

Pengaruh SoftSkill Terhadap Kesiapan Kerja Studi Pada Mahasiswa FEB Unisbank

Muhammad Maulana Fuad Bawazir

Universitas Stikubank Semarang

maulanafuad43@gmail.com

Suhana

Universitas Stikubank Semarang

suhana@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Era globalisasi dan perdagangan dengan sangat cepat diiringi pula dengan peningkatan persaingan pada berbagai bidang termasuk dalam bidang pencarian kerja. Sehingga perguruan tinggi dituntut untuk menciptakan lulusan yang berkualitas agar setelah lulus dapat bersaing dengan lulusan dari berbagai negara juga agar nantinya dapat memberikan kontribusi yang besar pada dunia kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *softskill* yang berupa *interpersonal skill* dan *intrapersonal skill* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa fakultas ekonomika dan bisnis minimal semester empat. Sedangkan jumlah sampel sebanyak 117 responden yang ditetepkan dengan teknik *Quota sampling*. Data yang dianalisis adalah data primer yang dikumpulkan dengan kuesioner dan diolah menggunakan SPSS versi 22. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan, bahwa variabel interpersonal skill tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir Unisbank, namun intrapersonal skill berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir Unisbank. Nilai R Square sebesar 0,594 yang berarti bahwa variabel interpersonal skill dan intrapersonal skill terhadap Kesiapan Kerja sebesar 59,4 %. Sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh sebab – sebab lain di luar penelitian

Kata Kunci

Kesiapan Kerja, Mahasiswa, *Softskill*, *Intrapersonal Skill*, *Interpersonal Skill*

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi dan perdagangan bebas saat ini bertumbuh dengan sangat cepat diiringi pula dengan peningkatan persaingan pada berbagai bidang termasuk dalam bidang pencarian kerja dan persaingan pada pasar dunia yang menghadapkan indonesia pada ekonomi yang sangat luas. Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Untuk itu pekerja harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Perguruan tinggi dituntut untuk menciptakan lulusan yang berkualitas agar setelah lulus dapat bersaing dengan lulusan dari berbagai negara juga agar nantinya

dapat memberikan kontribusi yang besar pada dunia kerja. Saat ini banyak lulusan dari perguruan tinggi yang belum memiliki kesiapan kerja yang baik sehingga banyak lulusan tidak siap menghadapi dunia kerja. Lulusan baru masih banyak yang menganggur. Data terbaru dari Badan Pusat Statistika (BPS) menunjukkan per Februari 2022, tingkat pengangguran di Indonesia tercatat sebesar 5,83% dari total penduduk usia kerja sejumlah 208,54juta orang. Dari jumlah pengangguran itu, hampir 14% adalah penduduk lulusan jenjang diploma dan sarjana (S1).

Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan (Stevani, 2015) dalam Susilowati & Fauzan, 2022. Penelitian yang dilakukan Cahyaningrum (2018) menyatakan ada pengaruh positif secara parsial antara penguasaan *soft skill* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI Administrasi Perkantoran SMK PL Tarcisius Semarang. Artinya semakin baik penguasaan *soft skill* yang dimiliki siswa dalam hal ini meliputi sikap, komunikasi, dan etika maka akan semakin menunjang kesiapan siswa dalam memasuki dunia kerja. Selain itu diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmahani & Suhana (2022) menunjukkan bahwa *intrapersonal skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa unisbank Semarang.

Objek penelitian ini adalah Universitas Stikubank Semarang. Unisbank adalah salah satu kampus swasta di Kota Semarang yang sedang berkembang. Unisbank memiliki dua buah kampus yaitu kampus Mugas yang beralamatkan di Jl Tri Lomba Juang No. 1 Semarang dan kampus Kendeng yang beralamatkan di Jl Kendeng V Semarang. Salah satu fakultas yang memiliki reputasi dan jumlah mahasiswa terbanyak yaitu Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Peneliti melakukan prasurvei kepada 10 mahasiswa tingkat akhir Universitas Stikubank Semarang. Prasurvei dilakukan dengan indikator yang disusun menurut Muntafi' (2016) ialah mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif, mempunyai kemampuan untuk berkoordinasi atau bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab, mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, mempunyai ambisi untuk maju dengan cara berusaha mengikuti dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Prasurvei tentang Kesiapan Kerja

