PENGARUH KESIAPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN *SOFT SKILL* TERHADAP *EMPLOYABILITY FRESH GRADUATE* DI JAKARTA TIMUR DALAM ERA DIGITAL

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

Prodi Studi S1 Manajemen

Disusun Oleh:

Della Nurlita

092022090293

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2026

PENGARUH KESIAPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN *SOFT SKILL* TERHADAP *EMPLOYABILITY FRESH GRADUATE* DI JAKARTA TIMUR DALAM ERA DIGITAL

Disusun Oleh:

Della Nurlita

092022090293

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2026

Depok, 08 Agustus 2026

Menyetujui Pembimbing I	Menyetujui Pembimbing II
	
(Udriyah, S.S.T., M.Mgt)	(Dr. Ali Ridho S.Hum., M.Mgt, CWC.)
NIP. S092019090005	NIP. S092019040002

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 08 Agustus 2026

Mahasiswa,



Della Nurlita

NIM. 092022090293

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama	: Della Nurlita
NIM	: 092022090293
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* Terhadap *Employability Fresh Graduate* Di Jakarta Timur Dalam Era Digital

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk Memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta Global University.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing I : Udriyah, S.S.T., M.Mgt ()

Pembimbing II : Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt, CWC. ()

Ditetapkan di : Kota Depok

Tanggal : 08 Agustus 2026

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Manajemen



(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)

NIP. S0920199030013

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama	: Della Nurlita
NIM	: 092022090293
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* Terhadap *Employability Fresh Graduate* Di Jakarta Timur Dalam Era Digital

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk Memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta Global University.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, SE., MM. ( )

Penguji 2 : Noviyanti, S.Tr.Ak., M.Sc. ( )

Penguji 3 : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt ( )

Ditetapkan di : Kota Depok

Tanggal : Agustus 2026

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)

NIP. S0920199030013

FM/JGU/L.064

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DELLA NURLITA

NIM : 092022090293

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan Soft Skill Terhadap Employability Fresh Graduate Di Jakarta Timur Dalam Era Digital**

Dosen Penguji I : Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, SE., MM.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1	Data awal tidak merepresentatif objek penelitian	Data awal telah ditambahkan dengan jumlah pengangguran di jakarta timur.	29/7/2026
2	~~kalimat rumusan masalah tidak menya~~		
2	Hasil penelitian belum menjawab rumusan masalah	Hasil penelitian telah ditambahkan kekuatan.	29/7/2026
3	Penentuan populasi tidak jelas	Menambahkan definisi di populasi	29/7/2026
4	Pastikan diperbaiki sebelum dipublikasi	—	—
	ke dalam jurnal		

Depok, 5 Agustus 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt

NIP. 509201903 0013

Digitized by CamScanner

FM/JGU/L.064

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DELLA NURLITA

NIM : 092022090293

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan Soft Skill Terhadap Employability Fresh Graduate Di Jakarta Timur Dalam Era Digital**

Dosen Penguji II : Noviyanti, S.Tr.Ak., M.Sc.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Teknik Penulisan belum konsisten.	done	5/8 2026

Depok, 5 Agustus 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)

NIP. 509201903001 3

Dipindai dengan CamScanner

FM/JGU/L.064

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DELLA NURLITA

NIM : 092022090293

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan Soft Skill Terhadap Employability Fresh Graduate Di Jakarta Timur Dalam Era Digital**

Dosen Penguji III : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Latar Belakang tidak ada point pertanyaan data permasalahan	Sudah di Perbaiki	
2.	Perbaiki dan tambahkan referensi, jangan banyak sumber dalam sumber	Sudah di Perbaiki	
3.	Populasi dan sampel	Sudah di Perbaiki	
4.	Perbaiki kuesioner	Sudah di perbaiki	
5.	Cari dagnosa fresh graduate	Sudah di perbaiki	
6.	Saran dan kesimpulan	sudah di perbaiki	
7.	Perbaiki interpretasi hasil		
8.	Perbaiki pembahasan		

Depok, 5 Agustus 2026

Mengetahui,
Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)
NIP. 509201903001 3

Digitized by Consensus

HALAMAN BIMBINGAN

FM/JGU/L.053

Form B – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 14 Januari 2025

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Della Nurlita

NIM : 092022090293

Judul : Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* Terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur dalam Era Digital

