

PENGARUH *SOFT SKILL*, *HARD SKILL*, DAN PENGALAMAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA FIABIKOM ANGKATAN 2020-2023

Elsa Lydia Samanta Sitorus¹

Ati Cahayani²

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
elsa.202002010037@student.atmajaya.ac.id¹
ati.cahayani@atmajaya.ac.id²

ABSTRAK

Pendidikan merupakan suatu hal yang penting bagi manusia dan menjadi sarana utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Di Indonesia, perguruan tinggi bertujuan menghasilkan lulusan yang siap bekerja. Namun, era globalisasi dan ketidakselarasan antara sistem pendidikan dan tuntutan dunia kerja meningkatkan angka pengangguran lulusan perguruan tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini berfokus pada mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020-2023 yang melibatkan 85 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis statistik deskriptif. Penelitian ini melibatkan penggunaan uji normalitas, uji regresi linear berganda, dan analisis koefisien determinasi untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Lalu kesiapan kerja dipengaruhi sebesar 75.7% oleh *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi. Sementara 24.3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Soft Skill*, *Hard Skill*, Pengalaman Organisasi, Kesiapan Kerja

ABSTRACT

Education is a crucial aspect for humans and serves as the primary means of shaping quality human resources. In Indonesia, higher education institutions aim to produce graduates who are ready for the workforce. However, the era of globalization and the mismatch between the education system and the demands of the job market have increased the unemployment rate among college graduates. The purpose of this research is to determine whether there is an influence of soft skills, hard skills, and organizational experience on students' job readiness. This research focuses on students from the Fiabikom class of 2020-2023, involving 85 respondents. This study uses a quantitative method with descriptive statistical analysis techniques. The research involves the use of normality tests, multiple linear regression tests, and coefficient of determination analysis to analyze the data collected from respondents. The results of the study indicate that soft skills, hard skills, and organizational experience have a positive effect on job readiness. Job readiness is influenced by 75.7% of soft skills, hard skills, and organizational experience, while the remaining 24.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword; *Soft Skill*, *Hard Skill*, *Organizational Experience*, *Work Readiness*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang sangat penting dan diperlukan oleh manusia. Sasongko (2016) mengatakan adanya pendidikan berperan sebagai pilar utama dalam membentuk sikap dan perilaku manusia sesuai dengan norma yang berlaku. Melalui pendidikan, sumber daya manusia berkualitas dapat dihasilkan untuk berkontribusi pada kemajuan suatu negara. Kualitas

pendidikan di suatu negara memegang peranan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Kualitas ini mencakup kesesuaian antara harapan dan kebutuhan para pemangku kepentingan (stakeholder) dengan layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan.

Hairiyah dalam Delastri & Supangat (2023) mengatakan bahwa kualitas pendidikan tidak hanya mencakup pengetahuan, tetapi juga aspek moralitas dan spiritual individu. Sistem pendidikan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keseimbangan antara kualitas jasmani dan rohani, yang penting untuk kemajuan, perdamaian, dan stabilitas suatu negara. Sebaliknya, stagnasi dalam sistem pendidikan dapat membuat negara tersebut tertinggal dalam berbagai aspek pembangunan.

Di Indonesia, lembaga pendidikan tinggi seperti universitas, politeknik, institut, sekolah tinggi, dan akademi memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap memasuki dunia kerja. Kualitas yang baik dari perguruan tinggi tersebut dapat menghasilkan tenaga kerja yang terlatih dan berpotensi unggul di dunia kerja. Namun, era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat telah meningkatkan angka pengangguran, termasuk di kalangan lulusan perguruan tinggi.

Sukirno dalam Hasanah & Rozali (2021) mengatakan bahwa pengangguran adalah suatu kondisi sekelompok pekerja yang telah mencari pekerjaan, namun belum berhasil mempunyai pekerjaan. Setiap tahun, jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi terus meningkat dikarenakan perbedaan antara sistem pendidikan dan tuntutan dunia kerja yang meliputi kurikulum, sistem pengajaran, mutu dosen, dan fasilitas pendidikan. Selain itu, ketidaksetaraan antara jumlah pencari kerja dan lowongan pekerjaan juga menjadi penyebab pengangguran lulusan sarjana. Banyak lulusan yang berharap bekerja di perusahaan terkenal dengan gaji tinggi, sehingga mereka sering kali menolak peluang kerja yang tersedia. Berikut ini merupakan data tingkat pengangguran berdasarkan pendidikan di Indonesia tahun 2020-2023.



Grafik I. Tingkat Pengangguran Berdasarkan Pendidikan di Indonesia Tahun 2020-2023

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023) dan Kompas.id (2023)

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat pengangguran pada kelompok yang pendidikan terakhir sarjana pada tahun 2020 cukup tinggi, yaitu sebesar 7,35% atau sekitar 9,71 juta jiwa. Banyak perusahaan melakukan pengurangan jumlah karyawan yang disebabkan oleh kemunculan Covid-19 dengan alasan untuk menghambat penyebaran Covid-19 di tempat kerja (Ayuni et al., 2020). Pada tahun 2021, angka pengangguran lulusan sarjana berhasil menurun secara perlahan seiring dengan membaiknya pertumbuhan ekonomi, jumlahnya berkurang 1,37% atau sekitar 7,90 juta jiwa dan pada tahun 2022 angkanya menjadi lebih rendah yaitu 1,18% atau sekitar 6,34 juta jiwa, namun angka pengangguran kelompok sarjana kembali meningkat sekitar 0,38% atau sekitar 6,84 juta jiwa meskipun pandemi sudah berakhir, pembatasan kegiatan masyarakat telah dicabut, dan kondisi ekonomi yang sudah kembali stabil.

