (kemampuan intrapersonal). Keterampilan ini mencakup komunikasi, kerja sama, kemampuan beradaptasi, pengelolaan emosi, dan pemecahan masalah, yang semuanya berkontribusi pada kinerja optimal di berbagai sektor profesional (Diana *et al.*, 2025). Untuk memenuhi tuntutan tempat kerja modern, pemberi kerja semakin mencari lulusan yang memiliki keahlian teknis dan *soft skill* yang memadai (Aprillia & Wulansari, 2025). Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki dampak yang cukup besar pada kesiapan kerja mahasiswa, terutama jika disertai dengan pengalaman magang (Souza dkk., 2025). Kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada *soft skill* tetapi juga pada efikasi diri. Sebuah penelitian oleh Junaidi (2024) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk melakukan aktivitas dan mencapai tujuan.

Menurut Pratiwi dkk. (2025), efikasi diri adalah kepercayaan seseorang pada kemampuannya untuk mengendalikan dan melaksanakan aktivitas penting dalam keadaan tertentu. Selain *soft skill*, efikasi diri juga merupakan elemen penting karena kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya berpengaruh pada motivasi, ketahanan, dan kemampuan beradaptasi saat menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja (Nurbaiti & Putri, 2024). Penelitian di bidang manajemen menunjukkan bahwa efikasi diri memainkan peran penting dalam kesiapan kerja mahasiswa. Keaktifan berorganisasi adalah faktor penting untuk meningkatkan kesiapan kerja (Munir & Zaheer, 2021). Partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi tidak hanya memberikan pengalaman dalam kepemimpinan, kerja tim, dan pengambilan keputusan, tetapi juga membantu membentuk karakter individu melalui pengembangan responsivitas, akuntabilitas, adaptabilitas, empati, dan transparansi (Angiasari *et al.*, 2025). Dengan terlibat, individu dapat mempelajari keterampilan sosial dan emosional yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga mereka lebih siap menghadapi masalah di tempat kerja

dibandingkan dengan mereka yang tidak berpartisipasi dalam kelompok (Rosyida *et al.*, 2025). Peneliti (Marpaung & Nurhamlin, 2025) mengungkapkan bahwa mahasiswa yang aktif dalam kelompok sangat memengaruhi kemajuan akademiknya. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Hana & Sumiati, 2025). Diana, Putra, dan Rahmawati (2022) menemukan bahwa *soft skill* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan pemecahan masalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan tersebut diperkuat oleh Bawazir dan Suhana (2023) yang menyatakan bahwa *soft skill* menjadi faktor dominan dalam meningkatkan employability lulusan, serta oleh Aprillia dan Wulansari (2024) yang menegaskan bahwa perusahaan lebih memprioritaskan lulusan dengan keseimbangan *hard skill* dan *soft skill*.

Dari aspek psikologis, Harianto *et al.* (2025) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir karena meningkatkan motivasi, ketahanan, dan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan karier, yang juga didukung oleh penelitian Pratiwi, Hidayat, dan Lestari (2023) serta Nurbaiti dan Putri (2024) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, keaktifan berorganisasi juga terbukti berperan penting, sebagaimana ditemukan oleh Munir dan Zaheer (2021) bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi memiliki kesiapan kerja lebih tinggi dibandingkan yang tidak aktif, serta diperkuat oleh Angiasari, Wibowo, dan Sari (2025) dan Rosyida *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa pengalaman organisasi meningkatkan kepemimpinan, kemampuan interpersonal, dan adaptabilitas yang mendukung kesiapan kerja. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa, namun masih terbatas penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada mahasiswa Program Studi Manajemen, sehingga penelitian ini hadir untuk

mengisi kesenjangan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar studi hanya meneliti satu atau dua variabel secara terpisah, seperti *soft skill* dan kesiapan kerja atau efikasi diri dan kesiapan kerja. Masih terbatas penelitian yang menguji pengaruh ketiga variabel secara simultan, khususnya pada mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Dian Nuswantoro Semarang (Rumengan & Tengker, 2025). Penelitian ini menyajikan metode baru, yaitu menilai dampak simultan dari *soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini berfokus pada mahasiswa semester akhir untuk memahami kesiapan mereka dalam transisi ke dunia profesional. Berdasarkan definisi ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Pemahaman terhadap ketiga variabel ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang elemen-elemen yang berkontribusi pada kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia profesional, sekaligus memberikan masukan untuk pengembangan program pendidikan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan industri.

Penting bagi mahasiswa untuk mempersiapkan diri sebaik mungkin selama masa kuliah dengan cara mengembangkan keterampilan interpersonal, meningkatkan kepercayaan diri, dan terlibat aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Ketiga aspek ini adalah fondasi yang krusial dalam membangun kemampuan beradaptasi, rasa percaya diri, serta keterampilan profesional yang sangat diperlukan saat memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif dan memerlukan fleksibilitas tinggi. Keterampilan interpersonal yang baik memungkinkan mahasiswa untuk berkomunikasi dengan efisien, bekerja sama dalam tim, menyelesaikan masalah dengan cara yang kreatif, dan menunjukkan sikap kerja yang positif (Bisschoff dan Massyn, 2024). Selain itu, kepercayaan diri yang tinggi mendorong mahasiswa untuk lebih yakin akan kemampuan mereka saat menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan tetap bertahan di tengah kesulitan dalam lingkungan kerja. Di samping itu, partisipasi dalam kegiatan organisasi sangat

berharga bagi siswa yang ingin mempersiapkan karir mereka. Melalui keanggotaan dalam berbagai kelompok, siswa dapat mengasah kemampuan seperti kepemimpinan, kerja tim, dan komunikasi yang sangat dicari oleh para pemberi kerja.