Pertanyaan	Jumlah responden	Jumlah skor	Skor maks	%	% Rata-Rata
Saya memiliki motivasi belajar yang tinggi untuk menyelesaikan tugas	10	38	50	76%	70%
Saya melakukan kerja praktek untuk mendapatkan pengalaman di dunia kerja	10	37	50	74%	
Saya memiliki ekspektasi jenis pekerjaan yang ingin saya dapatkan setelah lulus	10	30	50	60%	
Saya sudah mengetahui Gambaran pekerjaan yang akan dilakukan dengan membandingkan pengalaman orang lain.	10	40	50	80%	
Saya dapat berkerja secara team dan mampu berkoordinasi dengan baik	10	34	50	68%	

Saya memiliki Motivasi diri yang kuat dan dapat mengendalikan emosi pada diri saya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi	10	39	50	78%	
Saya memiliki Sikap Kritis dan selalu bertanya apabila ada sesuatu yang belum saya mengerti.	10	35	50	70%	
Saya orang yang bertanggung jawab dan bersedia diberikan sanksi ketika melakukan kesalahan.	10	34	50	68%	
Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja atau magang.	10	30	50	60%	
Saya memiliki ambisi untuk selalu belajar sesuatu yang baru.	10	34	50	68%	

Berdasarkan prasurvei kepada 10 mahasiswa tingkat akhir Unisbank Semarang, rata-rata hasil presentase indikator kesiapan kerja sebesar 70 %. Hasil pra survei ini memberikan indikasi bahwa kesiapan kerja masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh interpersonal dan intrapersonal skill pada kesiapan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang”.

II. LANDASAN TEORI

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja mengacu pada pengumpulan tipe aktivitas khusus, yang melingkupi kesiapan psikologis, kesiapan badan serta kesiapan kemauan buat berperan. Ada 3 identitas yang pengaruh kesiapan kegiatan, antara lain: tingkatan kedewasaan, pengalaman yang dipunyai dan kondisi psikologis serta marah dengan cara asri. Ketiga identitas itu tercakup dalam soft keterampilan. Soft keterampilan ialah kemampuan-kemampuan tidak nampak yang dibutuhkan buat keberhasilan seorang (Nggermanto, 2005; Putra dan Pratiwi, 2005), misalnya keahlian bekerjasama, integritas, komunikasi, serta lain serupanya.

Anni (2006) menarangkan kalau kesiapan kegiatan merujuk pada pengumpulan jenis aktivitas khusus, yang melingkupi kesiapan psikologis, kesiapan badan serta kesiapan kemauan buat berperan. Ada 3 identitas yang pengaruh kesiapan kegiatan, antara lain: tingkatan kedewasaan, pengalaman lebih dahulu dan kondisi psikologis serta marah dengan cara asri (Sofyan, 2000). Tingkatan kedewasaan membuktikan pada cara kemajuan ataupun perkembangan yang sempurna, dalam maksud sedia dipakai. Pengalaman lebih dahulu ialah pengalaman- pengalaman yang didapat berhubungan dengan area, peluang yang ada serta akibat dari luar yang tidak disengaja. Kondisi psikologis serta marah dengan cara asri mencakup kondisi kritis, mempunyai estimasi yang masuk akal, obyektif, berlagak berusia, keinginan buat bertugas dengan orang lain, memiliki keahlian buat menyambut, keinginan buat maju dan meningkatkan kemampuan yang dipunyai.

Kesiapan kegiatan merujuk pada pengumpulan jenis aktivitas khusus, yang melingkupi kesiapan psikologis, kesiapan badan serta kesiapan kemauan buat berperan. Ada 3 identitas yang pengaruh kesiapan kegiatan, antara lain: tingkatan kedewasaan,

pengalaman lebih dahulu dan kondisi psikologis serta marah dengan cara asri. Ketiga identitas itu tercakup dalam *soft skill*.

Aspek kesiapan yang mempengaruhi seseorang untuk berbuat atau memenuhi kebutuhan hidup dengan modal fisik, keterampilan, dan pengetahuan adalah kematangan dan kecerdasan dalam bertingkah laku dengan prinsip saling mempengaruhi (Slameto, 2013) dalam Rojuli, 2017).