Perguruan tinggi diharapkan berperan aktif dalam menciptakan lulusan yang siap bersaing di pasar kerja. Namun, perusahaan sering kali meragukan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi, yang dianggap kurang memiliki ketangguhan, kejujuran, integritas, dan kecerdasan emosional. Kesiapan kerja mencakup sikap dan kualitas yang diperlukan untuk berhasil di tempat kerja (Caballero & Walker, 2010).

Setyaningrum et al. (2018) menyatakan kesiapan kerja mahasiswa dicirikan oleh kematangan fisik dan mental yang didukung oleh kemauan, kemampuan, dan pengalaman dalam melakukan berbagai kegiatan. Mahasiswa yang telah siap kerja secara optimal akan merasa lebih yakin ketika memasuki lingkungan kerja. Perusahaan menganggap jika memiliki karyawan yang siap bekerja merupakan aset berharga karena mereka akan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih untuk menghadapi tantangan era globalisasi.

Setelah lulus dari perguruan tinggi, mahasiswa akan memasuki dunia kerja dengan persaingan yang sangat ketat. Dalam dunia kerja, *soft skill* sangat diperlukan karena dapat mendukung individu dalam mengimplementasikan pengetahuan yang didapat selama di perguruan tinggi. Arnata & Surjoseputro (2014) menjelaskan *soft skill* menjadi sebuah keterampilan dalam menganalisis dan memecahkan masalah dengan pendekatan logis, sistematis, kritis, membangun, mampu berkomunikasi, dan bekerjasama dalam tim. Tantangan yang dihadapi dalam pengembangan *soft skill* adalah masih banyak yang belum memahami karakteristik *soft skill* yang dimiliki oleh mahasiswa.

Selain *soft skill*, *hard skill* juga menjadi faktor penting dalam menunjang keterampilan yang dibutuhkan oleh mahasiswa sebagai nilai tambah dalam mencari pekerjaan. Hamdani et al. (2022) menjelaskan bahwa *hard skill* merupakan gabungan pengetahuan dan keterampilan teknis dasar yang dimiliki seseorang. Keterampilan ini bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual seseorang sesuai dengan bidangnya serta untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). Ananda et al. (2023) mengatakan *hard skill* adalah kemampuan menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis yang relevan dalam bidang tertentu sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kecerdasan intelektual (IQ) dengan memperluas kemampuan kognitif dan analitis seseorang.

Dalam dunia kerja, pengalaman organisasi juga merupakan faktor penting yang menunjang kesiapan kerja sebagai salah satu wadah untuk mengasah kemampuan diri sendiri, seperti cara berkomunikasi, nilai tanggung jawab, kemandirian, dan lain-lain (Sihotang & Santosa, 2019). Krisnamurti (2017) menjelaskan berorganisasi merupakan partisipasi seseorang dalam sebuah kelompok yang memiliki tujuan bersama dalam mencapai target tertentu. Dengan terlibat aktif dalam organisasi membantu mahasiswa mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk memasuki dunia kerja dan menghadapi berbagai tantangan yang mungkin mereka hadapi di masa depan. Namun, pada kenyataannya banyak mahasiswa yang kurang berminat mengikuti kegiatan organisasi karena berbagai alasan

Peneliti memilih mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020-2023 di Universitas Katolik Atma Jaya karena universitas ini diakui sebagai salah satu yang terbaik di Indonesia dalam kategori *employability* versi *QS Rank* 2024. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya berfokus pada kualitas pendidikan dan kesempatan kerja bagi lulusannya (atmajaya.ac.id, 2024). Hal ini juga didukung oleh Program studi administrasi bisnis dan ilmu komunikasi di Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya secara konsisten meraih akreditasi tertinggi (A) dari BAN-PT, sementara program studi pariwisata mendapat peringkat "Baik" (Unika Atma Jaya, 2023). Hal ini dibuktikan dengan hasil lulusan yang memiliki peluang karir luas dan dapat masuk di berbagai sektor. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh *Soft*

Skill, Hard skill, dan Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020-2023”.

Dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Sari & Manunggal (2023), diperoleh hasil dari penelitiannya berupa *soft skill* dan *hard skill* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Adapula penelitian yang dilakukan Ananda et al. (2023), diperoleh hasil dari penelitiannya berupa keaktifan mahasiswa, *soft skill*, dan *hard skill* memiliki pengaruh bersamaan yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Dari penelitian tersebut, penulis tertarik untuk membahas topik yang sama untuk membuktikan apakah variabel *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi memiliki pengaruh pada variabel kesiapan kerja mahasiswa. Kebaruan dari penelitian penulis dibandingkan dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah pada subjek penelitian yaitu mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020-2023.