Tinjauan Literatur

Social Cognitive Career Theory (SCCT)

Social Cognitive Career Theory (SCCT) adalah teori yang pertama kali dikembangkan oleh Lent, Brown, dan Hackett (1994) yang merupakan pengembangan dari teori *Social Cognitive Theory* milik Albert Bandura (1986). Teori SCCT ini menjelaskan bahwa perkembangan minat, keputusan, dan persiapan karier seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara efikasi diri, harapan hasil, serta tujuan karier. Selain itu, faktor pengalaman belajar, dukungan sosial, dan kendala dari lingkungan juga berperan. Tingkat efikasi diri yang tinggi mengarah pada aspirasi profesional yang positif, tujuan yang terdefinisi, dan kesiapan kerja yang lebih baik. Dalam konteks mahasiswa, SCCT memberikan landasan teoritis untuk memahami bagaimana efikasi diri berkontribusi pada kesiapan kerja, di mana perencanaan karier menjadi jembatan untuk mengubah keyakinan dan harapan individu menjadi tindakan nyata dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja (Wang *et al.*, 2022). Teori SCCT menyediakan kerangka kerja penting untuk menganalisis hubungan antara *soft skill*, efikasi diri, keterlibatan organisasi, dan kesiapan kerja bagi mahasiswa yang mendekati semester terakhir. SCCT menekankan bahwa individu dengan efikasi diri yang kuat, keterampilan yang memadai, dan dukungan lingkungan akan memiliki tujuan karir yang jelas dan lebih siap memasuki profesi.

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja menurut Juriah (2019) menggambarkan situasi di mana seseorang telah mengasah keterampilan dan kemampuan sesuai dengan potensi mereka sehingga siap untuk memulai karir di lingkungan profesional. Mereka juga dikenal memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi dan mental yang siap menghadapi berbagai tantangan yang mungkin

muncul di tempat kerja (Enstroem, 2025). Sedangkan menurut Diana *et al.* (2025), kesiapan kerja adalah keadaan di mana individu memiliki kombinasi kompetensi teknis, non-teknis (*soft skill*), kesiapan mental, dan sikap profesional yang membuat mereka mampu masuk dan beradaptasi dengan baik di dunia kerja. Faktor-faktor kesiapan kerja menurut Agus Fitriyanto dalam Juriah (2019) meliputi (1) Memiliki pertimbangan rasional dan objektif (2) Memiliki sikap kritis (3) Memiliki keteguhan hati untuk memikul tanggung jawab secara individu (4) Memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekitar (5) Memiliki ambisi untuk maju dan berusaha untuk selalu mengikuti perkembangan di bidang kompetensi.

Soft Skill

Menurut Suhardjono (2022), *soft skill* adalah elemen yang krusial dalam karakter seseorang untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan. *Soft skill* tidak hanya berkaitan dengan bakat, melainkan juga meliputi serangkaian sifat kepribadian yang memfasilitasi kerja sama, memberikan kontribusi yang berarti bagi individu, dan meningkatkan profesionalisme (Kurniawan, 2020). Kusumaningrum *et al.* (2022) menyatakan bahwa meskipun keterampilan akademik dan teknis penting di dunia kerja, *soft skill* seperti motivasi tinggi, kemampuan beradaptasi, kesiapan menghadapi perubahan, keterampilan komunikasi yang baik, dan integritas justru lebih dibutuhkan agar mahasiswa dapat bertahan dan berkembang di lingkungan kerja. Menurut National Association of Colleges and Employers pada tahun 2020 dalam Maulana *et al.* (2024), terdapat 20 keterampilan penting yang diidentifikasi, di mana 5 di antaranya adalah *soft skill* utama, yaitu (1) Pemecahan Masalah (2) Kerja Sama Tim (3) Etos Kerja (4) Kemampuan Komunikasi (5) Keterampilan Kepemimpinan.

Efikasi Diri

Dalam Amalia & Murniawaty (2020), efikasi diri dipahami sebagai kemampuan individu, terutama bagi mahasiswa, untuk tetap stabil saat membuat keputusan dan memahami diri mereka dengan baik. Efikasi diri, menurut Andrianus (2020), adalah kepercayaan

seseorang pada kemampuannya untuk bertindak dan menghadapi berbagai keadaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Suciono (2021) menambahkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu mewujudkan tujuannya, sehingga tidak mudah merasa cemas, bebas dalam berekspresi, dapat mengambil tanggung jawab atas tindakan yang diambil, serta mengenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Indikator untuk menilai efikasi diri dapat mengacu pada pendapat Bandura (1997) dalam Maulinar (2025) yang mencakup 4 aspek, yaitu (1) Pengalaman langsung individu dalam menguasai sesuatu (2) Pengalaman dari Orang Lain (3) Persuasi Sosial (4) Kondisi Fisik dan Emosional.