Intrapersonal Skill

Intrapersonal skill merupakan suatu kemampuan untuk menguasai diri serta berperan adaptif cocok dengan wawasan diri, keahlian untuk berrefleksi serta penyeimbang diri, mempunyai pemahaman diri yang besar, inisiatif serta berani yang merupakan bagian dari kecerdasan intrapersonal (Suhartono, 2020). Menurut Hardjana (2003) *intrapersonal skill* merupakan kemampuan untuk merefleksikan diri sendiri dimana kita dapat membuat pemisah antara diri kita sebagai subjek dan objek, oleh karena itu kita dapat mengadakan komunikasi dengan diri sendiri.

Kecerdasan intrapersonal (*intrapersonal intelligence*) merupakan keahlian menguasai diri serta berperan adaptif bersumber pada wawasan mengenai diri. Keahlian berrefleksi serta penyeimbang diri, pemahaman diri besar, inisiatif serta berani merupakan bagian dari kecerdasan intrapersonal. Sebaliknya kecerdasan interpersonal (*interpersonal intelligence*) merupakan keahlian untuk paham serta jadi label kepada perasaan, intensi, dorongan, karakter serta temperamen orang lain. Sensibilitas hendak mimik muka wajah, suara serta aksi badan orang lain (pertanda), serta keahlian untuk menjalakan kedekatan serta komunikasi dengan bermacam orang lain ialah bagian dari kecerdasan interpersonal (*interpersonal intelligence*).

Keahlian, ketrampilan serta tindakan kegiatan yang cocok dengan desakan warga dan cocok dengan potensi-potensi anak didik dalam bermacam tipe profesi khusus yang dengan cara langsung bisa diterapkannya ialah penafsiran dari kesiapan kegiatan bagi Kuswati (2015). Perihal ini berarti profesi ataupun kedudukan yang didapat cocok dengan kemampuan yang dipunyai oleh seorang. Alhasil mereka hendak merasa suka, bertugas semaksimal bisa jadi yang berakibat pada kenaikan hasil kegiatan serta pengembangan kemampuan dirinya.

Intrapersonal Skill

Interpersonal skill merupakan keahlian menarangkan suatu, bujukan, serta mencermati dengan cara aktif. Dalam bumi bidang usaha, paling utama yang berhubungan dengan klien perihal ini amat berarti dimana hasil kesimpulannya berakhir pada kebahagiaan klien. Institusi pembelajaran ikut berfungsi dalam pengembangan SDM yang berakhir pada kesiapan para alumnus di bumi pabrik kala mereka meninggalkan badan pembelajaran besar. Oleh sebab itu, amat berarti kalau institusi ataupun badan pembelajaran mengonsep cara penataran yang melingkupi mengenai pengembangan dari (Afriani & Setiyani, 2015). Hal ini dikarenakan ukuran keberhasilan seseorang dalam pekerjaan tidak hanya diukur dari hard skill tetapi ditentukan dari soft skill terutama terkait pada *interpersonal skill*.

Hayes (2002) berkata kalau keahlian interpersonal merupakan suatu karakter yang dipakai untuk berbicara dengan orang lain dengan efisien untuk menghasilkan area yang di idamkan. Gardner (2011) mengemukakan bahwa keterampilan interpersonal keahlian dan label kepada orang lain yang berkaitan dengan dorongan yang terdapat pada diri orang itu, metode mereka bertugas, serta metode mereka bertugas di dalam regu. Menurut Buhrmester et al. (1988) keterampilan interpersonal adalah keahlian

individu untuk mengerti situasi yang terjadi di sekitarnya dan saling berkomunikasi dengan individu lainnya.

