

## **Analisis Integratif *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap *Work Readiness* melalui *Knowledge Management***

**Aldy Febryawan**

Universitas Widya Gama Malang, Indonesia, Jawa Timur

[aldyfebryawan11@gmail.com](mailto:aldyfebryawan11@gmail.com)

**Adya Hermawati**

Universitas Widya Gama Malang, Indonesia, Jawa Timur

[wati\\_wati38@yahoo.co.id](mailto:wati_wati38@yahoo.co.id)

**Sodik**

Universitas Widya Gama Malang, Indonesia, Jawa Timur

[sodik@widyagama.ac.id](mailto:sodik@widyagama.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dari *soft skill* dan *hard skill* terhadap *work readiness* dengan dimediasi *knowledge management*. Penelitian ini dilakukan terhadap Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Malang dengan jumlah responden sebanyak 104 mahasiswa dan data diproses melalui software *Smart Partial Least Square* (PLS).

Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: (1) *soft skill* terbukti secara nyata mampu meningkatkan efektivitas dalam mengelola, berbagi, dan menyerap informasi. (2) keterampilan teknis (*hard skill*) merupakan faktor pendorong yang paling kuat dalam membentuk kapasitas mahasiswa untuk mengorganisir pengetahuan secara sistematis. (3) *soft skill* belum cukup kuat untuk secara otomatis menjamin kesiapan mahasiswa dalam menghadapi tantangan profesional di dunia kerja. (4) Tingkat kesiapan mahasiswa untuk terjun ke industri atau dunia kerja sangat ditentukan oleh seberapa dalam mereka menguasai keahlian teknis. (5) kemampuan mahasiswa dalam memproses informasi menjadi pengetahuan yang aplikatif terbukti menjadi modal penting yang mempercepat kesiapan kerja. (6) sistem manajemen pengetahuan yang ada saat ini belum mampu menjembatani atau mengubah kecakapan sosial mahasiswa menjadi sebuah standar kesiapan kerja yang diakui oleh industri. (7) Mahasiswa akan memiliki kesiapan kerja yang jauh lebih matang apabila keahlian teknis yang mereka miliki dikelola dan diinternalisasi melalui proses pembelajaran dan berbagai pengetahuan yang terstruktur.

### **Kata Kunci**

*Soft Skill, Hard Skill, Knowledge Management, Work Readiness*

## **PENDAHULUAN**

Dunia kini memasuki fase transformasi sosial-ekonomi yang melampaui Revolusi Industri 4.0 menuju paradigma Society 5.0, sebuah konsep yang diperkenalkan oleh

pemerintah Jepang dan dipopulerkan secara akademik oleh Fukuyama (2018). Society 5.0 menekankan integrasi ruang fisik dan siber melalui *Internet of Things* (IoT), *Artificial Intelligence* (AI), dan Big Data untuk menyelesaikan problem sosial, meningkatkan kualitas hidup, dan mendorong pembangunan berkelanjutan, dengan manusia tetap menjadi pusat inovasi (human-centered) (Fukuyama, 2018; Hermawati, 2019). Berbeda dengan Revolusi Industri 4.0 yang cenderung fokus pada efisiensi dan otomatisasi, Society 5.0 menekankan penciptaan nilai baru yang menyeimbangkan perkembangan ekonomi dengan pemecahan masalah sosial yang kompleks, sehingga menuntut redefinisi kompetensi tenaga kerja (Hermawati, 2020a; Wynda et al., 2025). Kompetensi Era Society 5.0 tidak dapat dipisahkan secara dikotomis antara hard skill dan soft skill, melainkan menuntut konfigurasi *hybrid skills* yang mengintegrasikan literasi digital, kemampuan analitik data, *problem solving* berbasis teknologi, kolaborasi lintas disiplin, inovasi, dan adaptabilitas tinggi (Salsa et al., 2025; Ismaya et al., 2024; Siburian et al., 2022; Junir, 2025).

Meskipun kajian empiris tentang *work readiness* telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih bersifat parsial. Sebagian besar menguji pengaruh hard skill atau soft skill terhadap work readiness secara terpisah atau menggunakan variabel mediasi psikologis seperti *self-efficacy* atau motivasi (Ismaya et al., 2024; Salsa et al., 2025). Pendekatan ini belum secara eksplisit menghubungkan kompetensi individu dengan konteks *Society 5.0*, sehingga terdapat kesenjangan konseptual antara narasi makro transformasi digital dan model empiris yang diuji. Selain itu, mekanisme transformasional berbasis pengetahuan yang mengonversi kemampuan teknis dan interpersonal menjadi kesiapan kerja yang aplikatif belum banyak dieksplorasi (Sangkala, 2010). Padahal, dalam ekosistem *Society 5.0*, *knowledge management* berperan krusial sebagai jembatan yang mengubah pengetahuan tacit (soft skill) dan explicit (hard skill) menjadi kompetensi baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan masa depan, sebagaimana dijelaskan oleh model SECI (Socialization, Externalization, Combination, Internalization) dari Nonaka dan Takeuchi (1995).