Keaktifan Berorganisasi

Keaktifan berorganisasi adalah kontribusi atau partisipasi seseorang dalam sebuah organisasi (Kim, 2022). Menurut Safira (2022), keterlibatan dalam organisasi kampus membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya berdampak signifikan pada prestasi akademis secara keseluruhan. Kelompok mahasiswa membantu mahasiswa memperoleh kepemimpinan, kerja tim, dan akuntabilitas, yang sangat penting di tempat kerja (Angiasari dkk., 2025). Sementara itu, menurut Rosi di Erlangga (2024), indikator aktivitas organisasi terdiri dari lima aspek: (1) Tingkat kehadiran rapat (2) Jabatan yang dipegang (3) Memberikan saran, usulan, kritik, dan pendapat untuk perbaikan organisasi (4) Kemauan anggota untuk berkorban (5) Motivasi anggota.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Kemampuan adaptasi siswa dan kemampuan untuk memenuhi harapan pemberi kerja ditingkatkan dengan pengembangan keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, dan manajemen diri. Akibatnya, siswa yang unggul dalam *soft skill* lebih mungkin siap untuk memasuki dunia kerja (Cheng *et al.*, 2025). Penelitian oleh Deswarta dkk. (2023) menekankan bahwa *soft skill* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Orang yang

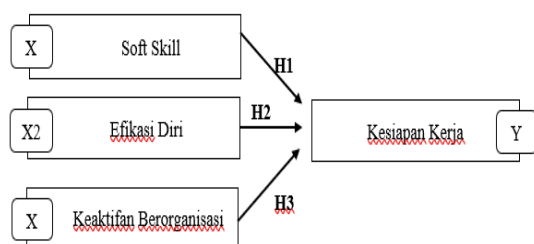
memiliki *soft skill* yang baik mungkin lebih siap untuk bergabung dengan dunia kerja, karena hal ini didukung oleh penelitian lain (Sari & Manunggal, 2023) yang menemukan korelasi positif antara *soft skill* dan kesiapan kerja. H1: *Soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja

Rendahnya efikasi diri tentu akan membuat mahasiswa kesulitan dalam mengambil keputusan karir, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan mereka kurang siap untuk bekerja. Selain itu, mahasiswa yang memiliki keyakinan kuat pada kemampuan mereka sendiri lebih mungkin siap untuk menangani proyek penelitian yang menantang (Nurhafika, 2021). Mahasiswa yang memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi lebih siap untuk memasuki dunia kerja, menurut penelitian Imam dkk. (2020). H2: Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja

Tingkat keaktifan organisasi mahasiswa didefinisikan sebagai tingkat partisipasi mereka dalam berbagai aktivitas organisasi. Kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan keterlibatan organisasi mereka di lembaga publik dan swasta (Rosyida *et al.*, 2025). Ananda dkk. (2023) menemukan bahwa kesiapan kerja mahasiswa meningkat ketika mereka aktif terlibat dalam kelompok. Hal ini karena keterlibatan dalam organisasi membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan mereka, yang pada gilirannya membuat mereka lebih siap kerja. H3: Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1: *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
- H2: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
- H3: Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
- H4: *Soft skill*, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei, sesuai dengan paparan Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif berfokus pada penggunaan angka mulai dari pengumpulan hingga analisis data. Para peneliti memilih pendekatan survei karena memungkinkan mereka untuk secara sistematis memeriksa hubungan antar variabel dengan mengumpulkan data langsung dari responden menggunakan kuesioner. Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro di semester akhir dapat diukur dalam hal kesiapan kerja, aktivitas organisasi, efikasi diri, dan *soft skill* menggunakan pendekatan ini. Skala Likert berkisar dari 1 hingga 5 digunakan untuk mengukur semua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah 558 mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro pada tahun 2022. Mahasiswa yang aktif terlibat dalam kegiatan keorganisasian menjadi kriteria. Pemilihan sampel ini melalui prosedur purposive sampling. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hair *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimal dalam penelitian multivariat adalah 5-10 kali jumlah indikator yang digunakan. Dalam penelitian ini terdapat 19 indikator, sehingga jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan 6 kali jumlah indikator, dengan perhitungan sebagai berikut: 6×19 indikator = 114 responden. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel ditargetkan 114 responden, tetapi dari penyebaran kuesioner telah terkumpul sebanyak 125

responden. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 125 responden. Peneliti menggunakan SmartPLS 4.0 untuk menganalisis hasilnya menggunakan metode *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pengujian validitas dan reliabilitas model pengukuran merupakan bagian dari proses penilaian model. Model struktural juga diuji menggunakan analisis koefisien determinasi, model FIT, dan prosedur bootstrapping untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel. Kami memilih metode PLS-SEM karena metode ini bekerja dengan baik untuk studi dengan ukuran sampel sedang dan variabel dengan korelasi kausal moderat.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu *soft skill* (X1), efikasi diri (X2), keaktifan berorganisasi (X3), dan kesiapan kerja (Y). Seluruh item diukur menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Validitas dan reliabilitas konstruk diuji menggunakan outer loading ($>0,70$), AVE ($>0,50$), dan Composite Reliability ($>0,70$). *Soft skill* adalah kemampuan berkomunikasi secara efektif, bekerja dalam tim, memecahkan masalah secara kreatif, beradaptasi dengan situasi baru, dan memiliki etos kerja yang kuat (Parish *et al.*, 2023). Indikator berikut digunakan untuk mengukur *soft skill* dalam penelitian ini: (1) pemecahan masalah, (2) kerja sama tim, (3) etos kerja, (4) kemampuan komunikasi, (5) kemampuan kepemimpinan (Maulana *et al.*, 2024). Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam bertindak dan menghadapi situasi untuk mencapai tujuan tertentu (Ciptono, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator berikut untuk mengukur: (1) pengalaman langsung individu dalam menguasai sesuatu, (2) pengalaman dari orang lain, (3) persuasi sosial, (4) kondisi fisik dan emosional (Maulinar, 2025). Keaktifan berorganisasi adalah tingkat partisipasi dan kontribusi mahasiswa dalam kegiatan organisasi intra maupun ekstra kampus menurut Ramaditya *et al.* (2023). Erlangga dkk. (2024) mencantumkan lima indikator yang mengukur variabel ini: (1) tingkat kehadiran dalam pertemuan, (2) jabatan yang dipegang, (3)