Dosen Pembimbing I : Udriyah, S.S.T., M.Mgt

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	10/03 2026	Bimbingan Kuesioner	
2	10/04 2026	Bimbingan konsultasi uji validitas dan realibilitas	
3	13/04 2026	Penyerahan revisi uji validitas dan realibilitas (online)	
4	27/04 2026	Bimbingan hasil uji validitas dan realibilitas	
5	16/05 2026	Bimbingan hasil UJI SPSS	
6	03/06 2025	Bimbingan Pengajuan BAB IV dan BAB V	
7	17/06 2025	Acc BAB I - BAB 5	
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 9 Oktober 2025
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.ST., MMG.)
NIK. S092019030013

Dipindai dengan CamScanner

FM/JGU/L.053

Form B – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 14 Januari 2025

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Della Nurlita

NIM : 092022090293

Judul : Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* Terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur dalam Era Digital

Dosen Pembimbing II : Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt, CWC.

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	13/04 2026	Bimbingan kuesioner	
2	27/04 2026	Konsultasi uji validitas dan realibilitas	
3	16/05 2026	Bimbingan hasil uji validitas dan realibilitas	
4	02/06 2026	Bimbingan Hasil uji spss	
5	19/05 2026	Bimbingan pengajuan BaB IV dan BaB V	
6	25/06 2026	Acc BaB I - BaB V	
7			
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 9 Oktober 2025
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.ST., MMG.)

NIK. S092019030013

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN MOTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya Dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya"

(Q.S Al-Baqarah:286)

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan"

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

"Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi. Tak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan."

(Maudy Ayunda)

"Jarak mengajarkanku tentang ketekunan, perjalanan mengajarkanku tentang kesabaran, dan perjuangan mengajarkanku arti sebuah pencapaian.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, serta kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur dalam Era Digital". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, kesehatan, kekuatan, serta kemudahan dalam setiap proses penyusunan skripsi ini.
2. Umi dan Bapak tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun material, serta motivasi yang tidak pernah putus kepada penulis.
3. Kakak saya, Beni dan Pindi, yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan motivasi selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo, SE. MM., Msi., CHRA., Ph.D selaku Rektor Universitas Global Jakarta.
5. Ibu Alfi Maghfuriyah, S.S.T., M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta.
6. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta.
7. Ibu Udriyah, S.S.T., M.Mgt., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan penuh kesabaran

memberikan arahan, bimbingan, motivasi, dan saran yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.

8. Bapak Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt., CWC., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta semangat selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktu dan bersedia memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen, serta menjadi langkah awal yang baik dalam pelaksanaan penelitian lebih lanjut. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan keberkahan kepada kita semua.

Depok, 08 Agustus 2026



Della Nurlita

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Della Nurlita

NIM : 092022090293

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (Non- exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur dalam Era Digital"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non- eksklusif ini, Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalihmedia-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 08 Agustus 2026

Yang Menyatakan,



Della Nurlita

ABSTRAK

Persaingan dunia kerja pada era digital menuntut *fresh graduate* memiliki kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* yang memadai untuk meningkatkan *employability*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* terhadap *employability fresh graduate* di Jakarta Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Cochran dan dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap *employability*. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,848 menunjukkan bahwa 84,8% variasi *employability* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi dan pihak terkait perlu memperkuat program peningkatan kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* guna meningkatkan *employability fresh graduate* di era digital.

Kata kunci: Kesiapan Kerja, Pengembangan *Soft Skill*, *Employability*, *Fresh Graduate*, Era Digital.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iv**
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI ..... **v**
HALAMAN MOTO ..... **xi**
KATA PENGANTAR ..... **xii**
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... **xiv**
ABSTRAK ..... **xv**
ABSTRACT ..... **xvi**
DAFTAR ISI ..... **xvii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxi**
DAFTAR TABEL ..... **xxii**
LAMPIRAN ..... **xxiii**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.5 Batasan Masalah 10
BAB II **11**
TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI **11**
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 *Human Capital Theory* 11
2.1.2 Kesiapan Kerja 11
2.1.2.1 Pengertian Kesiapan Kerja 11
2.1.2.2 Aspek-aspek Kesiapan Kerja 12
2.1.2.3 Faktor–faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja 14
2.1.2.4 Indikator Kesiapan Kerja 15
2.1.3 Pengembangan *Soft Skill* 17
2.1.3.1 Pengertian *Soft Skill* 17