Aspek keterampilan interpersonal menurut Buhrmester et al. (1988) yaitu :

- a. Kemampuan berinisiatif yaitu upaya buat mengawali suatu serta mengawali interaksi dengan orang lain ataupun dengan area yang lebih besar atas keinginan dirinya sendiri tanpa perintah dari orang lain.
- b. Kemampuan bersifat terbuka yaitu sanggup mengatakan data pada orang lain yang bertabiat individu hal dirinya serta membagikan atensi pada orang lain.
- c. Bersikap asertif yaitu individu mampu untuk memohon orang lain melaksanakan suatu ataupun menyangkal yang tidak cocok dengan kemauan, sanggup mengatakan perasaan dengan nyata serta bisa menjaga hak-haknya dengan jelas.
- d. Memberikan dukungan emosional, yaitu kemampuan untuk menenangkan, memberi rasa nyaman kepada orang lain, kemampuan untuk berempati tinggi dan kemampuan untuk mengekspresikan perhatian.
- e. Kemampuan mengatasi konflik yaitu keahlian orang dalam menuntaskan permasalahan biar tidak terus menjadi panas, merespon bentrokan dengan cara positif serta menanggulangi bentrokan biar tidak memunculkan kehilangan dalam sesuatu ikatan yang telah terangkai serta membagikan akibat minus.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015) dalam (Devi & Indriyaningrum, 2022).

Sampel menurut (Sugiyono, 2018) adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006) dalam (Dini & Yunianto, 2020).

Objek dalam penelitian ini yaitu mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang yang telah menempuh perkuliahan minimal semester empat. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Quota Sampling* yaitu untuk menentukan sampel dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 110 mahasiswa aktif fakultas ekonomika dan bisnis Universitas Stikubank Semarang.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dimana masing-masing item akan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor/ component matrix* lebih besar dibandingkan 0,4. Selain analisis faktor, KMO digunakan untuk mengukur kecukupan sampel. Apabila nilai KMO $> 0,5$ maka kecukupan sampel terpenuhi dan pertanyaan dalam kuisioner dianggap valid (Ghozali, 2018).

Reliabilitas dapat diukur dengan rumus Alpha/ *Alpha iCronbach* dimana idapat dikatakan reliable jika ihasil dari Cronbach alpha (α) $> 0,60$ (Ghozali, 2013). Alat analisis yang digunakan yaitu uji F, Uji koefesien determinasi (R²), dan uji t.

IV. HASIL PENELITIAN**Deskripsi Responden**

Frekuensi terbesar dimiliki oleh responden mahasiswa semester 7 sebesar 53 mahasiswa (45,3%), frekuensi responden terkecil dimiliki oleh responden mahasiswa semester 4 (0,9%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah mahasiswa semester 7.

Sebanyak 21 responden dengan nilai persentase 17,9% berjenis kelamin laki – laki dan 96 responden dengan nilai persentase 82,1% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

Gambaran umum mengenai responden dapat dilihat dari program studi setiap responden, program studi S1 Manajemen berjumlah 67 responden (57,3%), sedangkan responden dari program studi S1 Akuntansi berjumlah 50 responden (42,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang yang telah menempuh perkuliahan minimal semester empat mayoritas program studi S1 Manajemen dalam penelitian ini.

Uji Instrumen**Uji Validitas**

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan analisis faktor Kaiser Meyer Olkin (KMO) dan loading factor yang menyatakan valid apabila nilai $KMO > 0,5$ dan nilai loading factor $> 0,4$

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel *Interpersonal Skill (X1)*

Variabel	KMO	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
<i>Interpersonal Skill (X1)</i>	0,795	X1.1	0,744	Valid
		X1.2	0,721	Valid
		X1.3	0,605	Valid
		X1.4	0,688	Valid
		X1.5	0,659	Valid
		X1.6	0,628	Valid
		X1.7	0,719	Valid

Menurut Ghozali (2013) nilai $KMO > 0,5$ berarti bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan untuk uji validitas dilihat dari kolom *loading factor* dengan kriteria $>0,4$ yang berarti item – item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dari hasil tabel 4.9 nilai KMO variabel *Interpersonal Skill (X1)* sebesar 0,795. Hal tersebut menunjukkan bahwa sampel yang digunakan sudah mencukupi. Sementara itu, untuk nilai *loading factor* pada indikator X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, dan X1.7, dinyatakan valid sebab nilai loading faktor pada item pertanyaan tersebut $> 0,4$.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel *Intrapersonal Skill (X2)*

Variabel	KMO	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
<i>Intrapersonal Skill (X2)</i>	0,904	X2.1	0,684	Valid
		X2.2	0,612	Valid
		X2.3	0,669	Valid
		X2.4	0,796	Valid
		X2.5	0,750	Valid