TINJAUAN PUSTAKA

Soft Skill

Soft skill merupakan keterampilan dan kemampuan interpersonal yang meliputi yang mencakup kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan bahasa, kerja tim, etika, kesopanan, dan ketahanan mental (Lukito, 2023). *Soft skill* adalah keterampilan yang sudah ada pada individu dan bisa ditingkatkan secara optimal, memiliki peran yang sangat vital dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibagi dua jenis, yaitu keterampilan interpersonal dalam berkomunikasi dengan orang lain, dan keterampilan intrapersonal dalam mengelola diri sendiri (Muhmin, 2018). Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan *soft skill* merupakan sebuah keterampilan yang dimiliki setiap orang terkait dengan kecerdasan emosional dan keterampilan non-teknis dan dapat ditingkatkan secara optimal serta memiliki peran penting dalam membentuk kualitas seseorang.

Sharma dalam Wijayanti & Wibowo (2020) mengatakan terdapat lima yang menjadi indikator dalam *soft skill*, antara lain: 1) Kemampuan komunikasi, yaitu kemampuan seseorang dalam mengekspresikan perasaan, mengungkapkan ide, dan memahami informasi secara efektif. 2) Kecerdasan emosional, yaitu kemampuan mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain dalam berbagai situasi. 3) Keterampilan berfikir, yaitu kemampuan seseorang dalam memproses informasi, menganalisis masalah, membuat keputusan, dan menghasilkan solusi secara logis. 4) Etika, yaitu aturan normatif yang mencakup sistem nilai dan prinsip moral yang mengatur perilaku manusia, membedakan benar dan salah, serta mengetahui segala situasi. 5) Keterampilan kepemimpinan, yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hard Skill

Bhodie & Zaman (2023) menyatakan bahwa *hard skill* merujuk pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dengan tujuan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual/*Intelligence Quotient* (IQ) mereka yang meliputi keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, dan berkembang seiring dengan perkembangan teknologi, termasuk keterampilan dalam mengevaluasi dan memecahkan masalah. Astutik & Pambudi (2019) mengatakan *hard skill* adalah kebutuhan penting bagi tenaga kerja agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan pengertian *hard skill* adalah sebuah ilmu dan keahlian yang penting untuk dimiliki oleh seseorang dengan tujuan mengembangkan kecerdasan intelektual yang mereka miliki, sehingga *hard skill* yang dikuasai dapat digunakan untuk menunjang karir/tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, *hard skill* juga dibutuhkan individu dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Nurhidayanti dalam Lukito (2023) mengatakan terdapat tiga indikator *hard skill*, antara lain: 1) Ilmu pengetahuan, yaitu istilah yang merujuk pada segala upaya yang disengaja untuk

meneliti, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia terhadap berbagai aspek realitas dan sifat manusia. 2) Ilmu teknologi, yaitu penerapan suatu produk, informasi, atau praktik inovatif yang tidak diakui, diterima, dan digunakan atau diterapkan secara luas oleh personel tertentu dalam suatu bisnis atau di tempat tertentu dengan tujuan membawa perubahan yang bermanfaat bagi individu yang terkena dampak atau masyarakat pada umumnya. 3) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan untuk memahami dan melaksanakan tugas tertentu. Kemahiran dalam instrumen, prosedur, metode, atau informasi tertentu dalam menyelesaikan tugas.

Pengalaman Organisasi

Organisasi pada dasarnya berfungsi sebagai *platform* di mana individu-individu berkumpul dan bekerja sama secara terencana, sistematis, dan terarah dengan kepemimpinan yang dipimpin dan terkendali dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan aspek lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ambarwati, 2018). Pengalaman organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang terlibat dalam sebuah kelompok terstruktur yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Mahasiswa yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan berorganisasi akan mengumpulkan banyak pengalaman, yang membuat mereka lebih siap untuk dunia kerja daripada mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman organisasi (Azizah et al., 2019). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan pengalaman organisasi adalah keadaan di mana seseorang terlibat dalam kelompok terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi menghasilkan pengalaman yang membuat individu lebih siap untuk dunia kerja.

Azizah et al. (2019) mengatakan terdapat lima indikator pengalaman organisasi, antara lain: 1) Responsivitas, yakni kemampuan individu dalam mengelola waktu dan menetapkan prioritas dalam kegiatan sehari-hari. Dalam hal ini melibatkan kemampuan untuk merencanakan dan memilih tindakan yang penting dan mendesak. 2) Akuntabilitas, yakni kemampuan individu dalam mengadaptasi kinerja sesuai dengan standar etika yang berlaku dalam kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini melibatkan kemampuan untuk merespon dan menyesuaikan diri dengan norma-norma moral dan perilaku yang berlaku di lingkungan sosial mereka. 3) Adaptasi, yakni kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Dalam hal ini melibatkan kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan berbagai konteks sosial dan fisik yang berbeda. Kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar. 4) Empati, yakni kemampuan individu dalam mengenali dan memahami perasaan serta kondisi lingkungan sekitar. Dalam hal ini melibatkan kemampuan untuk sensitif terhadap suasana hati dan situasi di sekitar. Kemampuan seseorang dalam memahami perasaan dan keadaan yang sedang terjadi di lingkungan sekitar. 5) Transparansi, yakni kemampuan individu dalam menerima dan memahami lingkungan sekitar. Dalam hal ini melibatkan kemampuan untuk mengenali dan memahami dinamika serta kebutuhan dari konteks yang ada. Kemampuan seseorang dalam menerima dan memahami lingkungan sekitar.

