

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian penting dari manajemen yang fokus pada aspek-aspek terkait dengan sumber daya manusia, yang merupakan elemen krusial dalam proses manajemen. Manusia dianggap sebagai faktor yang sangat vital dalam suatu organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam kemajuan perusahaan. Secara mendasar, sumber daya manusia adalah individu-individu yang bekerja di dalam organisasi untuk mendorong pencapaian tujuan perusahaan tersebut (Hidayat & A. Anwar, 2024).

Dalam era globalisasi yang dipenuhi dengan kemajuan teknologi yang cepat, persaingan di pasar kerja semakin ketat. Sebagai calon tenaga kerja, mahasiswa harus siap sepenuhnya untuk bersaing di pasar kerja. Kesiapan ini mencakup banyak hal, seperti keterampilan teknis, *soft skills*, pengalaman magang, dan kesiapan mental untuk dunia kerja yang dinamis.

Namun, banyak lulusan perguruan tinggi yang masih kesulitan mendapatkan pekerjaan yang cocok dengan bidangnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sejumlah faktor menyebabkan ketidaksiapan kerja mahasiswa ini termasuk pengalaman praktis yang kurang, keterampilan komunikasi yang buruk, dan ketidaksesuaian antara kurikulum sekolah dan kebutuhan industri. Selain itu saat ini terdapat masalah baru bagi para pencari kerja yaitu fenomena pengangguran terselubung atau *disguised unemployment*, yaitu adalah kondisi di mana seseorang tampak bekerja, namun sebenarnya tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap output atau produktivitas. Fenomena ini terjadi disebabkan oleh jumlah pekerja yang lebih banyak dari sebenarnya dibutuhkan. Kondisi ini menjadi tantangan bagi perguruan tinggi dalam mempersiapkan mahasiswa agar lebih siap menghadapi dunia kerja. Statistik menunjukkan bahwa :

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Pada Beberapa Provinsi Di Indonesia

Provinsi	TPT - FEB	TPT- AGS	TPAK - FEB	TPAK – AGS
Jawa Timur	4,33	4,88	71,50	72,56
Jawa Barat	7,89	7,44	66,75	66,49
Jawa Tengah	5,24	5,13	72,33	71,72
DI Yogyakarta	3,58	3,69	73,43	74,08

Sumber : BPS (2023)

Tabel diatas merupakan sebuah fenomena yang menggambarkan bahwa masih rendahnya kesiapan kerja tenaga kerja di Jawa Barat, dibuktikan dengan nilai presentasi TPT di Jawa Barat lebih tinggi jika dibandingkan dengan provinsi-provinsi lain di indonesia yaitu sebesar 7,44% pada bulan Agustus 2023. Fenomena ini diperkuat oleh data yang berasal dari BPS(2023) yang menunjukan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja pada bulan Februari hingga Agustus tahun 2023 mengalami penurunan. Oleh sebab itu, SDM di indonesia diharuskan untuk berbenah diri dan mengembangkan keterampilan lebih agar bisa bersaing SDM dari negara-negara lain.

Nasir (2004) Salah satu institusi yang dianggap memiliki peran penting dalam pengembangan SDM tentunya adalah perguruan tinggi. Anggapan ini tidaklah salah sebab lembaga pendidikan tinggi merupakan tempat bagi persemaian wawasan, sikap dan tindakan yang relevan dengan bakat, kemampuan dan sekaligus juga tantangan, peluang, dan hambatan di dalam mengarungi kehidupan yang lebih luas. Pendidikan tinggi adalah jendela untuk menatap kehidupan yang luas dan kompleks. Begitu kompleksnya, sehingga banyak stereotip yang diberikan kepada alumni institusi pendidikan tinggi, seperti tidak siap memasuki dunia kerja, kaah bersaing, tidak profesional dan sebagainya. Labelisasi seperti tentunya muncul dari kenyataan bahwa banyak alumni pendidikan memang menemui kendala lapangan ketika harus memasuki dunia pasar kerja.