Urgensi penelitian ini semakin nyata dalam konteks Indonesia, khususnya perguruan tinggi swasta yang menjadi pusat pengembangan sumber daya manusia terdidik. Bonus demografi di Indonesia hanya dapat menjadi *demographic dividend* jika diiringi penguatan kompetensi berbasis Society 5.0 (Hermawati, 2019; Hermawati et al., 2025). Lulusan perguruan tinggi harus mampu mengintegrasikan hard skill, soft skill, dan kemampuan manajemen pengetahuan agar dapat beradaptasi dengan cepat terhadap pekerjaan baru yang berbasis teknologi, sekaligus tetap mempertahankan kompetensi manusiawi dalam interaksi dan pengambilan keputusan (Setiawati, 2021; Wynda et al., 2025). Tanpa strategi pengembangan kompetensi yang tepat, terdapat risiko munculnya kesenjangan keterampilan (*skill gap*) yang berpotensi meningkatkan angka pengangguran terdidik (Hermawati, 2020b).

Berdasarkan gap konseptual dan empiris tersebut, penelitian ini mengusulkan model integratif yang menempatkan hard skill sebagai kompetensi teknis digital dan analitik (Salsa et al., 2025), soft skill sebagai kompetensi kolaboratif, komunikatif, dan adaptif (Ismaya et al., 2024; Siburian et al., 2022), dan *knowledge management* sebagai mekanisme mediasi transformasional (Sangkala, 2010; Nonaka & Takeuchi, 1995) yang menghubungkan kedua kompetensi tersebut dengan work readiness mahasiswa. Model ini secara eksplisit mengoperasionalkan prinsip Society 5.0 ke dalam indikator terukur yang relevan dengan kesiapan kerja di era digital dan berbasis pengetahuan.

Penelitian ini terletak pada penggabungan simultan hard skill, soft skill, dan knowledge management dalam satu kerangka konseptual berbasis Society 5.0, serta pengujian empiris pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Malang sebagai representasi perguruan tinggi swasta di Indonesia. Secara teoretis, penelitian ini memperluas literatur work readiness dari pendekatan konvensional ke perspektif *knowledge-driven hybrid skills*, sedangkan secara praktis hasil penelitian diharapkan memberikan panduan strategis bagi institusi pendidikan tinggi dalam merancang kurikulum dan program pembelajaran yang selaras dengan tuntutan Society 5.0 (Hermawati, 2020a; Hermawati et al., 2025; Wynda et al., 2025)

## LANDASAN TEORI

### 1. Era Society 5.0 dan Tantangan Kesiapan Kerja

Era *Society 5.0* menandai transformasi sosial-ekonomi yang melampaui Revolusi Industri 4.0, mengintegrasikan ruang fisik dan siber melalui teknologi canggih seperti *Internet of Things* (IoT), *Artificial Intelligence* (AI), dan Big Data untuk menyelesaikan masalah sosial, meningkatkan kualitas hidup, dan mendorong pembangunan berkelanjutan (Fukuyama, 2018; Hermawati, 2019). Berbeda dengan Revolusi Industri 4.0 yang fokus pada otomatisasi dan efisiensi, *Society 5.0* menekankan penciptaan nilai baru berbasis data dan teknologi, dengan manusia tetap menjadi pusat inovasi (human-centered). Transformasi ini menuntut kompetensi baru pada tenaga kerja, yang menggabungkan hard skill teknis dan soft skill interpersonal dalam bentuk hybrid skills, agar mampu beradaptasi, berkolaborasi, dan berinovasi dalam ekosistem digital yang kompleks (Salsa et al., 2025; Ismaya et al., 2024; Siburian et al., 2022; Junir, 2025).

### 2. Definisi Variabel

Soft Skill adalah atribut pribadi, karakteristik, dan kemampuan interpersonal yang mempengaruhi interaksi, komunikasi, pemecahan masalah, dan pengelolaan pekerjaan. Soft skill bersifat subjektif dan terkait dengan kecerdasan emosional serta sosial, sehingga penting untuk memastikan interaksi manusia tetap efektif di ekosistem digital Society 5.0 (Robles, 2012; Ismaya et al., 2024; Siburian et al., 2022).

*Hard Skill* adalah keterampilan teknis atau intelektual yang dapat diukur, digunakan untuk menyelesaikan tugas melalui penalaran dan pengelolaan kegiatan mental. Dalam konteks *Society 5.0*, hard skill mencakup literasi digital, analisis data, pemrograman, dan pemanfaatan teknologi canggih (Robbins, 2018; Salsa et al., 2025; Junir, 2025).