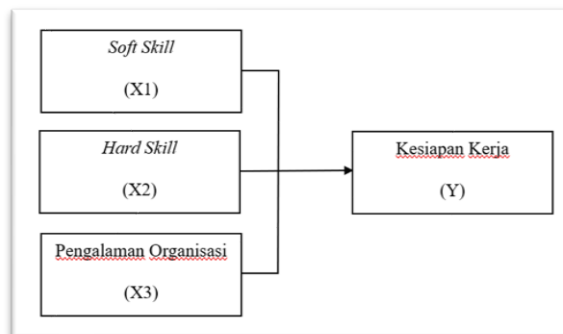
Kesiapan Kerja

Mardin dalam Maulidiyah & Ubaidillah (2024) mengatakan kesiapan kerja diperlukan oleh mahasiswa karena dapat meningkatkan daya saing mereka, memungkinkan mereka untuk bersaing sejajar dengan individu lain yang memiliki keterampilan yang lebih unggul. Lie & Darmasetiawan (2017) mengatakan kesiapan kerja merupakan kualitas yang dimiliki oleh setiap individu, sesuai dengan potensi yang mereka miliki dan permintaan masyarakat dalam berbagai bidang pekerjaan khusus, dapat diterapkan secara praktis. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan pengertian kesiapan kerja adalah keadaan di mana individu telah mencapai tingkat kematangan yang memadai untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan mereka, tanpa memerlukan pelatihan tambahan yang panjang. Kesiapan kerja penting karena memungkinkan individu untuk

bersaing secara efektif di pasar kerja, meningkatkan daya saing mereka, dan memenuhi permintaan masyarakat akan tenaga kerja yang berkualitas.

Brady dalam Muspawi & Lestari (2020) menjelaskan bahwa kesiapan kerja terdiri dari lima indikator utama, antara lain: 1) Tanggung jawab (*Responsibility*), yaitu bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada di tempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Dalam hal ini, melibatkan kejujuran, integritas pribadi, dan kepercayaan. 2) Fleksibilitas (*Flexibility*), yaitu kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja. Dalam hal ini, individu dapat menerima perubahan yang terjadi, baik perubahan yang dapat diprediksikan maupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan. 3) Keterampilan (*Skills*), yaitu individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki sebagai pondasi agar dapat melakukan tugas dengan baik di tempat kerja. Dalam hal ini, individu harus bersedia mendapatkan keterampilan baru melalui pelatihan serta program pendidikan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. 4) Pandangan diri (*Self-View*), yaitu kemampuan individu yang berhubungan dengan intrapersonal mengenai keyakinan atas diri sendiri dan pekerjaan. Dalam hal ini, pandangan diri memiliki peranan penting dalam pemahaman terhadap individu dan pandangan orang lain terhadap dirinya di kehidupan sehari-hari. 5) Kesehatan dan keselamatan (*Healthy and Safety*), yaitu kemampuan individu dalam menjaga kebersihan dan merawat diri, serta sehat secara fisik dan mental. Dalam hal ini, individu bersedia mengikuti segala peraturan yang terdapat di tempat kerja demi menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan.

Model Hipotesis



Gambar I. Model Hipotesis

Sumber: Olahan Penulis (2024)

Hipotesis

H₀: *Soft skill* (X1), *hard skill* (X2), dan pengalaman organisasi (X3) tidak berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020-2023 (Y).

H₁: *Soft skill* (X1), *hard skill* (X2), dan pengalaman organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020-2023 (Y).

METODE PENELITIAN

Sundari et al. (2024) mengatakan bahwa metode penelitian mencakup semua teknik dan strategi yang diterapkan untuk melaksanakan sebuah studi. Dalam penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif karena objek penelitian diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan menggunakan metode statistik dengan pendekatan statistik deskriptif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul apa adanya, tanpa bertujuan membuat kesimpulan umum atau generalisasi Sugiyono (2013).

Populasi

Populasi adalah sekelompok umum yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan kriteria tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis guna menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Berdasarkan data rekapitulasi mahasiswa, populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fiabikom angkatan 2020-2023 di kampus Semanggi dan BSD (Monica, 2024), antara lain: 1) Prodi Administrasi Bisnis dengan jumlah 139 mahasiswa/i. 2) Prodi Ilmu Komunikasi dengan jumlah 343 mahasiswa/i. 3) Prodi Pariwisata di kampus BSD dengan jumlah 58 mahasiswa/i. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa total jumlah mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020-2023 sebanyak 540 mahasiswa/i.

Sampel

Sugiyono (2013) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel *non-probability sampling* yang relevan meliputi *purposive sampling* dan *sampling quota*. *Purposive sampling* memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan hasil yang relevan (Sugiyono, 2019), sedangkan *sampling quota* menetapkan kuota sampel berdasarkan kriteria tertentu hingga jumlah yang diinginkan tercapai.

Kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis dan Ilmu Komunikasi Angkatan 2020-2023. 2) Pernah atau sedang mengikuti organisasi baik di dalam maupun di luar area Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

Dalam menentukan ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, dimana jumlah populasi diketahui dengan pasti, maka metode yang digunakan peneliti adalah rumus *Slovin*, sebagaimana dijelaskan oleh Wardhana & Iba (2023). Berikut merupakan rumus *Slovin*, antara lain:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e = 0.1$

$$n = \frac{540}{1 + 540(0.1)^2}$$
$$= 84,375 = 85$$

Setelah dilakukan perhitungan sampel menggunakan rumus *Slovin*, diperoleh jumlah sampel sebanyak 84,375 yang dibulatkan menjadi 85 responden. Dalam hal ini dikarenakan jumlah mahasiswa/i Fiabikom Angkatan 2020-2023 yang berbeda-beda, maka setelah dilakukan perhitungan sampel menggunakan rumus *Slovin* digunakan metode *sampling quota* dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Ilmu Komunikasi, yaitu $(2.5/5) \times 85 = 42.5 = 42$. 2) Administrasi Bisnis, yaitu $(2/5) \times 85 = 34$. 3) Pariwisata, yaitu $(0.5/5) \times 85 = 8.5 = 9$.