pemberian saran, usulan, kritik, dan pendapat untuk perbaikan organisasi, (4) kesediaan anggota untuk berkorban, (5) motivasi anggota. Kesiapan kerja adalah kondisi kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kesiapan mental dan profesional (Borg dkk., 2021). Indikator yang digunakan untuk mengukur kesiapan kerja dalam penelitian ini adalah: (1) mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif, (2) memiliki sikap kritis, (3) mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, (4) mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, (5) mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian (Juriah, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

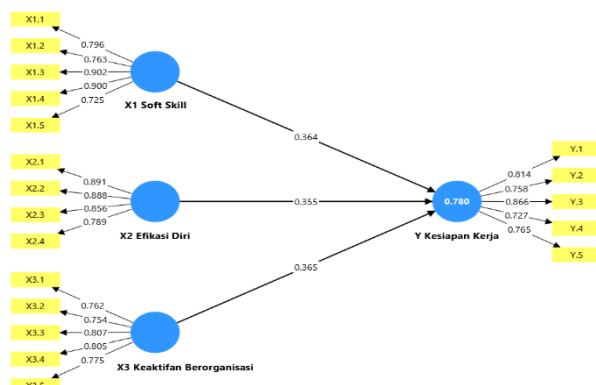
Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 125 orang. Terdapat 95 responden perempuan (76%) dan 30 responden laki-laki (24%). Dari segi usia, 108 responden (86,4%) berada dalam kelompok usia 21–23 tahun, sementara 17 responden (13,6%) berusia di bawah 21 tahun. Dalam hal semester, seluruh responden berada di Semester 7 dengan jumlah 125 orang (100%). Dari aspek program studi, sebagian besar responden berasal dari Program Studi Manajemen sebanyak 125 orang (100%). Mengenai status pekerjaan, kebanyakan responden tidak bekerja, yaitu 112 orang (89,6%), sementara 12 orang (9,6%) bekerja paruh waktu dan 1 orang (0,8%) bekerja penuh waktu. Selanjutnya, terkait pengalaman organisasi, 125 orang (100%) responden aktif di organisasi.

Hasil Pengukuran Outer Model

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk sebelum menganalisis hubungan antar variabel. Pengujian meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Setelah menjalankan perhitungan melalui *Outer Model*, yang mencakup lima indikator untuk *soft skill* dalam variabel X1, empat untuk efikasi diri dalam variabel X2, lima untuk aktivitas

organisasi dalam variabel X3, dan lima untuk kesiapan kerja dalam indikator Y, kita mendapatkan hasil ini. Semua indikator dianggap valid setelah perhitungan yang dilakukan dengan Smart-PLS 4.



Gambar 2. Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Tingkat refleksi yang tinggi terhadap konsep yang diukur merupakan indikasi validitas konvergen pada indikator. Keandalan indikator dalam mengevaluasi variabel laten dievaluasi dengan melihat *outer loading*. (Hamid & Anwar, 2019) menyatakan bahwa indikator yang menunjukkan asosiasi kuat dengan variabel laten (yaitu, nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70) dapat diandalkan dan harus dipertahankan.

Tabel 1. Hasil Outer Loading

	X1. Soft Skill	X2. Efikasi Diri	X3. Keaktifan Berorganisasi	Y. Kesiapan Kerja	Keterangan
X1.1	0.796				Valid
X1.2	0.763				Valid
X1.3	0.902				Valid
X1.4	0.900				Valid
X1.5	0.725				Valid
X2.1		0.891			Valid
X2.2		0.888			Valid
X2.3		0.856			Valid
X2.4		0.789			Valid
X3.1			0.762		Valid
X3.2			0.754		Valid
X3.3			0.807		Valid
X3.4			0.805		Valid
X3.5			0.775		Valid
Y.1				0.814	Valid
Y.2				0.758	Valid
Y.3				0.866	Valid
Y.4				0.727	Valid
Y.5				0.765	Valid

Menurut Tabel 1, yang menampilkan hasil uji validitas konvergen, semua indikator di dalam setiap konstruk penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih besar atau sama dengan 0,70, yang merupakan batas yang ditentukan. Semua indikator cukup mencerminkan konstruk *soft skill*, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *outer loading* yang berkisar dari 0,725 hingga 0,902

untuk variabel *soft skill* (X1). Nilai *outer loading* untuk variabel efikasi diri (X2) berkisar dari 0,789 hingga 0,891, menunjukkan bahwa indikator tersebut secara signifikan berkontribusi pada pengukuran efikasi diri responden. Selain itu, X3, yang mewakili aktivitas organisasi, memiliki nilai *outer loading* antara 0,754 dan 0,807, dan Y, yang mewakili kesiapan kerja, memiliki nilai antara 0,727 dan 0,866. Karena itu, kita dapat mengatakan dengan yakin bahwa semua indikator yang kita gunakan di sini konvergen dan secara memadai menjelaskan variabel laten.