Knowledge Management adalah proses sistematis yang meliputi pencarian, pemanfaatan, distribusi, dan penerapan pengetahuan individu maupun organisasi untuk meningkatkan hasil kerja dan aset intelektual. *Knowledge management* menjadi mediator yang menjembatani integrasi *hard skill* dan *soft skill* menjadi kompetensi aplikatif dalam konteks *Society 5.0* (Ashok, 2011; Sjahruddin, 2019; Sangkala, 2010; Nonaka & Takeuchi, 1995).

*Work Readiness* adalah kondisi di mana individu memiliki keseimbangan antara kematangan mental, fisik, dan pengalaman, sehingga mampu melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif. Dalam *Society 5.0*, *work readiness* mencakup kesiapan teknis,

adaptasi teknologi, kolaborasi digital, dan inovasi (Fitriyanto, 2006; Hermawati, 2020a; Wynda et al., 2025).

Penelitian ini menggunakan kerangka konseptual yang menekankan peran knowledge management sebagai mediator antara *hard skill* dan *soft skill* terhadap *work readiness* dalam konteks *Society 5.0*. Model ini menekankan integrasi kemampuan teknis dan interpersonal untuk menciptakan kesiapan kerja yang aplikatif dalam era digital dan kolaboratif.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengikuti pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang sahih, objektif, dan dapat dipercaya, sekaligus untuk membuktikan, menemukan, dan mengembangkan pengetahuan guna memahami serta memecahkan masalah penelitian (Sugiyono, 2006). Studi ini menggunakan pendekatan eksplanatori kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel yang dikaji, menguji hubungan antarvariabel, dan membuktikan hipotesis penelitian (Sugiyono, 2019). Metode kuantitatif dipilih karena didasarkan pada filosofi positivisme, dengan data yang diperoleh melalui angket yang dapat dianalisis secara statistik untuk menilai hubungan antarvariabel.

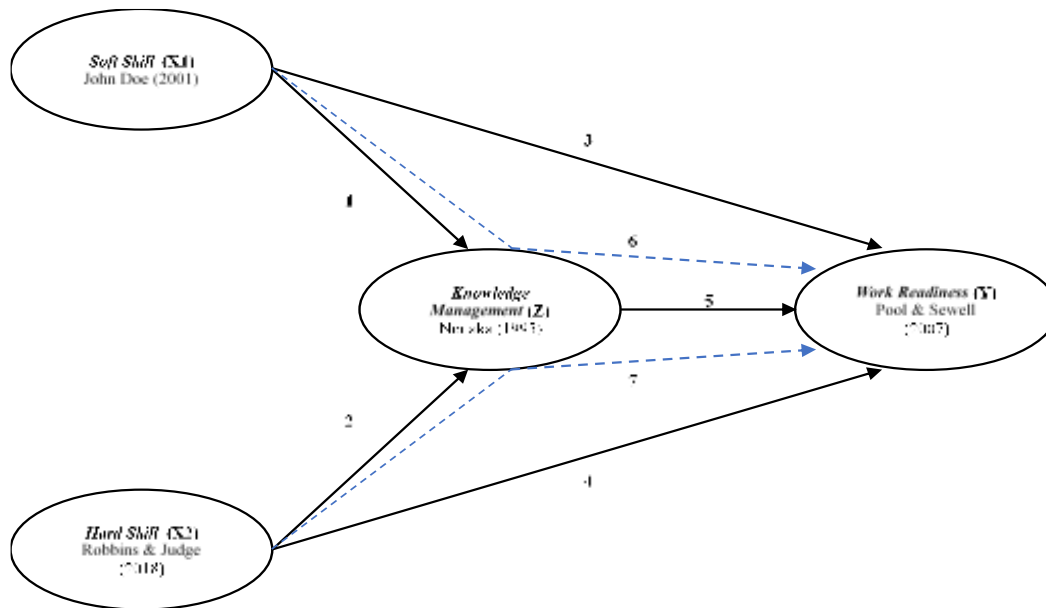
Objek penelitian adalah *hard skill*, *soft skill*, knowledge management, dan *work readiness*, sedangkan subjek penelitian adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Malang, semester 7. Sesuai definisi Arikunto (2016), subjek penelitian adalah pihak yang menjadi fokus perhatian peneliti. Populasi penelitian terdiri dari 140 mahasiswa, dan sampel ditentukan menggunakan probability sampling melalui Persamaan Slovin dengan margin of error 5%, sehingga jumlah sampel minimal adalah 104 mahasiswa.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan metode dokumentasi (Arikunto, 2016). Setiap konstruk dioperasionalkan dengan indikator spesifik sebagai berikut: *soft skill* (X1) diukur melalui kemampuan komunikasi, kolaborasi, problem solving, dan adaptabilitas; *hard skill* (X2) diukur melalui literasi digital, analisis data, kemampuan teknis, dan penguasaan konsep profesional; knowledge management (Z) diukur melalui kapasitas pencarian, pemanfaatan, distribusi, dan internalisasi pengetahuan; sedangkan *work readiness* (Y) diukur melalui kesiapan mental, keterampilan teknis, adaptasi, kolaborasi, dan inovasi. Semua indikator disusun berdasarkan literatur terkait dan skala Likert 1–5 untuk memudahkan analisis kuantitatif.

Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling), yang dipilih karena beberapa alasan metodologis: pertama, ukuran sampel relatif kecil sehingga PLS-SEM lebih stabil dibandingkan covariance-based SEM; kedua, PLS-SEM tidak mengharuskan distribusi data normal sehingga sesuai untuk data survei mahasiswa; dan ketiga, PLS-SEM mampu menguji model konseptual yang kompleks dengan variabel mediasi dan indikator latent secara simultan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan melalui Convergent Validity, Discriminant Validity, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability, untuk memastikan setiap konstruk dan indikator terukur secara sahih dan konsisten.

Dengan kerangka metodologi ini, penelitian diharapkan mampu menjelaskan secara empiris pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap *work readiness*, serta peran knowledge management sebagai mediator, sesuai konteks *Society 5.0*.

Adapun kerangka konseptual dan formulasi hipotesis penelitian disajikan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Model Konseptual Penelitian

Dimana:

Dampak langsung : —————>

Dampak tidak langsung : - - - - ->

Hipotesis:

- H1 : Diduga *soft skill* mampu berefek signifikan pada *knowledge management* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Malang.
- H2 : Diduga *hard skill* mampu berefek signifikan pada *knowledge management* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Malang.
- H3 : Diduga *soft skill* mampu berefek signifikan pada *work readiness* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Malang.
- H4 : Diduga *hard skill* mampu berefek signifikan pada *work readiness* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Malang.
- H5 : Diduga *knowledge management* mampu berefek signifikan pada *work readiness* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Malang.
- H6 : Diduga *soft skill* mampu berefek signifikan pada *work readiness* melalui *knowledge management* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Malang.
- H7 : Diduga *hard skill* mampu berefek signifikan pada *work readiness* melalui *knowledge management* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Malang.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	48	46,15%
Perempuan	56	53,85%



Total	104	100,00%
-------	-----	---------

Sumber: data penelitian diolah, 2026

Bersumber Tabel 1, bisa dipahami bahwasanya mayoritas partisipan pada studi berikut bergender perempuan, yakni sejumlah 56 partisipan atau senilai 53,85%. Sementara itu, responden laki-laki jumlahnya 48 individu atau berkisar 46,15%. Hal tersebut memaparkan bahwasanya sebaran sampel telah mencakup kedua kelompok gender secara proporsional, sehingga data yang diperoleh dapat merepresentasikan perspektif mahasiswa secara komprehensif tanpa didominasi secara ekstrem oleh salah satu jenis kelamin.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Magang

Pengalaman Magang	Frekuensi	Presentase (%)
Sudah Pernah Magang	68	65,38%
Belum Pernah Magang	36	34,62%
Total	104	100,00%

Sumber: data penelitian diolah, 2026

Bersumber tabel 2 di atas, memaparkan bahwasanya sebagian besar partisipan telah memiliki pengalaman praktis didunia kerja, yakni sebanyak 68 mahasiswa atau sebesar 65,38%. Sementara itu, responden yang belum pernah menempuh program magang adalah sebanyak 36 mahasiswa atau sebesar 34,62%. Tingginya persentase mahasiswa yang sudah magang ini memberikan nilai tambah bagi validitas penelitian, karena mayoritas responden dianggap telah memiliki gambaran nyata mengenai dinamika profesional yang relevan dengan bidang Ekonomi dan Bisnis.

## 2. Analisis Statistik Inferensial (PLS)

Keseragaman internal keandalan indikator guna mengukur konstruk laten diukur dengan reliabilitasnya. *Composite reliability* dan *cronbach's alpha* ialah instrumen yang dipakai guna evaluasi.

Tabel 3. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho a)</i>
<i>Soft Skill (X1)</i>	0.803	0.879
<i>Hard Skill (X2)</i>	0.834	0.878
<i>Work Readiness (Y)</i>	0.906	0.911
<i>Knowledge Management (Z)</i>	0.897	0.899

Sumber: data primer diolah, 2026

Bersumber hasil olah data dalam tabel 3, uji reliabilitas dijalankan guna mengukur keandalan internal setiap konstruk studi dengan mencermati bobot *Composite Reliability (rho\_a)* dan *Cronbach's Alpha*. Variabel *Soft Skill (X1)* mempunyai bobot *Cronbach's Alpha* senilai 0.803 dan *Composite Reliability* senilai 0.879, sementara variabel *Hard Skill (X2)* memperlihatkan bobot *Cronbach's Alpha* senilai 0.834 dan *Composite Reliability* senilai 0.878. Kedua variabel tersebut telah melampaui kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan, yakni melebihi 0.70 untuk *Composite Reliability* dan melebihi 0.60 untuk *Cronbach's Alpha*, sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Kualitas reliabilitas yang sangat kuat juga ditunjukkan oleh variabel *Work Readiness (Y)* yang mempunyai bobot *Cronbach's Alpha* tertinggi senilai 0,906 dan