Dengan penjelasan, sebagai berikut: 1) Angka 2.5, 2, dan 0.5 menjelaskan perbandingan banyaknya jumlah mahasiswa/i dari setiap prodi di Fiabikom Angkatan 2020-2023. 2) Angka 5 menjelaskan hasil penjumlahan letak kampus dari tiap prodi Fiabikom. 3) Angka 85 menjelaskan jumlah responden penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sugiyono (2013) menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dikonstruksikan menggunakan *skala likert* dengan meminta persetujuan terhadap suatu pernyataan dengan beberapa kriteria, yaitu: 1) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 poin 2) Tidak Setuju (TS) = 2 poin 3) Kurang Setuju (KS) = 3 poin 4) Setuju (S) = 4 poin 5) Sangat Setuju (SS) = 5 poin. Kuesioner disebarkan kepada mahasiswa Fiabikom yang aktif mengikuti organisasi baik di dalam maupun di luar Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Angkatan 2020-2023 melalui media komunikasi, seperti Whatsapp dan Line (grup per angkatan dengan memastikan identitas dan NIM responden), serta peneliti juga membagikan kuesioner secara langsung (luring) kepada responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Riyanto & Hatmawan (2020) mengatakan bahwa validitas adalah penilaian terhadap sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Sanaky et al. (2021) menambahkan bahwa uji validitas memeriksa tingkat validitas instrumen. Pengujian validitas dilakukan menggunakan program SPSS 29 tahun 2024.

Tabel I. Hasil Uji Validitas *Soft Skill* (X1)

Kode	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
SS1	0.649	0.349	VALID
SS2	0.682	0.349	VALID
SS3	0.564	0.349	VALID
SS4	0.579	0.349	VALID
SS5	0.606	0.349	VALID
SS6	0.753	0.349	VALID
SS7	0.468	0.349	VALID
SS8	0.509	0.349	VALID
SS9	0.427	0.349	VALID
SS10	0.365	0.349	VALID
SS11	0.622	0.349	VALID
SS12	0.672	0.349	VALID

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 29, 2024

Tabel II. Hasil Uji Validitas *Hard Skill* (X2)

Kode	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
HS1	0.827	0.349	VALID
HS2	0.489	0.349	VALID
HS3	0.763	0.349	VALID
HS4	0.763	0.349	VALID
HS5	0.843	0.349	VALID
HS6	0.665	0.349	VALID

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 29, 2024

Tabel III. Hasil Uji Validitas Pengalaman Organisasi (X3)

Kode	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
PO1	0.492	0.349	VALID
PO2	0.382	0.349	VALID

PO3	0.684	0.349	VALID
PO4	0.597	0.349	VALID
PO5	0.704	0.349	VALID
PO6	0.565	0.349	VALID
PO7	0.675	0.349	VALID
PO8	0.684	0.349	VALID
PO9	0.697	0.349	VALID
PO10	0.648	0.349	VALID

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 29, 2024

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (Y)

Kode	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
KK1	0.604	0.349	VALID
KK2	0.655	0.349	VALID
KK3	0.507	0.349	VALID
KK4	0.593	0.349	VALID
KK5	0.624	0.349	VALID
KK6	0.582	0.349	VALID
KK7	0.752	0.349	VALID
KK8	0.691	0.349	VALID
KK9	0.432	0.349	VALID
KK10	0.529	0.349	VALID

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 29, 2024

Hasil menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel *soft skill*, *hard skill*, pengalaman organisasi, dan kesiapan kerja dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

Riyanto & Hatmawan (2020) mengatakan bahwa uji reliabilitas mengukur konsistensi alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan perhitungan *Cronbach's Alpha* (α) yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur konsep dalam suatu penelitian cukup reliabel dengan nilai lebih besar (>) daripada 0.60.

Tabel V. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0.816	RELIABEL
X2	0.823	RELIABEL
X3	0.812	RELIABEL
Y	0.797	RELIABEL

Sumber: Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 29, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pernyataan memperoleh hasil *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar (>) daripada 0.60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dianggap reliabel.

Teknik Analisis Data

Sahir (2021) menjelaskan analisis data adalah tahapan dimana data yang terkumpul dalam penelitian disusun dan diolah sedemikian rupa, sehingga dapat dipahami dengan jelas. Hasil analisis data ini menghasilkan informasi yang diperoleh dari proses pengolahan data, yang mencakup penyusunan dan rangkuman hasil pengolahan data untuk membentuk kesimpulan dari penelitian. Data akan diuji menggunakan metode analisis deskriptif (*mean score* dan *overall mean score*), uji normalitas, analisis regresi linear berganda, dan analisis koefisien determinasi R².