Itulah sebabnya, di sana sini banyak gagasan mengenai perubahan kurikulum mulai konsep *Link and Match*, *Competency base*, dan sebagainya. Perubahan-perubahan itu sekurang-kurangnya diniati agar kesenjangan antara dunia pekerjaan dengan alumni pendidikan tinggi tidak semakin menganga dan jauh. Hasilnya, tentu waktu dan ruang yang akan mengujinya (Sahrin et al., 2022).

Mahasiswa tingkat akhir merupakan calon lulusan yang harus menyiapkan dirinya menghadapi dunia kerja yang kini persaingannya semakin meningkat. Penyesuaian diri perlu diperhatikan mahasiswa tingkat akhir mulai dari hari ini sampai kedepannya. Kesiapan diri mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja tergantung pada konsep diri dan potensi yang ia kembangkan dan pertahankan. Di perguruan tinggi mahasiswa diharapkan tidak hanya mampu memahami secara teori namun juga menerapkan di dunia kerja nantinya. Konsep diri memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kehidupan seseorang, karena akan menentukan dan mengarahkan tingkah laku individu terhadap kehidupannya di masa depan. Di mana seseorang yang memiliki konsep diri yang tinggi akan lebih meningkatkan kompetensi dirinya, yaitu meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga ia pun akan siap dalam situasi apapun dalam menghadapi kehidupan di masyarakat. Pada mahasiswa tingkat akhir yang memiliki konsep diri dan kompetensi yang tinggi diharapkan akan membuat ia lebih siap dalam menghadapi persaingan dunia kerja. Sementara mahasiswa tingkat akhir yang memiliki konsep diri rendah dan kompetensi rendah, maka timbul rasa cemas dan khawatir ketika menghadapi persaingan dunia kerja, yang berakibat kegagalan dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bidangnya (Anggi Pratiwi Yulanda et al., 2023).

Sebagai salah satu perguruan tinggi yang diakui baik oleh masyarakat dan pemerintah di kabupaten kuningan adalah Universitas Kuningan. Universitas Kuningan (UNIKU) didirikan sebagai perwujudan dari idealisme dan komitmen Yayasan Pendidikan Sang Adipati Kuningan untuk terus menerus berkarya khususnya dalam bidang peningkatan sumber daya manusia menuju peningkatan mutu kehidupan masyarakat pada umumnya.

Universitas Kuningam memiliki beberapa fakultas. Fakultas Ekonomi dan Bisnis merupakan salah satu fakultas yang memiliki peminat lebih banyak dibanding fakultas lain. Didalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis terdapat dua program studi yaitu Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi dengan misi “Menyediakan layanan pendidikan tinggi yang berkualitas dan terjangkau oleh masyarakat” dan tujuan “Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional dibidang ekonomi dan bisnis, serta dapat menerapkan dan mengembangkan di masyarakat”. Pernyataan tersebut dapat menjadi pemantik pihak pihak terkait menjadi lebih bersemangat dalam menghasilkan lulusan mahasiswa yang unggul, bermanfaat dan berkualitas.

Namun, berdasarkan Tracing Data Tahun 2022-2023 Yang diperoleh dari Pusat Kesehatan Pusat Bimbingan Konseling dan Karir Universitas Kuningan, menyatakan bahwa lulusan yang sudah lulus tersebut tidak langsung mendapatkan pekerjaan. Hal ini di dukung oleh Data Tracer Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah diperoleh peneliti:

No.	Prodi	Jumlah Kelulusan Mahasiswa	Jumlah Lulusan Yang Mengisi Data tracer	Jumlah Lulusan Yang Sudah Bekerja	Jumlah Lulusan Yang Belum Bekerja	(%)
1.	Manajemen 2022	341	165	75	87	48%
2.	Akuntansi 2022	169	42	25	17	25%
3.	Manajemen 2023	193	75	51	18	39%
4.	Akuntansi 2023	151	18	16	2	12%

Tabel 1. 2 Data Tracer Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Tahun 2022-2023

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis 2025

Berdasarkan data tracer di atas, banyak mahasiswa yang lulus dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis tidak mengisi Data Tracer, dan masih banyak mahasiswa yang belum mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tahun 2022-2023 atau angkatan 2019-2020 belum memiliki kesiapan kerja yang cukup untuk beradaptasi dengan dunia kerja setelah lulus dari Universitas Kuningan.