X2.6	0,728	Valid
X2.7	0,710	Valid
X2.8	0,742	Valid
X2.9	0,773	Valid
X2.10	0,591	Valid
X2.11	0,713	Valid
X2.12	0,744	Valid
X2.13	0,585	Valid
X2.14	0,686	Valid

Tabel diatas menunjukan *Intrapersonal Skill* (X2) memiliki $KMO > 0,5$ yang berarti sampel yang digunakan cukup. Hasil uji validitas variabel *Intrapersonal Skill* (X2) dengan 14 indikator memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$ yang berarti item pertanyaan variabel *Intrapersonal Skill* (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Variabel	KMO	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0,836	Y1.1	0,766	Valid
		Y1.2	0,813	Valid
		Y1.3	0,826	Valid
		Y1.4	0,739	Valid
		Y1.5	0,555	Valid
		Y1.6	0,734	Valid
		Y1.7	0,749	Valid

Tabel menunjukan hasil uji validitas variabel Kesiapan Kerja (Y), nilai KMO variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,836 yang berarti sampel yang digunakan sudah mencukupi. Hasil uji validitas menunjukan hasil *loading factor* $> 0,4$ yang berarti setiap item pertanyaan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's alpha*. Apabila nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$, maka instrument dinyatakan reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Interpersonal Skill (X1)	0,806	$> 0,6$	Reliabel
Intrapersonal Skill (X2)	0,918	$> 0,6$	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,863	$> 0,6$	Reliabel

Berdasarkan **Tabel 3** menunjukkan, bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel Lokasi (X1), Kualitas pelayanan (X2), persepsi harga (X3), dan kepuasan konsumen (Y) semuanya lebih besar dari 0,70 (R standar), oleh karena itu variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini variable *Interpersonal Skill* (X1), *Intrapersonal Skill* (X2) dan Kesiapan Kerja (Y), yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	Beta			
(Constant)		4,893	,000	
<i>Interpersonal Skill</i> (X1)	,157	1,528	,129	Ditolak
<i>Intrapersonal Skill</i> (X2)	,638	6,216	,000	Diterima

Variabel Dependent Y (Kesiapan Kerja)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Standart Coefficients Beta* yang bernilai positif dan signifikan adalah *Interpersonal Skill* (X1) sebesar 0,157 dengan tingkat signifikansi $0,129 > 0,05$. Nilai *Standart Coefficients Beta* yang bernilai positif dan signifikan pada variabel *Intrapersonal Skill* (X2) sebesar 0,638 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji regresi linier berganda dapat dimasukan dalam pertanyaan sebagai berikut :

$$Y = 0,157 X_1 + 0,638 X_2 + e$$

Dimana Y (Kesiapan Kerja) tidak dipengaruhi oleh variabel *Interpersonal Skill* dan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel *Intrapersonal Skill* sebesar 0,638. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, dapat diketahui bahwa *Intrapersonal Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

Variabel Independent	Variabel Dependent	F	Sig.
<i>Interpersonal Skill</i> (X1)			
<i>Intrapersonal Skill</i> (X2)	Kesiapan Kerja (Y)	83,322	0,000

Nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel Interpersonal Skill dan Intrapersonal Skill dapat dinyatakan layak (Fit) untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 8 Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771	0,594	0,587	0,34213

Adjust R Square pada uji determinasi (R²) dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai koefisien determinasi adalah nilai *R Square* sebesar 0,594 yang berarti bahwa variabel *interpersonal skill* dan *intrapersonal skill* terhadap Kesiapan Kerja sebesar 59,4 %. Sedangkan sisanya 57,9% (100% - 40,6%) dipengaruhi oleh sebab – sebab lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Interpersonal Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Interpersonal skill memiliki nilai Beta sebesar 0,157 dan nilai Sig sebesar 0,129 maka dapat dikatakan H_1 ditolak karena nilai Sig $0,129 > 0,05$. Kesimpulannya adalah *interpersonal skill* yang dimiliki tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Hal ini berarti semakin meningkatnya *interpersonal skill* maka tidak berpengaruh dalam kesiapan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