Uji Validitas Deskriminan

Sebagaimana dinyatakan oleh Hamid & Anwar (2019), penilaian validitas diskriminan melindungi terhadap adanya korelasi yang berlebihan antara konstruk yang berbeda. Nilai kurang dari 0,90 untuk HTMT menunjukkan validitas diskriminan yang dapat diterima. Pada Tabel 2, Anda dapat menemukan hasil spesifik dari Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) untuk setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Discriminant Validity HTMT

	X1. Soft Skill	X2. Efikasi Diri	X3. Keaktifan Berorganisasi
X1. Soft Skill			
X2. Efikasi Diri	0.559		
X3. Keaktifan Berorganisasi	0.533	0.602	
Y. Kesiapan Kerja	0.806	0.823	0.847

Menurut hasil uji validitas diskriminan, tidak ada nilai HTMT antara konstruk yang lebih besar dari 0,90. Nilai HTMT untuk hubungan berikut: *Soft skill* dan Efikasi Diri (0,559), *Soft skill* dan Aktivitas Organisasi (0,533), *Soft skill* dan Kesiapan Kerja (0,806), Efikasi Diri dan Aktivitas Organisasi (0,602), Efikasi Diri dan Kesiapan Kerja (0,823), dan Aktivitas Organisasi (0,847). Berdasarkan hasil ini, setiap konstruk dapat dibedakan secara eksperimental dari setiap konstruk lainnya, menunjukkan kapasitas diskriminasi yang kuat. Dengan demikian, efikasi diri, kesiapan kerja, keterlibatan organisasi, dan *soft skill* adalah konsep-konsep yang terpisah dan berbeda.

Uji Reliabilitas

Ada dua langkah untuk menentukan reliabilitas variabel laten menggunakan indikator reflektif: Alpha Cronbach dan Composite Reliability. Hair dan Alamer (2022) menyatakan bahwa

Composite Reliability dan Alpha Cronbach keduanya harus lebih dari 0,70.

Tabel 3. Hasil Reliability Statistics

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
X1. Soft Skill	0.876	0.886	0.911	0.673
X2. Efikasi Diri	0.878	0.879	0.917	0.735
X3. Keaktifan Berorganisasi	0.841	0.846	0.886	0.610
Y. Kesiapan Kerja	0.846	0.859	0.890	0.620

Semua variabel tingkat konstruk yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai, menurut hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 3. Pengukuran reliabilitas tingkat lanjut seperti Alpha Cronbach, *Composite Reliability* (CR), dan *Average Extracted Variance* (AVE) digunakan untuk melakukan evaluasi menyeluruh. Hasilnya menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel dan menunjukkan validitas konvergen. Baik skor AVE maupun *Composite Reliability* (CR) lebih dari batas 0,50. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, kami memeriksa validitas dan reliabilitas setiap indikator di dalam setiap konstruk untuk memastikan bahwa indikator tersebut secara akurat mencerminkan variabel laten. Perangkat pengukuran dalam penelitian ini terbukti andal dan sesuai untuk digunakan dalam pengujian model struktural, oleh karena itu kesimpulan dapat dicapai.

Hasil Pengukuran Inner Model

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten melalui nilai R-square, *path coefficient*, T-statistic, dan P-values.

Uji Koefisien Determinasi

Kekuatan penjelasan model struktural dievaluasi menggunakan R², juga dikenal sebagai koefisien determinasi. Wonua dan Astaginy (2021) menyatakan bahwa nilai R² yang kuat adalah 0,75 atau lebih tinggi, nilai sedang adalah 0,50 hingga 0,75, dan nilai lemah adalah 0,25 atau lebih rendah.

Tabel 4. R-Square

	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Y. Kesiapan Kerja	0.780	0.775	Kuat

Nilai R² sebesar 0,780 dan nilai R² yang disesuaikan sebesar 0,775 diamati untuk variabel Kesiapan Kerja (Y) menurut temuan uji koefisien determinasi R². Artinya, faktor-faktor di luar model menjelaskan 22,0% variasi dalam Kesiapan Kerja siswa, sedangkan variabel *Soft skill*, Efikasi Diri, dan Keaktifan Organisasi menjelaskan 78,0%. Nilai R² yang tinggi seperti ini menunjukkan bahwa model struktural dapat memprediksi variabel dependen dengan andal. Karena itu, model penelitian dapat secara memadai menggambarkan elemen-elemen yang memengaruhi kesiapan untuk angkatan kerja.

Uji F² Effect Size

Pengukuran *effect size* (F²) dilakukan untuk menilai besarnya dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria yang digunakan untuk menilai nilai *effect size* (F²) adalah 0,02 termasuk kategori lemah, 0,15 tergolong moderat, dan 0,35 dianggap kuat.