Selain data diatas, peneliti juga melakukan penyebaran kuisioner sebagai Pra-Survei yang bertujuan untuk mengetahui sudah sejauh mana kesiapan mahasiswa angkatan tahun 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk masuk ke dalam dunia kerja. Penyebaran kuisioner ini dilaksanakan pada tanggal 10 februari melalui google form, pertanyaan yang digunakan merupakan pertanyaan mendasar tentang kesiapan kerja dengan jumlah responden sebanyak 35 orang dari mahasiswa angkatan 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan. Berikut hasil penyebaran sementara yang dapat dilihat :

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Apakah Anda Siap Memasuki Dunia Kerja?	12	23	34%	66%
2.	Apakah Anda Percaya Diri Dengan Kemampuan Anda?	14	21	40%	60%
3.	Apakah Pengalaman Organisasi Mendukung Kesiapan Anda Bekerja?	14	21	40%	60%

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Mengenai Kesiapan Kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis 2025

Berdasarkan hasil pra-survey diatas, terdapat fenomena mengenai kesiapan kerja pada mahasiswa aktif di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas kuningan

Angkatan 2021, ditemukan sebanyak 66% mahasiswa yang belum siap memasuki dunia kerja, lalu sebanyak 60% mahasiswa yang tidak percaya diri dengan kemampuan nya, dan kemudian ditemukan sebanyak 60% mahasiswa yang merasa bahwa pengalaman organisasi tidak penting untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, berdasarkan data pra-survei diatas dapat ditunjukkan bahwa lebih dari setengah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Angkatan 2021 tidak siap untuk memasuki dunia kerja.

Adapun Menurut Fitriyanto (2006) kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan antara fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Dan juga Menurut Winkel (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian. Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan. Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin. Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.(Muspawi & Lestari, 2020).

Berdasarkan kajian diatas diatas, maka didapatkan penjelasan bahwa kesiapan kerja pada dasarnya adalah keadaan dimana seseorang harus memiliki *soft skill*, dan pengalaman untuk dapat bersaing di dunia kerja dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan penuh percaya diri berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

Soft skill menurut Mahasneh & Thabet, W (2015) didefinisikan sebagai keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat yang berhubungan dengan kepribadian, sikap perilaku daripada pengetahuan formal atau teknis. Sementara menurut Holford (2019) *soft skill* adalah pengetahuan yang masih berada dalam benak manusia dan bersifat sangat personal. Bagi calon tenaga kerja, ada beberapa *soft skill* yang harus diperhatikan antara lain keterampilan berkomunikasi, keterampilan secara tim, keterampilan wirausaha, etika, moral dan keterampilan kepemimpinan (Setiarini et al., 2022).

Hal ini didukung oleh penelitian yang ditulis oleh Sari & Manunggal (2023) *Soft Skill* pada seseorang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kerja dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik. Sehingga semakin baik *Soft Skill* yang dimiliki oleh mahasiswa maka semakin tinggi pula kesiapannya untuk memasuki dunia kerja.

Berbeda dengan penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Bawazir & Suhana (2023) menyebutkan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Menurut Bandura (2023) *Self Efficacy* diartikan sebagai rasa/keyakinan seseorang bahwa pada kemampuan dan kompetensi yang ia miliki untuk melakukan dan menyelesaikan sebuah tugas/pekerjaan. Dengan demikian, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mengurangi tingkat usaha mereka bahkan menyerah pada keadaan, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha keras dengan mengandalkan kemampuan yang dimiliki untuk mengedalikan rintangan dan menyelesaikan tugas/pekerjaan (Wiharja MS et al., 2020).