Dalam penelitian ini, *Interpersonal Skill* diukur dengan 7 indikator yaitu : Kesiapan fisik, kesiapan mental, kesiapan emosional, motif dan tujuan bekerja, kebutuhan untuk bekerja, keterampilan, dan pengetahuan. Indikator yang memiliki rata – rata terendah terdapat pada indikator X1.3 (mengungkapkan informasi yang bersifat pribadi) memiliki nilai rata – rata sebesar 3,4 yang berarti responden cenderung menjawab netral pada pernyataan tersebut. Sedangkan rata – rata tertinggi sebesar 4,1 pada nomor X1.6 dengan pertanyaan “empati pada orang lain”. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden setuju dengan perlunya empati pada orang lain dalam dunia kerja.

Hasil penelitian ini tindak mendukung temuan penelitian sebelumnya Asmahani & Suhana (2022) menunjukkan bahwa *intrapersonal skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa unisbank semarang.

Pengaruh Intrapersonal Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Intrapersonal skill memiliki nilai Beta sebesar 0,638 dan nilai Sig sebesar 0,000 maka dapat dikatakan H_2 diterima, karena nilai Sig $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah *intrapersonal skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan kerja. Hal ini berarti semakin meningkatnya *intrapersonal skill* yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi kesiapan seseorang dalam bekerja. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Intrapersonal skill dapat diukur dengan 12 indikator, diantaranya: Melihat perbedaan dan persamaan antara diri sendir dan orang lain, Mengidentifikasi emosi diri sendiri, Berani menentukan kegiatan yang akan dilakukan sendiri, Melaksanakan tugas tepat waktu, Menerima kekurangan dan kelebihan diri sendiri, Mengalihkan pemikiran imajinatif pada kenyataan, Menilai apakah mampu melakukan sesuatu atau tidak, Memahami dunia dari sudut pandang sendiri, Mengerti sebab akibat akan suatu hal, Mengontrol perilaku diri sendiri tanpa diperintahkan, Memecahkan masalah diri sendiri, Menunjukkan ekspresi sesuai apa yang dirasakan, Dapat mengendalikan diri Ketika marah atau sedih, dan X2.14.

Dilihat dari deskripsi responden nilai rata – rata terendah sebesar 3,6. Sementara itu, rata – rata jawaban tertinggi sebesar 3,6 berada pada indikator X2.13 dengan pertanyaan “Dapat mengendalikan diri Ketika marah atau sedih”. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir semua responden kurang dapat mengendalikan diri ketika marah atau sedih. Rata-rata jawaban tertinggi selanjutnya sebesar 4,5 berada pada indikator X2.2 dengan pertanyaan “Mengidentifikasi emosi diri sendiri”. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir semua responden dapat mengidentifikasi emosi diri sendiri dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Egabeta Amira Yudhaputri (2020), Entot Suhartono, Zaky Machmuddah (2020), Syavira Putri Cahyaningtyas (2021) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *intrapersonal skill* dengan kesiapan kerja. Pada

perkembangan seseorang dalam melakukan kesiapan kerja intrapersonal skill merupakan variabel penting karena untuk memberikan nilai lebih pada diri dan kelak dapat bekerja dengan baik di perusahaan

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, kedua variabel bebas dan satu variabel terikat yang digunakan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Interpersonal skill tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya interpersonal skill maka tidak berpengaruh dalam kesiapan kerja. Temuan penelitian yang masih variatif ini memberikan indikasi bahwa penelitian lanjutan penting untuk dilakukan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran teoritis yang lebih jelas peihal hubungan antar variable tersebut.