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini secara khusus dilaksanakan di Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis dan Ilmu Komunikasi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, dengan fokus pada mahasiswa angkatan 2020-2023. Jumlah sampel penelitian terdiri dari 85 mahasiswa dari kampus semanggi dan kampus BSD. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara *online* dan luring menggunakan tautan *Google Form* kepada para mahasiswa terkait

Berdasarkan Jenis Kelamin

Diperoleh data bahwa terdapat sebanyak 58 responden dengan persentase 68,2% merupakan perempuan dan sebanyak 27 responden dengan persentase 31,8% merupakan laki-laki. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan dengan persentase 68,2%.

Berdasarkan Wilayah Kampus

Diperoleh data bahwa terdapat sebanyak 71 responden dengan persentase 83,5% di wilayah Semanggi dan sebanyak 14 responden dengan persentase 16,5% di wilayah BSD. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini kuliah di wilayah kampus Semanggi dengan persentase 83,5%.

Berdasarkan Jurusan/Prodi

Diperoleh data bahwa terdapat sebanyak 42 responden dengan persentase 49,4% prodi Ilmu Komunikasi, 34 responden dengan persentase 40% prodi Ilmu Administrasi bisnis, dan 9 responden dengan persentase 10,6% prodi Pariwisata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berasal dari prodi Ilmu Komunikasi dengan persentase 49,4%.

Berdasarkan Angkatan

Diperoleh data bahwa sebanyak 37 responden dengan persentase 43,5% angkatan 2020, 20 responden dengan persentase 23,5% angkatan 2021, 18 responden dengan persentase 21,2% angkatan 2022, dan 10 responden dengan persentase 11,8% angkatan 2023. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berada di angkatan 2020 dengan persentase 43,5%.

Berdasarkan Pernah/Sedang Mengikuti Organisasi

Diperoleh data bahwa terdapat sebanyak 85 responden dengan persentase 100% pernah/sedang mengikuti organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua responden pada penelitian pernah/sedang mengikuti organisasi.

Analisis Deskriptif

Mean Score dan Overall Mean Score

Hasil olah data pada variabel *soft skill* menunjukkan hasil *mean score* tertinggi terdapat pada indikator etika dengan kode SS9 (saya berpegang teguh pada prinsip-prinsip moral meskipun menghadapi segala tekanan), yakni sebesar 4.41 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Sementara itu, nilai *mean score* terendah terletak pada indikator kemampuan komunikasi dengan kode SS3 (Saya merasa nyaman berbicara di depan umum), yakni sebesar 3.99 yang tergolong dalam kategori baik. Nilai *overall mean score* yang diperoleh untuk variabel *soft skill* (X1) adalah sebesar 4.25 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* dapat diterima oleh responden.

Hasil olah data pada variabel *hard skill* menunjukkan hasil *mean score* tertinggi terdapat terdapat pada indikator ilmu teknologi dengan kode HS3 (Saya mampu menggunakan perangkat lunak teknologi terbaru untuk menyelesaikan tugas-tugas akademik dan proyek-proyek teknis), yakni sebesar 4.40 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Sementara itu, pernyataan pada indikator ilmu pengetahuan dengan kode HS1 (Saya dapat menerapkan pengetahuan teknis saya

untuk memecahkan masalah yang spesifik dalam pekerjaan saya) memiliki nilai *mean score* terendah, yakni sebesar 4.22 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Nilai *overall mean score* yang diperoleh untuk variabel *hard skill* (X2) adalah sebesar 4.30 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel *hard skill* sangat dapat diterima oleh responden.

Hasil olah data pada variabel pengalaman organisasi menunjukkan hasil *mean score* tertinggi terdapat pada indikator akuntabilitas dengan kode PO4 (saya berusaha untuk meningkatkan kinerja saya berdasarkan saran dan masukan yang diberikan), yakni sebesar 4.55 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Sementara itu, pernyataan pada indikator responsivitas dengan kode PO2 (saya mampu dengan cepat mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah) memiliki nilai *mean score* terendah, yakni sebesar 4.12 yang tergolong dalam kategori baik. Nilai *overall mean score* yang diperoleh untuk variabel pengalaman organisasi (X3) adalah sebesar 4.32 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman organisasi sangat dapat diterima oleh responden.

Hasil olah data pada variabel pengalaman organisasi menunjukkan hasil *mean score* tertinggi terdapat pada indikator dengan kesehatan dan keselamatan (*healthy and safety*) kode KK9 (saya memahami pentingnya menjaga kesehatan di tempat kerja), yakni sebesar 4.51 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Sementara itu, pernyataan pada indikator fleksibilitas (*flexibility*) dengan kode KK3 (Saya dengan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja) memiliki nilai *mean score* terendah, yakni sebesar 4.31 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Nilai *overall mean score* yang diperoleh untuk variabel kesiapan kerja (Y) adalah sebesar 4.40 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kesiapan kerja sangat dapat diterima oleh responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Riyanto & Hatmawan (2020) mengatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel gangguan, atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, menggunakan uji statistik non-parametrik dengan jenis *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini merupakan kriteria perhitungan dari uji normalitas, yakni nilai signifikansi (p) > 0.05 dengan sampel lebih dari > 50. hasil olah data menunjukkan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* memperoleh sebesar 0.200, sehingga dapat diartikan $Sig. (0.200) > 0.05$.

Tabel VI. Hasil Uji Normalitas

Statistik	Nilai	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0.200	Terdistribusi secara normal
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0.445	

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel VII. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Sig
<i>(Constant)</i>	7.720	2.459	0.002
<i>Soft Skill</i>	0.083	.073	0.258
<i>Hard Skill</i>	0.175	.131	0.187
Pengalaman Organisasi	0.638	.076	< 0.001

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 hingga 1. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi mengalami penurunan dan mendekati 0, maka menunjukkan dampak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi mendekati 100 hal ini menandakan bahwa pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar.