Tabel 5. F-square

	Y. Kesiapan Kerja	Keterangan
X1. Soft Skill	0.417	Kuat
X2. Efikasi Diri	0.369	Kuat
X3. Keaktifan Berorganisasi	0.408	Kuat
Y. Kesiapan Kerja		

Hasil analisis (*F-square*) menunjukkan bahwa setiap variabel independen berkontribusi secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Variabel *Soft skill* menunjukkan nilai *F-square* sebesar 0,417, diikuti oleh Efikasi Diri dengan 0,369, dan Keaktifan Berorganisasi sebesar 0,408. Nilai-nilai tersebut dapat dianggap sebagai dampak yang kuat, dengan *F-square* di atas 0,35, yang menandakan bahwa ketiga variabel ini memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan variasi Kesiapan Kerja mahasiswa.

Tabel 6. Hasil Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.100	0.100
d ULS	1.885	1.885
d G	1.691	1.691
Chi-square	764.454	764.454
NFI	0.625	0.625

Hasil penilaian kecocokan model menunjukkan bahwa nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) mencapai 0,100, yang masih dalam batas toleransi yang diperbolehkan, di

mana nilai $\leq 0,10$ dapat diterima untuk penelitian eksploratif dalam ilmu sosial. Indikator d_ULS (*Unweighted Least Squares Discrepancy*) yang tercatat adalah 1,885 dan d_G (*Geodesic Discrepancy*) sebesar 1,691, yang mengindikasikan ada tingkat ketidaksesuaian yang moderat antara data yang diperoleh dengan model, yang masih berada dalam rentang yang wajar untuk penelitian dengan konstruk yang rumit. Nilai Chi-Square sebesar 764,454 tidak menjadi perhatian utama dalam PLS-SEM karena pendekatan ini lebih mengutamakan prediksi daripada konfirmasi teori, dan nilai ini bisa dipengaruhi oleh jumlah sampel serta kompleksitas model yang digunakan. NFI (*Normed Fit Index*) yang ada adalah 0,625, menunjukkan model memiliki kecocokan yang cukup baik, di mana nilai antara 0,60-0,89 diapresiasi sebagai kecocokan yang dapat diterima. Nilai ini sering ditemui dalam penelitian sosial yang melibatkan konstruk laten yang rumit. Secara keseluruhan, meski terdapat beberapa indikator yang menunjukkan nilai moderat, model penelitian ini masih memiliki kecocokan yang cukup memadai dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Dalam PLS-SEM, evaluasi model lebih fokus pada kekuatan prediksi (*R-square*) dan signifikansi hubungan struktural lebih dari sekadar melihat fit indices, sehingga model dengan NFI moderat masih dapat diterima asalkan validitas, reliabilitas, dan signifikansi hubungan terpenuhi dengan baik.

Uji Signifikansi *Bootstrapping*

Pertanyaan penelitian menjadi fokus dari prosedur pengujian hipotesis yang digunakan dalam studi ini. Dengan menggunakan pendekatan bootstrapping, kami mengevaluasi relevansi dan pentingnya hubungan dalam model struktural. Menurut Hair dan Alamer (2022), saat menguji hipotesis, kita mempertimbangkan statistik T dan nilai P. Dengan statistik T lebih besar dari 1,96 dan nilai P lebih kecil dari 0,000, kita dapat mengatakan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Tabel 7. Uji Hipotesis dengan Bootstrapping

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-statistics (O/STDEV)	P values
X1. Soft Skill -> Y. Kesiapan Kerja	0.364	0.371	0.069	5.304	0.000
X2. Efikasi Diri -> Y. Kesiapan Kerja	0.355	0.358	0.059	5.981	0.000
X3. Keaktifan Berorganisasi -> Y. Kesiapan Kerja	0.365	0.360	0.068	5.411	0.000

Pembahasan

Temuan menunjukkan adanya hubungan antara "soft skill" dan kesiapan memasuki dunia kerja. Terdapat nilai 0,364 untuk Sampel Asli (O), statistik T sebesar 5,304 (lebih tinggi dari 1,96), dan nilai P sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Data menunjukkan bahwa soft skill secara positif memengaruhi kesiapan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Sampel Asli sebesar 0,364. Korelasi ini secara signifikan berbeda dari peluang semata (P 0,000, kurang dari 0,05) dan dengan statistik T sebesar 5,304. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima, soft skill secara signifikan dan positif memengaruhi kesiapan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kesiapan kerja saling berhubungan. Statistik T sebesar 5,981 (lebih tinggi dari 1,96), nilai P sebesar 0,000 (di bawah 0,05), dan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,355 tercatat. Berdasarkan temuan ini, efikasi diri secara positif memengaruhi kesiapan kerja (nilai Sampel Asli: 0,355). Signifikansi statistik dari hubungan ini ditunjukkan oleh statistik T sebesar 5,981 dan nilai P sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Akibatnya, kita dapat menerima hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa efikasi diri memang secara signifikan memengaruhi kesiapan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara keaktifan berorganisasi dan kesiapan kerja. Statistik penting meliputi nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,365, statistik T sebesar 5,411 (lebih tinggi dari 1,96), dan nilai P sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa aktivitas organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (nilai Sampel Asli: 0,365). Korelasi ini ditemukan signifikan secara statistik dengan statistik T sebesar 5,411 dan nilai P sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Hipotesis akhir, yang menyatakan bahwa aktivitas organisasi secara signifikan dan positif memengaruhi kesiapan kerja, dengan demikian diterima.