*Composite Reliability* senilai 0.911. Begitu pula dengan variabel *Knowledge Management (Z)* yang mencatatkan bobot *Composite Reliability* senilai 0.899 dan *Cronbach's Alpha* senilai 0.897. Secara keseluruhan, semua variabel pada studi berikut mempunyai bobot reliabilitas yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa butir-butir pernyataan dalam angket bisa memperoleh data yang akurat dan konsisten pada pengukuran variabel studi tersebut. Pernyataan bahwasanya harus ada keterkaitan yang kuat diantara ukuran-ukuran konstruk adalah dasar untuk menentukan validitas konvergen. AVE (*Average Variance Extracted*) mengevaluasi validitas konvergen dari sebuah konstruk dengan indikator reflektif.

Tabel 4. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Soft Skill (X1)</i>	0.529
<i>Hard Skill (X2)</i>	0.582
<i>Work Readiness (Y)</i>	0.728
<i>Knowledge Management (Z)</i>	0.764

Sumber: data primer diolah, 2026

Uji validitas konvergen dijalankan guna membuktikan bahwasanya parameter pada satu variabel laten mempunyai korelasi yang tinggi dan bisa menjelaskan konstruk tersebut secara akurat. Berdasarkan tabel diatas, seluruh variabel penelitian menunjukkan bobot AVE yang mencukupi syarat terendah senilai 0.50. Variabel *Soft Skill (X1)* mencatatkan bobot AVE senilai 0.529, sementara variabel *Hard Skill (X2)* memperlihatkan bobot senilai 0.582. Meskipun bobot kedua variabel ini berada pada level moderat, keduanya tetap dinyatakan valid secara konvergen karena telah melampaui ambang batas yang ditentukan pada literatur PLS-SEM.

Kualitas validitas yang sangat kuat terlihat pada variabel *Work Readiness (Y)* dan *Knowledge Management (Z)*. Variabel *Work Readiness (Y)* mempunyai bobot AVE senilai 0.728, yang mengindikasikan bahwasanya melebihi 72% varians dari indikator-indikatornya bisa diterangkan oleh konstruk tersebut. Sementara itu, variabel *Knowledge Management (Z)* mencatatkan bobot AVE tertinggi yakni senilai 0.764. Tingginya capaian nilai AVE pada kedua konstruk ini memberikan bukti empiris bahwa instrumen yang digunakan sangat efektif dan memiliki ketepatan tinggi dalam mengukur variabel-variabel tersebut. Secara menyeluruh, hasil pengujian AVE berikut menegaskan bahwasanya semua konstruk pada studi berikut sudah mencukupi persyaratan validitas konvergen yang disyaratkan.

Kriteria *Fornell-Larcker* dipakai guna membandingkan hubungan antar konstruk pada pemodelan. Metode ini memanfaatkan akar kuadrat dari rerata varians yang diekstraksi (AVE) guna setiap konstruk. Ini ialah cara lain guna mengevaluasi kevalidan diskriminan.

Tabel 5. *Fornell-Larcker Criterion*

	<i>Soft Skill (X1)</i>	<i>Hard Skill (X2)</i>	<i>Work Readiness (Y)</i>	<i>Knowledge Management (Z)</i>
<i>Soft Skill (X1)</i>	0.655			
<i>Hard Skill (X2)</i>	0.535	0.694		

<b>Work Readiness (Y)</b>	0.301	0.851	0.853	
<b>Knowledge Management (Z)</b>	0.215	0.770	0.855	0.874

Sumber: data primer diolah, 2026

Tabel di atas mengindikasikan bahwasanya bobot akar kuadrat dari AVE (*Kriteria Fornell-Larcker*) untuk tiap konstruk melebihi hubungan dengan konstruk yang lain. Dengan demikian, kesimpulannya memaparkan pemodelan ini memiliki validitas diskriminasi yang baik.

Seberapa besar dampak konstruk independen dalam memberikan penjelasan terhadap konstruk dependen diukur melalui pemakaian koefisien determinasi. Ini memaparkan berapa banyak variasi dari variabel dependen yang bisa diterangkan oleh variabel independen pada studi berikut.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Variabel	R-Square	R-Square adjusted
<i>Knowledge Management (Z)</i>	0.647	0.640
<i>Work Readiness (Y)</i>	0.828	0.823

Sumber: data primer diolah, 2026

Tabel diatas mengindikasikan bahwasanya bobot *R-Square* untuk variabel *knowledge management (Z)* senilai 0.647 dengan bobot *R-Square adjusted* senilai 0.640 memaparkan bahwasanya variabel *soft skill (X1)* dan *hard skill (X2)* secara bersamaan bisa menerangkan varians dari *knowledge management (Z)* senilai 64,7%. Sedangkan selebihnya senilai 35,3% diterangkan aspek lainnya di luar pemodelan studi. Berdasarkan persyaratan Chin (1998), bobot ini tergolong berkategori moderat/cukup kuat, yang bermakna kontribusi skill mahasiswa terhadap pengelolaan pengetahuan di FEB Universitas Widya Gama Malang memiliki dampak yang nyata.