Hal ini didukung oleh penelitian yang ditulis oleh Dian et al (2021) Efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja.

Berbeda dengan penelitian diatas, menurut Sumampouw et al (2024) Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja secara signifikan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu Pengalaman Organisasi. Atik & Ratminto (2010) Keaktifan berorganisasi diartikan peran aktif atau keikutsertaan individu terhadap suatu organisasi yang memberikan dampak terhadap organisasi dan memberikan perubahan tingkah laku berupa sikap positif yang mencakup lima aspek, yaitu responsivitas, akuntabilitas, keadaptasian, empati dan transparansi (Setyaningrum et al., 2018).

Pengalaman berorganisasi adalah memiliki, mempunyai atau terlibat didalam sebuah organisasi yang terdiri dari dua orang atau lebih yang terstruktur dan bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Mahasiswa yang berpartisipasi aktif dalam berorganisasi akan memiliki banyak pengalaman berorganisasi, sehingga lebih siap untuk kerja dibanding mahasiswa yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Pengalaman tersebut antarlain menumbuhkan kepercayaan diri dan ketertarikan terhadap hal-hal baru (Azizah et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Ummah (2019) Pengalaman Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berbeda dengan Irmayanti (2020) Keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dengan keaktifan organisasi maka seseorang mendapatkan pengalaman dari organisasi tersebut. Di dalam organisasi seseorang mampu mengasah kemampuan diri sendiri seperti, komunikasi, mental, tanggung jawab dan lainnya. Dengan kemampuan tersebut maka dapat dikatakan bahwa seseorang telah memiliki kesiapan kerja yang baik.

Adapun pengalaman berorganisasi memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap variabel lainnya. Salah satunya yaitu pengalaman berorganisasi berpengaruh terhadap *soft skill* mahasiswa. Hal ini diperkuat atas penelitian yang dilakukan oleh Suranto & Rusdianti (2018) Pengalaman berorganisasi dapat membentuk *soft skill* mahasiswa, manfaat yang didapatkan diorganisasi yaitu diantaranya membantu dan meningkatkan *leadership*, *communication skill*,

teamwork, memperluas jaringan atau *networking*, *problem solving* dan manajemen konflik.

Selain itu, pengalaman berorganisasi juga berpengaruh pada efikasi diri hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Febrianur et al., (2024) Pengalaman berorganisasi memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri mahasiswa. Pengalaman ini membantu mahasiswa mengembangkan keyakinan diri dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan baik dalam konteks organisasi maupun kesiapan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, fenomena gap, dan research gap diatas,, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Soft Skill*, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Pengalaman Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh *Softskill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan.
2. Bagaimana Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan.
3. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan.
4. Bagaimana Pengaruh *Softskill* Terhadap Pengalaman Organisasi Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan.

5. Bagaimana Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Pengalaman Organisasi Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan.
6. Bagaimana Pengaruh *Softskill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan Melalui Pengalaman Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
7. Bagaimana Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan Melalui Pengalaman Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Softskill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh *Softskill* Terhadap Pengalaman Organisasi Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Pengalaman Organisasi Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan.
6. Untuk Mengetahui Pengaruh *Softskill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Kuningan Melalui Pengalaman Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

7. Untuk Mengetahui Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan Melalui Pengalaman Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu mengetahui Bagaimana Pengaruh *Softskill*, Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Angkatan Tahun 2021 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan Melalui Pengalaman Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan serta pemikiran penulis mengenai *Soft Skill*, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa melalui Pengalaman Organisasi.

b. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebuah bahan referensi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengaruh *Soft Skill*, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Pengalaman Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

c. Bagi Fakultas Dan Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan referensi di perpustakaan.