Intrapersonal skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini berarti semakin meningkatnya intrapersonal skill yang dimiliki mahasiswa Universitas Stikubank Semarang, maka akan semakin tinggi kesiapan dalam bekerja. Hasil ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi pengelola perguruan tinggi untuk meningkatkan intrapersonal skill mahasiswa. Dengan demikian, kesiapan kerja lulusan akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmah, N. & Suhana,(2022). Peningkatan Kesiapan Kerja Lulusan melalui Softskill Abstrak. 7(2), 339–347.
- Azmi, I. A. G., Hashim, R. C., & Yusoff, Y. M. (2018). The Employability Skills of Malaysian University Students. In *International Journal of Modern Trends in Social Sciences* (Vol. 1, Issue 3).
- Cahyaningrum, D., & Martono, S. (2018). Economic Education Analysis Journal Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, Penguasaan Soft Skill, Dan Kompetensi Kejuruan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. In *EEAJ* (Vol. 7, Issue 3). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Career Development In Psychology And Educational Perspective.* (n.d.). <https://www.researchgate.net/publication/331634032>
- Devi, N. C. (2022). *SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Budaya.* 4(3), 482–488. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2698>
- Dini, T. A., Yunianto, A., Manajemen, I. S., & Stikubank, U. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.* 978–979.
- Iglehart, A. P. (1994). Adolescents in Foster Care: Predicting Readiness for Independent Living. In *Children and Youth Services Review* (Vol. 16).
- Keim, J., & Strauser, D. R. (n.d.). *Job readiness, self-efficacy and work personality: A comparison of trainee and instructor perceptions.*
- Kien Bee, O., & Hie, T. S. (n.d.). *Employers' Emphasis on Technical Skills and Soft Skills in Job Advertisements.*
- Lisdiantini, N., Studi, P., Bisnis, A., Bisnis, J. A., Madiun, P. N., Yekti, P., Program, U., Bisnis, S. A., & Program, Y. A. (2019). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun* (Vol. 3).

- Lucas, N., Lie, C., Noviaty, K., Darmasetiawan, S., & Psi, M. S. (n.d.). *Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa SI Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya*.
- Macdermott, C., & Ortiz, L. A. (n.d.). *Beyond the Business Communication Course: A Historical Perspective of the Where, Why, and How of Soft Skills Development and Job Readiness for Business Graduates*. <https://www.researchgate.net/publication/320188221>
- Majid, S., Liming, Z., Tong, S., & Raihana, S. (2012). *Importance of Soft Skills for Education and Career Success*.
- Mohd Adnan, Y., Nasir Daud, M., Alias, A., & Najib Razali, M. (2012). Importance of Soft Skills for Graduates in the Real Estate Programmes in Malaysia. In *Construction & Property* (Vol. 3, Issue 2).
- Pendidikan Ekonomi, J., Ekonomi, F., & Negeri Semarang, U. (2015). Economic Education Analysis Journal Riska Afriani *, Rediana Setiyani. *EEAJ*, 453(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Ritter, B. A., Small, E. E., Mortimer, J. W., & Doll, J. L. (2018). Designing Management Curriculum for Workplace Readiness: Developing Students' Soft Skills. *Journal of Management Education*, 42(1), 80–103. <https://doi.org/10.1177/1052562917703679>
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/729/451>
- Stevens, M., & Norman, R. (2016). Industry expectations of soft skills in IT graduates a regional survey. *ACM International Conference Proceeding Series*, 01-05-February-2016. <https://doi.org/10.1145/2843043.2843068>
- Subkhan, R., Agus, R., & Disman. (2017). Observational learning on industry work practices toward job readiness. *Educational Research and Reviews*, 12(9), 554–558. <https://doi.org/10.5897/err2017.3230>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Suhartono, E., & Machmuddah, Z. (2020). Kontribusi Intrapersonal Skills dan Interpersonal Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi "X." *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 12(1), 38. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i1.15185>
- Suhartono, E., Machmuddah, Z., & Nuswantoro, U. D. (n.d.). Kontribusi Intrapersonal Skills dan Interpersonal Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi "X." In *Jl. Nakula I No. 5-11 Semarang* (Vol. 6, Issue 2).
- Susilowati, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1), 215–226. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v9i1.433>
- Teng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., & Turner, J. J. (2019). Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution: The development of soft employability skills. *Education and Training*, 61(5), 590–604. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2018-0154>

- Williams, A.-M. C. (n.d.). *ScholarWorks Soft Skills Perceived by Students and Employers as Relevant Employability Skills*. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>
- Wye, C.-K., Lim, Y.-M., & Lee, T.-H. (n.d.). *International Journal of Advances in Management and Economics Perceived Job Readiness of Business Students at the Institutes of Higher Learning in Malaysia*. 1, 6–149. www.managementjournal.info
- Yudhaputri, E. A. (n.d.). *Interpersonal Skill: Upaya Peningkatan Sdm Unggul Dunia Pendidikan*.