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0 pada 125 responden sampel dari Program Studi Manajemen Angkatan 2022 di Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Penelitian ini mengkaji pengaruh soft skill, efikasi diri, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa tersebut. Pertama, kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi secara positif oleh soft skill ($O=0.364$, $T=5.340$, $P=0.000$). Memiliki soft skill yang kuat, seperti kemampuan berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dengan baik, memecahkan masalah secara kreatif, memiliki etos kerja yang kuat, dan menunjukkan kepemimpinan, membuat seseorang lebih siap memasuki dunia kerja. Kedua, mahasiswa yang mendapat nilai lebih tinggi pada pengukuran efikasi diri cenderung lebih percaya diri dan termotivasi untuk menghadapi tantangan profesi yang dipilihnya. Temuan ini didukung oleh bukti statistik ($O=0.355$, $T=5.981$, $P=0.000$). Ketiga, partisipasi dalam organisasi berpengaruh positif signifikan dengan koefisien ($O=0.365$, $T=5.411$, $P=0.000$), yang berarti keterlibatan aktif di organisasi mahasiswa penting untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai kebutuhan lingkungan kerja. Kombinasi ketiga faktor ini menjelaskan 78% variasi dalam kesiapan kerja mahasiswa, menunjukkan dasar penting untuk kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan: a. Bagi Mahasiswa semester akhir Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro disarankan untuk secara aktif mengembangkan soft skill melalui berbagai kegiatan akademik maupun non-akademik, seperti mengikuti pelatihan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim. Selain itu, mahasiswa perlu membangun efikasi diri yang kuat dengan berani mengambil tantangan baru, aktif dalam diskusi, dan terus melatih kemampuan diri agar memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memasuki dunia kerja. Keterlibatan aktif dalam organisasi kemahasiswaan juga sangat dianjurkan, karena

terbukti memberikan kontribusi nyata dalam membentuk kesiapan kerja yang profesional. b. Bagi Program Studi dan Universitas, disarankan untuk mengintegrasikan pelatihan soft skill secara terstruktur ke dalam kurikulum melalui pembelajaran berbasis proyek, simulasi dunia kerja, dan program magang terarah. Universitas juga perlu memperkuat dan memfasilitasi kegiatan organisasi kemahasiswaan yang berkualitas karena terbukti berkontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, program peningkatan efikasi diri seperti seminar motivasi, mentoring karier, dan konseling akademik perlu dioptimalkan. c. Penelitian ini terbatas pada mahasiswa Program Studi Manajemen angkatan 2022 di Universitas Dian Nuswantoro sehingga generalisasi temuan masih terbatas. Selain itu, model hanya menguji tiga variabel tanpa mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi lain, serta menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis kuesioner yang berpotensi menimbulkan bias persepsi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan responden lintas angkatan atau perguruan tinggi, serta menambahkan variabel seperti motivasi berprestasi atau pengalaman magang sebagai mediator atau moderator. Pendekatan mixed-method juga dapat dipertimbangkan untuk memperkaya analisis.

Daftar Pustaka

- Amalia, P. I., & Murniawaty, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi Diri Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 907–922.
- Ambiyar, A., Efendi, R., Waskito, W., Indra, I., Yanti, A., & Agustin Wulandari, R. (2024). Pendampingan dan pelatihan pembuatan media pembelajaran Augmented Reality bagi guru Sekolah Luar Biasa Kabupaten Dharmasraya untuk meningkatkan kompetensi guru. *Journal of Human and Education (JAHE)*, 4(5), 367–378. <https://doi.org/10.31004/jh.v4i5.1521>.
- Ananda, S. P., Nugroho, G., & Kurniawan, W. F. (2023). The influence of student

- engagement in organizations, soft skills, and hard skills on employment readiness (a case study on social science students in Pekanbaru City). *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 20(2), 148–163. [https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2023.vol20\(2\).14473](https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2023.vol20(2).14473).
- Andrianus, I. J. (2020). Efikasi diri dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK X. *Psikoborneo*, 8(4), 572–578. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>.
- Angiasari, H., Aprianto, R., & Sari, W. M. (2025). Pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi akademik terhadap kesiapan kerja dengan soft skill sebagai variabel intervening (studi kasus pada Mahasiswa Universitas Bina Insan). *Strategic: Journal of Management Sciences*, 5(2), 64–86. <https://doi.org/10.37403/strategic.v5i2.386>.
- Aprillia, W., & Wulansari, D. (2025). Peran hard skill dan soft skill pada peningkatan kesiapan kerja bagi mahasiswa. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 215–222. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i1.4568>.
- Axiak, I. S. (2025). Talent development and training effectiveness: Soft skills. *Journal of Workplace Learning*. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2025-0106>.
- Bawazir, M. M. F., & Suhana, S. (2023). Pengaruh softskill terhadap kesiapan kerja studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 2277–2288. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1123>.
- Bisschoff, Z. S., & Massyn, L. (2024). A conceptual soft skills competency framework for enhancing graduate intern employability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 66–81.
- Borg, J., Borg, N., & Scott-Young, C. M. (2021). The work readiness–career resilience linkage: Implications for project talent management. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(4), 917–935. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2020-0129>.
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., & Cai, S. (2025). Employability in higher education: A review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16–31. <https://doi.org/10.1108/HEED-03-2021-0025>.
- Ciptono, W. S., Anggadwita, G., & Indarti, N. (2023). Examining prison entrepreneurship programs, self-efficacy and entrepreneurial resilience as drivers for prisoners' entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 29(2), 408–432. <https://doi.org/10.1108/IJEER-06-2022-0550>.
- Deswarta, D., Mardianty, D., & Bowo. (2023). The influence of soft skill, hard skill and work motivation on work readiness of Faculty of Economics and Business Universitas Islam Riau students during the COVID-19 endemic time. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1347>.
- Diana, R., Putra, A., & Rahmawati, N. (2022). Pengaruh soft skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 150–160.
- Diana, U., Hidayatullah, S., Alvianna, S., Nurdin, M., & Khouruh, U. (2025). Peran soft skill dan praktik kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja melalui motivasi mahasiswa di Universitas Merdeka Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 20–30. <https://doi.org/10.35130/ae7y4181>.