Tabel VIII. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Koefisien Determinasi	Standar Error Estimasi
1	0.870	0.757	2.208

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai *R square* (R^2) sebesar 0.757 dan didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 75.7%. Sehingga, dapat disimpulkan sebesar 75.7% variabel kesiapan kerja dapat dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi. Sementara 24.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dilihat dari nilai R^2 sebesar 0.757 atau 75.7%, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan variabilitas dalam variabel kesiapan kerja. Selain itu, hasil dari analisis koefisien determinasi ini memiliki bukti kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis satu (H_1). Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi mempengaruhi kesiapan kerja. Penelitian ini tidak menguji signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti tidak melakukan uji t dan uji F. Uji t biasanya digunakan untuk menilai signifikansi masing-masing koefisien regresi secara individual, sementara uji f digunakan untuk menilai signifikansi keseluruhan model regresi.

DISKUSI HASIL

Berdasarkan data yang terkumpul, mayoritas responden pada penelitian ini berusia 19-22 tahun sebanyak 76 responden dengan persentase 89,4%. Jenis kelamin pada penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 58 responden dengan persentase 68,2%. Mayoritas responden pada penelitian ini kuliah di wilayah kampus Semarang sebanyak 71 responden dengan persentase 83,5%. Mayoritas prodi pada penelitian ini didominasi oleh prodi Ilmu Komunikasi sebanyak 42 responden dengan persentase 49,4%. Angkatan pada penelitian ini didominasi oleh angkatan 2020 sebanyak 37 responden dengan persentase 43,5%. Seluruh responden pada penelitian ini pernah/sedang mengikuti organisasi.

Berdasarkan perhitungan *mean score* yang telah dilakukan oleh peneliti, untuk nilai *mean score* tiap indikator didominasi oleh pernyataan yang masuk dalam kategori “sangat baik”, yakni sebanyak 32 pernyataan. Sementara itu terdapat enam pernyataan yang masuk dalam kategori “baik”. Berdasarkan perolehan *mean score* tersebut tidak terdapat penolakan terhadap pernyataan yang telah disebarkan melalui kuesioner oleh peneliti.

Berdasarkan perhitungan nilai *overall mean score*, variabel kesiapan kerja (Y), yaitu sebesar 4.40 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Variabel pengalaman organisasi (X3), yaitu sebesar 4.32 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Variabel *hard skill* (X2), yaitu sebesar 4.30 yang tergolong dalam kategori sangat baik. Sementara itu, variabel *soft skill* (X1) memperoleh nilai *overall mean score* terendah, yaitu sebesar 4.25 yang tergolong dalam kategori sangat baik.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah data residual untuk seluruh variabel yang digunakan terdistribusi dengan normal. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 29, diperoleh angka sebesar 0.200 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh data telah tersebar secara merata ke seluruh responden.

Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$
$$Y = 7.720 + 0.083X_1 + 0.175X_2 + 0.638X_3$$

Nilai konstanta variabel kesiapan kerja yaitu 7.720. Sementara itu, nilai koefisien regresi variabel *soft skill* adalah sebesar 0.083. Variabel *hard skill* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.175, dan pengalaman organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.638.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini adalah variabel *soft skill* (X_1), *hard skill* (X_2), dan pengalaman organisasi (X_3) dapat menjelaskan atau dapat mempengaruhi variabel kesiapan kerja (Y) dengan persentase sebesar 75,7%. Sementara itu, 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Meninjau dari hasil analisis koefisien determinasi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan meningkatkan *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi secara bersamaan, maka akan membuat mahasiswa memperoleh keunggulan kompetitif dalam mencari pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena mereka dianggap lebih siap untuk menghadapi kebutuhan pekerjaan, memberikan dampak yang positif, dan beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja yang beragam dan dinamis. Hasil ini mendukung teori penelitian terdahulu Ananda et al. (2023) dengan judul “*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)*”. Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi, *soft skill*, dan *hard skill* memiliki pengaruh bersamaan yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian mengenai pengaruh *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dapat disimpulkan bahwa *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh secara positif sebesar 0.757 atau 75,7% terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fiabikom, sedangkan 24,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

SARAN

Pada penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan mencakup aspek akademis dan praktis. Saran akademis dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya dengan melihat hasil analisis koefisien determinasi (R^2), dimana kesiapan kerja mahasiswa yang dipengaruhi oleh variabel *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi hanya 75.7%, sementara itu sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Maka dari itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti, contohnya seperti motivasi dan *networking*. Saran akademis yang selanjutnya adalah dengan memperluas jangkauan peneliti di seluruh Indonesia.