Bobot *R-Square* variabel *Work Readiness (Y)* memperlihatkan angka yang sangat tinggi, yakni 0.828, dimana *R-Square adjusted* senilai 0.823. Temuan berikut membuktikan bahwasanya variabel *Work Readiness* bisa dijelaskan secara bersamaan oleh *Soft Skill (X1)*, *Hard Skill (X2)*, dan *Knowledge Management (Z)* sebesar 82,8%. Hanya senilai 17,2% variasi kesiapan kerja yang terpengaruh oleh variabel lainnya yang tidak dikaji. Bobot di atas 0,67 termasuk pemodelan yang kuat, sehingga kesimpulannya memaparkan pemodelan berikut mempunyai akurasi prediksi yang begitu tinggi dalam menerangkan aspek-aspek yang membentuk kesiapan kerja mahasiswa.

Guna mengevaluasi apakah didapati korelasi yang bermakna antara variabel, sebaiknya juga dilakukan penilaian terhadap besar pengaruh antar variabel dengan menggunakan ukuran efek seperti *effect size* atau *f-Square*.

Tabel 7. *Effect Size (f<sup>2</sup>)*

	<i>Soft Skill (X1)</i>	<i>Hard Skill (X2)</i>	<i>Work Readiness (Y)</i>	<i>Knowledge Management (Z)</i>
<i>Soft Skill (X1)</i>			0.032	0.154
<i>Hard Skill (X2)</i>			0.483	1.702
<i>Work Readiness (Y)</i>				



<i>Knowledge Management (Z)</i>			0.405	
---------------------------------	--	--	-------	--

Sumber: data primer diolah, 2026

Variabel *Soft Skill* menunjukkan nilai  $f_2$  sebesar 0.154 terhadap *Knowledge Management*, yang dikategorikan memiliki pengaruh dalam level menengah/moderat. Namun, kontribusi variabel ini terhadap *Work Readiness* hanya senilai 0.032, yang tergolong berkategori kecil. Kondisi tersebut memaparkan bahwasanya secara praktis, *soft skill* memberikan dampak yang lebih berarti dalam proses pengelolaan pengetahuan dibandingkan pada kesiapan kerja mahasiswa secara langsung.

Variabel *Hard Skill* mencatatkan bobot  $f_2$  yang sangat signifikan. Pengaruhnya pada *Knowledge Management* mencapai angka 1.702, yang tergolong berkategori sangat besar (jauh melampaui ambang batas 0.35). Begitu pula dampaknya pada *Work Readiness* yang mempunyai bobot  $f_2$  senilai 0.483, yang tetap tergolong berkategori besar. Kajian berikut memaparkan bahwasanya keahlian teknis merupakan prediktor yang sangat substansial dan paling dominan dalam model ini.

Variabel *Knowledge Management* mempunyai bobot  $f_2$  senilai 0.405 pada *Work Readiness*. Bobot tersebut melebihi ambang batas 0.35, sehingga dikategorikan memiliki pengaruh yang besar secara praktis. Hal ini membuktikan bahwa efektivitas pengelolaan pengetahuan di lingkungan FEB Universitas Widya Gama Malang berkontribusi kuat pada pembentukan kesiapan kerja mahasiswa.

Uji hipotesis ialah instrumen statistik yang difungsikan guna memvalidasi asumsi terhadap parameter populasi dengan menggunakan basis data sampel. Prosedur berikut mencakup penetapan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) dan hipotesis nol ( $H_0$ ), yang selanjutnya diuji secara sistematis menggunakan teknik analisis statistik tertentu guna mengambil kesimpulan berdasarkan ambang batas signifikansi yang telah ditetapkan.

Tabel 8. Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh	Koef. Jalur	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values	Ket.
1	<i>Soft Skill (X1)</i> terhadap <i>Knowledge Management (Z)</i>	0.276	0.190	0.140	1.966	0.049	Hipotesis diterima
2	<i>Hard Skill (X2)</i> terhadap <i>Knowledge Management (Z)</i>	0.917	0.883	0.084	10.885	0.000	Hipotesis diterima
3	<i>Soft Skill (X1)</i> terhadap <i>Work Readiness (Y)</i>	0.095	0.067	0.078	1.214	0.225	Hipotesis ditolak
4	<i>Hard Skill (X2)</i> terhadap	0.560	0.544	0.106	5.307	0.000	Hipotesis diterima