- Enstroem, R., & Schmaltz, R. (2024). Striking gold: navigating the education massification maze for work readiness. *Journal of Work-Applied Management*, 16(2), 184–199. <https://doi.org/10.1108/JWAM-10-2023-0100>.
- Erlangga, F., Bakti, D. K., & Aprilani, D. (2024). Pengaruh pengalaman organisasi, pengalaman magang, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 2(4), 223–236. <https://doi.org/10.2775/jkb.v2i4.398>.
- Ferrari, A. S., & Lestari, R. (2024). Hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gunawan, S. S. Z. P., Sartika, M., Purwatiningsih, A. P., & Purusa, N. A. (2026). Kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir: Kontribusi pengalaman magang, soft skill, dan adaptabilitas karier. *Paradoks*, 9(1), 594–607. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2194>.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian Konsep Dasar Dan Aplikasi Program Smart Pls 3.2*. 8. Dalam Riset Bisnis. Inkubator Penulis Indonesia.
- Hana, J. Y., & Sumiati, S. (2025). Pengaruh soft skill, efikasi diri dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa (studi kasus di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Program Studi Manajemen Angkatan 2021). *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 62–74. <https://doi.org/10.61722/jemba.v2i3.874>.
- Harianto, A., Buwani, B., Faradina, E., & Tuwoso, T. (2025). Factors affecting work readiness of vocational school graduates: A systematic literature review. *International Journal of Studies in International Education*, 2(2), 90–106. <https://doi.org/10.62951/ijisie.v2i2.281>.
- Junaidi, J. (2025). Spiritual leadership as a model of employee performance: The mediated role of self-efficacy and knowledge sharing. *International Journal of Social Economics*, 52(1), 1–14. <https://doi.org/10.1108/IJSE-10-2024-0867>.
- Juriah. (2019). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah Iain Bengkulu.
- Kim, J. (2022). The empirical study of extracurricular activity on socially responsible leadership. *Journal of Leadership Education*, 21(1), 1–17. <https://doi.org/10.12806/V21/11/R6>.
- Kurniawan, M. U. (2020). Analisis kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0 ditinjau dari soft skills mahasiswa. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(2), 109–114.
- Kusumaningrum, B., Kuncoro, K. S., Purwoko, R. Y., Chasanah, A. N., Setyawan, D. N., Sari, N. H. I., & Puspita, R. (2022). Apakah penerapan program MBKM dapat meningkatkan hard skills mahasiswa? *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 3712–3722. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2627>.

- Marpaung, E. J., & Nurhamlin, N. (2025). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Fisip Universitas Riau. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4. C), 22–35.
- Maulana, M. B., Dewi, S. R., & Maryam, S. (2024). Analysis of the effect of hard skills, soft skills and self-efficacy on the quality of human resources in universities in Region 3 Cirebon. *International Journal of Business, Economics and Social Development*, 5(2), 209–218. <https://doi.org/10.46336/ijbesd.v5i2.636>.
- Maulinar, H., La Ode Bahana Adam, & Unika Oktaviani Damau. (2025). Analisis hard skill, soft skill dan self-efficacy pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 419–438. <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i2.61>.
- Munir, S., & Zaheer, M. (2021). The role of extra-curricular activities in increasing student engagement. *Asian Association of Open Universities Journal*, 16(3), 241–254. <https://doi.org/10.1108/AAOUJ-08-2021-0080>.
- Nurbaiti, & Putri, A. D. (2024). Hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB perguruan tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32. <https://doi.org/10.35797/jab.14.1.20-32>.
- Parish, K., Grabis, J., & Lugo, R. G. (2023). Cyberscape approach to advancing hard and soft skills in cybersecurity. In M. Burmester, T. Tryfonas, & B. S. Green (Eds.), *Proceedings of the 16th International Conference on Cybersecurity* (pp. 441–459). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-35017-7>.
- Pratiwi, A. L., Amin, A. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Dipoadmodjo, T. S. P. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 340-353. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2807>.
- Puspitasari, S., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah. *Jae (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 9(1), 119-129. <https://doi.org/10.29407/Jae.V9i1.22232>.
- Ramadhani, R., Sudarman, S., & Riyadi, R. (2025). Pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa aktif angkatan 2021 pendidikan ekonomi Universitas Mulawarman. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1879–1883. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.753>.
- Ramaditya, M., Effendi, S., & Fitriani, D. (2023). Improving work readiness through talent management, knowledge management and learning organizations in private universities. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(2), 349–372. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.8560>.
- Rosyida, N., Muchran, M., & Rahmah, S. (2025). Pengaruh keaktifan berorganisasi dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9.C), 251–261.