Saran praktis yang dapat diberikan kepada mahasiswa, mengingat pentingnya *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi dalam meningkatkan kesiapan kerja, disarankan untuk meningkatkan *soft skill* khususnya dalam indikator etika, yakni dengan memahami bagaimana bertindak dengan prinsip moral yang teguh. Kemudian juga meningkatkan *hard skill* dalam indikator ilmu pengetahuan dan kemampuan teknis, yakni dengan menerapkan, mengembangkan, dan mengaplikasikan pengetahuan dan kemampuan teknis dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis merasa adanya keterbatasan dalam penelitian ini sehingga diperlukan perbaikan dan penyempurnaan dalam penelitian. Keterbatasan pada penelitian ini adalah penelitian ini hanya melibatkan 85 responden dari mahasiswa Fiabikom Angkatan 2020-2023, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh

populasi mahasiswa di fakultas atau universitas lain, serta penelitian ini hanya fokus pada variabel *soft skill*, *hard skill*, dan pengalaman organisasi, sementara masih banyak faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi* (Amirullah, Ed.). MNC Publishing. <https://www.researchgate.net/publication/324645855>
- Ananda, S. P., Nugroho, G., & Kurniawan, W. F. (2023). The Influence of Student Engagement in Organizations, Soft Skills, Hard Skills on Employment Readiness (A Case Study on Social Science Students in Pekanbaru City). *Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 20(2).
- Arnata, I. W., & Surjoseputro, S. (2014). Evaluasi Soft Skills dalam Pembelajaran Mahasiswa Baru di Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Udayana. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 21(1), 1.
- Astutik, W. S., & Pambudi, M. A. Y. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Kerja Pada PT. Erajaya (ERAFONE) di Malang Tahun 2019*. 14(4), 2400.
- atmajaya.ac.id. (2024, May 15). *Atma Jaya Jakarta Raih Gelar PTS Terbaik Se-Indonesia Kategori Lulusan Mudah Dapat Kerja*. Atma Jaya.Ac.Id. <https://www.atmajaya.ac.id/id/pages/atma-jaya-jakarta-raih-gelar-pts-terbaik-se-indonesia/>
- Ayuni, S., Budiati, I., Reagan, H. A., Riyadi, Larasaty, P., Pratiwi, A. I., Saputri, V. G., Meilaningsih, T., & Hasudungan, R. G. (2020). *Analisis Hasil Survei Dampak Covid 19 terhadap Pelaku Usaha*. Badan Pusat Statistik.
- Azizah, N., Santoso, S., & Sumaryati, S. (2019). Pengaruh Persepsi Magang Dunia Usaha/Dunia Industri dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. In *Tata Arta" UNS* (Vol. 5, Issue 1).
- Bhodie, I. T. S., & Zaman, K. (2023). Analisis Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Manao Surabaya. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(3), 3.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). The Work readiness Scale (WRS): Developing a Measure to Assess Work Readiness in College Graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Delastri, L., & Supangat. (2023). Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan di Perguruan Tinggi. *Journal of Comprehensive Science*, 2(12).
- Gianie. (2023, November 27). *Pengangguran Lulusan Perguruan Tinggi Meningkat*. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/riset/2023/11/27/pengangguran-lulusan-perguruan-tinggi-pascapandemi-meningkat>
- Hamdani, F., Fauzia, A., Efendi, L. A., Liani, S. S., Togatorop, M., Ramadhani, R. W., & Yunita, Y. (2022). Pentingnya Pengembangan Soft Skills Generasi Milenial dalam Menghadapi Tantangan Pasca Pandemi Covid-19. *Indonesia Berdaya*, 3(3). <https://doi.org/10.47679/ib.2022245>
- Hasanah, L., & Rozali, A. Y. (2021). Gambaran Stres pada Pengangguran Lulusan Perguruan Tinggi di Jakarta. *JCA Psikologi*, 2(1).
- Krisnamurti, T. F. (2017). Faktor-faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurna Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(1), 73.
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2017). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2).

- Lukito, D. (2023). Hard Skills and Soft Skills on Performance: Influence and Application of Bengkulu City Education Service Employees. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(11), 4695–4710. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i11.6700>
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *Journal Of Economic, Business and Accounting*, 7(3).
- Monica, M. (2024). *Rekapitulasi Mahasiswa Terdaftar Aktif Semester Genap 2023/2024*.
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa di Perguruan Tinggi *Forum Ilmiah*. 15(2), 334–335.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif (Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen)*. Penerbit Deepublish.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian/PinKEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1).
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347–356. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i2.2491>
- Sasongko, R. N. (2016). *Desain Inovasi Manajemen Sekolah* (1st ed.). Shanny Publisher dan FKIP Universitas Bengkulu.
- Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2). <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/jikap>
- Sihotang, F. H., & Santosa, D. S. S. (2019). *Pengaruh Prestasi Belajar, Penguasaan Teknologi Informasi dan Pengalaman Organisasi terhadap Kesiapan Kerja*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sundari, U. Y., Panudju, A. A. T., Nugraha, A. W., Purba, F., Erlina, Y., Nurbaiti, N., Kalalinggi, S. Y., Afifah, A., Suheria, Elsandika, G., Setiawan, R. Y., Alfiani, L., & Pereiz, Z. (2024). *Metodologi Penelitian* (Suhardi, Ed.). CV. Gita Lentera. <https://www.researchgate.net/publication/377847335>
- Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2020-2022*. (2023, January 11). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/unemployment-rate-by-education-level.html>
- Unika Atma Jaya. (2023). *Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis dan Ilmu Komunikasi*. <https://www.atmajaya.ac.id/id/fakultas/fiabikom/>
- Wardhana, A., & Iba, Z. (2023). *Metode Penelitian* (M. Pradana, Ed.; Vol. 1). CV.EUREKA MEDIA AKSARA. <https://www.researchgate.net/publication/376687580>
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. susilo. (2020). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 29–35. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2448>