No	Pengaruh	Koef. Jalur	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values	Ket.
	<i>Work Readiness (Y)</i>						
5	<i>Knowledge Management (Z) terhadap Work Readiness (Y)</i>	0.444	0.450	0.088	5.067	0.000	Hipotesis diterima
6	<i>Soft Skill (X1) terhadap Work Readiness (Y) melalui Knowledge Management (Z)</i>	0.122	0.084	0.065	1.888	0.059	Hipotesis ditolak
7	<i>Hard Skill (X1) terhadap Work Readiness (Y) melalui Knowledge Management (Z)</i>	0.407	0.397	0.084	4.824	0.000	Hipotesis diterima

Sumber: data primer diolah, 2026

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widy Gama Malang, ditemukan bahwa soft skill memiliki pengaruh signifikan terhadap knowledge management dengan koefisien jalur 0,276, T-Statistics 1,966, dan P-Values 0,049. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, dan etika kerja yang baik cenderung lebih aktif dalam berbagi informasi dan kolaborasi akademik. Hasil ini selaras dengan Teori SECI dari Nonaka & Takeuchi (1995), khususnya tahap *Socialization*, yang menekankan pentingnya interaksi sosial dalam pertukaran pengetahuan tacit, serta didukung temuan Mabe & Bwalya (2022) yang menegaskan peran kompetensi non-teknis dalam manajemen pengetahuan.

Sementara itu, hard skill menunjukkan pengaruh yang sangat dominan terhadap knowledge management dengan koefisien jalur 0,917, T-Statistics 10,885, dan P-Values 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi teknis, literasi data, dan keahlian spesifik ekonomi dan bisnis menjadi faktor penentu efektivitas pengelolaan pengetahuan di lingkungan kampus. Dalam kerangka Teori SECI, hard skill berperan pada tahap *Externalization* dan *Combination*, di mana kemampuan teknis mendukung transformasi pengetahuan tacit menjadi explicit dan integrasi pengetahuan menjadi sistem yang aplikatif.

Analisis pengaruh langsung terhadap work readiness menunjukkan bahwa soft skill tidak signifikan (koefisien 0,095; T-Statistics 1,214; P-Values 0,225), sedangkan hard skill berpengaruh signifikan (koefisien 0,560; T-Statistics 5,307; P-Values 0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun mahasiswa komunikatif dan adaptif, tanpa dukungan kemampuan teknis dan pengalaman praktis, soft skill saja belum cukup untuk menjamin kesiapan menghadapi tuntutan profesional di era Society 5.0. Kondisi ini menegaskan bahwa soft skill bersifat kondisional, dan efektivitasnya dalam meningkatkan work readiness memerlukan landasan hard skill yang memadai, sejalan dengan penelitian Ismaya & Achmad (2024) dan Siburian et al. (2022). Sebaliknya, hard skill menjadi inti kompetensi profesional dan indikator kesiapan kerja, sesuai dengan Teori Work Readiness dan penelitian terdahulu oleh Telaumbanua et al. (2024), Navita et al. (2023), dan Deswarta (2023).

Pengaruh knowledge management terhadap work readiness terbukti signifikan (koefisien 0,444; T-Statistics 5,067; P-Values 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mahasiswa dalam mengelola pengetahuan—melalui pencarian, pemanfaatan, distribusi, dan internalisasi—menjadi katalisator yang meningkatkan kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Hasil ini konsisten dengan prinsip Society 5.0, di mana manajemen informasi dan pengetahuan menjadi pendorong kompetensi adaptif dan problem-solving berbasis data.

Dalam pengujian mediasi, knowledge management tidak terbukti signifikan sebagai mediator antara soft skill dan work readiness (koefisien 0,122; T-Statistics 1,888; P-Values 0,059). Kegagalan mediasi ini menegaskan bahwa soft skill yang kuat tidak otomatis diterjemahkan menjadi peningkatan work readiness melalui knowledge management. Secara teoretis, hal ini dapat dijelaskan melalui Teori SECI, di mana tahap *Socialization* (berbagi tacit knowledge) tidak diikuti oleh *Externalization* dan *Combination* yang efektif tanpa penguasaan hard skill. Dengan kata lain, soft skill tetap merupakan aset personal penting, tetapi fungsinya terbatas tanpa dukungan kompetensi teknis dan struktur organisasi pengetahuan yang memadai. Implikasi praktisnya, intervensi untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa perlu menekankan penguatan hard skill, integrasi soft skill ke dalam kegiatan pengelolaan pengetahuan, serta desain aktivitas pembelajaran yang mendorong internalisasi pengetahuan.

Sebaliknya, hard skill terbukti signifikan dimediasi oleh knowledge management terhadap work readiness (koefisien 0,407; T-Statistics 4,824; P-Values 0,000). Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan teknis tinggi lebih mampu memanfaatkan knowledge management sebagai mekanisme pengolahan informasi sehingga meningkatkan kesiapan kerja. Dalam kerangka SECI, proses *Combination* dan *Internalization* memungkinkan hard skill dikonversi menjadi kompetensi siap pakai, yang mendukung efektivitas pendidikan tinggi dalam mempersiapkan tenaga kerja era Society 5.0.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menekankan pentingnya sinergi hard skill, soft skill, dan knowledge management, dengan penekanan bahwa hard skill menjadi fondasi utama bagi work readiness, sedangkan soft skill berfungsi optimal ketika diintegrasikan ke dalam proses manajemen pengetahuan. Hal ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis: pertama, memperkuat kerangka konseptual integratif SECI-Hybrid Skill-Work Readiness; kedua, memberikan arahan bagi perguruan tinggi dalam mendesain

kurikulum yang menyeimbangkan penguatan hard skill dan pengembangan soft skill, sehingga mahasiswa siap menghadapi tantangan Society 5.0.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill mahasiswa, termasuk kemampuan komunikasi, kerja sama, dan etika profesional, signifikan meningkatkan efektivitas pengelolaan pengetahuan di lingkungan akademik, terutama dalam aktivitas berbagi dan menyerap informasi, sesuai dengan tahap *Socialization* dalam Teori SECI Nonaka & Takeuchi (1995). Hard skill terbukti menjadi faktor dominan dalam membangun kapasitas mahasiswa untuk mengorganisasi dan mengubah informasi menjadi kompetensi siap pakai, mendukung tahap *Externalization* dan *Combination* dalam SECI, sehingga meningkatkan kesiapan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa soft skill saja belum cukup untuk menjamin work readiness tanpa dukungan kompetensi teknis dan sistem manajemen pengetahuan yang efektif, sementara knowledge management berperan signifikan memediasi hubungan hard skill dengan kesiapan kerja, tetapi tidak untuk soft skill. Secara teoretis, penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi hard skill, soft skill, dan knowledge management sebagai fondasi kompetensi di era Society 5.0; secara metodologis, penggunaan PLS-SEM menguatkan analisis hubungan kompleks antarvariabel; secara praktis, fakultas perlu memprioritaskan penguatan kurikulum berbasis keahlian teknis, integrasi soft skill dengan praktik pengelolaan pengetahuan, serta budaya literasi kolaboratif untuk memastikan lulusan siap menghadapi dunia kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fukuyama, F. (2018). *Identity: The demand for dignity and the politics of resentment*. Farrar, Straus and Giroux.
- Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan spotlight*, 27(5), 47-50.
- Hermawati, A. (2020a). Transglobal leadership approach to sustainable tourism competitiveness at tourism sector-engaged MSMEs through integrated human resource performance and responsible marketing. *International Journal of Tourism Cities*, 6(4), 863-883.
- Hermawati, A. (2020b). The implementation of dynamic capabilities for SMEs in creating innovation. *Journal of Workplace Learning*, 32(3), 199-216.
- Hermawati, A., Suhermin, & Puji, R. (2019). The transglobal leadership-based strategy of MSMEs performance optimization of Malang Raya and the implementation of quality of work life. *Research Journal of Textile and Apparel*, 23(1), 38-57.
- Hermawati, A., Ariyanto, R. D., Sembhodo, A. T., & Yuniar, A. (2025). Holistic Approach: Human Resource Development, Multi-Management And Implementation Of Big Data Technology As A Sustainability Strategy For The East. *International Conference Of Business And Social Sciences*.
- Ismaya, M. I. N., & Achmad, N. (2024). The Influence of Soft Skill and Hard Skill Development on Students Self-Efficacy and Work Readiness. *Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity)*, 291-303.
- JUNIR, N. (2025). *Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dalam Menghadapi Era Society 5.0 Pada Almuni S1 Fakultas Ekonomi Dan*

- Ilmu Sosial Uin Suska Riau Angkatan 2020* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Mabe, K., & Bwalya, K. J. (2022). Critical soft skills for information and knowledge management practitioners in the fourth industrial revolution. *South African Journal of Information Management*, 24(1), 1519.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. Oxford University Press.
- Novita, D. (2023). *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Semarang).
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2018). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business communication quarterly*, 75(4), 453-465.
- Salsa, P. P., & Nurbaya, S. (2025). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 456-468.
- Sangkala. (2010). *Knowledge Management: Suatu Pengantar Memahami Bagaimana Organisasi Mengelola Pengetahuan sehingga menjadi Organisasi yang Unggul*. PT RajaGrafindo Persada.
- Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 5(1), 23-35.
- Siburian, B., Afifah, S., Sinaga, P. T., & Marpaung, O. (2022). *The Effect Of Soft Skill And Hard Skill On Work Readiness Of The 2018 STIE Jayakarta Students*. 1 (2), 136–151.
- Telaumbanua, A., & Telaumbanua, A. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Suluh Pendidikan*, 12(2), 126-136.
- Wynda, H. (2025). The Transformasi Pendidikan Tinggi: Mengasah Soft skills untuk Menjawab Tantangan Kerja di Era Society 5.0. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 9(1), 91-102.