2.1.3.2 Jenis-jenis *Soft Skill* 17
2.1.3.3 Manfaat *Soft Skill* 22
2.1.3.4 Faktor–faktor yang mempengaruhi *Soft Skill* 23
2.1.3.5 Indikator *Soft Skill* 26
2.1.4 *Employability* 27
2.1.4.1 Pengertian *Employability* 27
2.1.4.2 Faktor–faktor yang mempengaruhi *Employability* 28
2.1.4.3 Indikator *Employability* 29
2.2 Penelitian Terdahulu 31
2.3 Kerangka Berpikir 34
2.4 Rumusan Hipotesis 35
2.4.1 Pengaruh Kesiapan Kerja terhadap *Employability* 35
2.4.2 Pengaruh Pengembangan *Soft Skill* terhadap *Employability* 36
2.4.3 Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* terhadap *Employability* 36
BAB III 38
METODE PENELITIAN 38
3.1 Jenis Penelitian 38
3.2 Metode Penelitian 39
3.3 Sumber Data Penelitian 39
3.4 Fokus Penelitian 40
3.5 Lokasi Penelitian 40
3.6 Waktu Penelitian 41
3.7 Variabel Penelitian 41
3.8 Definisi Operasional 42
3.9 Populasi dan Sampel 44
3.9.1 Populasi 44
3.9.2 Sampel 44
3.10 Teknik Pengumpulan Data 45
3.10.1 Kuesioner (Angket) 45
3.10.2 Instrumen Penelitian 46
3.11 Teknis Analisis 49
3.11.1 Uji Instrumen 49
3.11.1.1 Uji Validitas 49

3.11.1.2 Uji Reliabilitas 50
3.11.1.3 Analisis Deskriptif 51
3.11.2 Uji Asumsi Klasik 52
3.11.2.1 Uji Normalitas 52
3.11.2.2 Uji Heteroskedastisitas 52
3.11.2.3 Uji Multikolinearitas 53
3.11.3 Uji Hipotesis 53
3.11.3.1 Uji Parsial (Uji t) 53
3.11.3.2 Uji Signifikansi (Uji F) 54
3.11.4 Analisis Regresi Linier Berganda 54
3.11.5 Koefisien Korelasi Parsial 55
3.11.6 Koefisien Determinasi (R^2) 56
BAB IV 58
HASIL DAN PEMBAHASAN 58
4.1 Gambaran Umum 58
4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian 58
4.1.2 Gambaran Responden Penelitian 58
4.1.3 Gambaran Pengumpulan Data Penelitian 58
4.2 Hasil Uji 59
4.2.1 Hasil Uji Validitas 59
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas 62
4.3 Analisis Deskriptif 62
4.3.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian 62
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 66
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 71
4.4.1 Hasil Uji Normalitas 71
4.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 72
4.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas 73
4.5 Uji Hipotesis 74
4.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t) 74
4.5.2 Uji F 76
4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier 77
4.6.1 Regresi Linier Berganda 77
4.7 Hasil Koefisien Korelasi Parsial 78

4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi 79
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian 80
4.9.1 Pengaruh Kesiapan Kerja terhadap *Employability*..... 80
4.9.2 Pengaruh Pengembangan *Soft Skill* terhadap *Employability*..... 81
4.9.3 Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* terhadap *Employability* 82
BAB V..... 84
PENUTUP..... 84
5.1 Kesimpulan 84
5.2 SARAN 85
5.2.1 Saran bagi *Fresh Graduate* dan Perguruan Tinggi..... 85
5.3 Saran untuk Peneliti Berikutnya..... 86
DAFTAR PUSTAKA..... 87
LAMPIRAN..... 94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kesulitan Perusahaan dalam Mencari Calon Karyawan Tahun 2024 . 5
Gambar 1.2 Keterampilan yang sangat dibutuhkan Gen Z dan Milenial..... 6

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel 59
Tabel 4.2 Hasil Analisis Uji Validitas Kesiapan Kerja (X1) 60
Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Validitas Pengembangan Soft Skill (X2) 60
Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas *Employability* (Y)..... 61
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas 62
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 63
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 64
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 64
Tabel 4.9 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Lulus 65
Tabel 4.10 Kategori Kelas Interval 66
Tabel 4.11 Analisis deskriptif variabel kesiapan kerja (X1) 67
Tabel 4.12 Analisis deskriptif variabel Pengembangan Soft Skill (X2)..... 68
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel Employability (Y) 70
Tabel 4.14 Uji Normalitas Kolmogrorov-Smirnov 72
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas 73
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas 74
Tabel 4.17 Uji Secara Parsial (Uji t) 75
Tabel 4.18 Hasil Uji F 76
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 77
Tabel 4.20 Hasil Uji Korelasi Parsial 78
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi (R^2) 79

LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti 94
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian..... 95
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner..... 103
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....115
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas 118
Lampiran 6. Hasil Uji Karakteristik Responden 119
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik 120
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis 121
Lampiran 9. Hasil Uji Linear Berganda..... 122
Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi 122
Lampiran 11. Hasi Uji Koefisien Determinasi..... 122

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan transformasi industri yang semakin cepat menyebabkan persaingan di pasar tenaga kerja semakin insentif (Wahyuni et al., 2025). Kesiapan kerja menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan lulusan perguruan tinggi dalam memasuki dunia kerja. Mahasiswa tidak hanya perlu menguasai pengetahuan teoretis di bidang manajemen, tetapi juga harus mengembangkan *soft skill* yang penting untuk beradaptasi dan berkontribusi secara efektif di lingkungan profesional. Dunia pendidikan memegang peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pelatihan yang relevan agar mampu bersaing di pasar tenaga kerja modern (Wahyuni et al., 2025).

Perubahan global yang ditandai oleh kemajuan teknologi, meningkatnya tekanan persaingan, perubahan demografi tenaga kerja, serta krisis global telah mengubah secara fundamental cara kerja, karakteristik pekerja, dan lingkungan kerja modern. Transformasi tersebut menuntut tenaga kerja memiliki kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi yang tinggi agar mampu menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks (Lim, 2023). Tuntutan dunia kerja terus meningkat seiring dengan perubahan yang terjadi di pasar tenaga kerja. Lulusan baru dihadapkan pada tantangan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki (Sriulina dan Anatan, 2025).

Kondisi ini mendorong perusahaan merekrut tenaga kerja yang tidak hanya unggul dalam aspek teknis, tetapi juga memiliki kemampuan *soft skill* sesuai kebutuhan industri modern (Ningsih, 2024). Pergeseran pasar tenaga kerja ini menambah kekhawatiran akan timbulnya persaingan ketat di dunia kerja, terutama bagi *fresh graduate* yang tidak memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri (Sriulina dan Anatan, 2025). Kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri menyebabkan sebagian lulusan masih mengalami kesulitan dalam memasuki dunia kerja (Dianita Pramesti et al., 2024). Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa peningkatan *employability* lulusan di era

digital berkontribusi dalam menekan tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi di negara Indonesia (Lathif et al., 2025). Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk merekrut tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kualifikasi yang selaras dengan kebutuhan industri. Penguasaan keterampilan dan keahlian dapat diperoleh melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan maupun lembaga pelatihan keterampilan guna memenuhi tuntutan tersebut (Setiarini et al., 2022).

Tabel 1.1 Perkembangan TPT DKI Jakarta Tahun 2020–2024

Tahun	TPT%
2020	10,95
2021	8,50
2022	7,18
2023	7,18
2024	6,53

Sumber: BPS Provinsi DKI Jakarta (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi DKI Jakarta mengalami penurunan dari 10,95% pada tahun 2020 menjadi 6,53% pada tahun 2024. Penurunan tersebut menunjukkan adanya perbaikan kondisi pasar tenaga kerja pascapandemi. Meskipun demikian, angka TPT yang masih berada di atas 5% menunjukkan bahwa masih terdapat angkatan kerja yang belum memperoleh pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa persaingan dalam memperoleh pekerjaan di DKI Jakarta masih cukup tinggi sehingga tenaga kerja dituntut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Kondisi persaingan tersebut menjadikan kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* sebagai aspek penting dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, Jakarta Timur dipilih sebagai lokasi penelitian karena wilayah tersebut masih menghadapi tantangan dalam penyerapan tenaga kerja.

Tabel 1.2 Keadaan Ketenagakerjaan Kota Jakarta Timur Tahun 2020–2024

Tahun	Angkatan Kerja (Orang)	Bekerja (Orang)	Pengangguran (Orang)	TPT (%)
2020	1.386.491	1.257.752	128.739	9,29
2021	1.370.294	1.257.540	112.754	8,23
2022	1.387.533	1.271.123	116.410	8,39
2023	1.554.276	1.441.786	112.490	7,24
2024	1.548.679	1.441.119	107.560	6,95

Sumber: BPS Kota Jakarta Timur (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, kondisi ketenagakerjaan di Kota Jakarta Timur selama tahun 2020–2024 menunjukkan dinamika yang cukup beragam. Jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan dari 1.386.491 orang pada tahun 2020 menjadi 1.548.679 orang pada tahun 2024. Sejalan dengan itu, jumlah penduduk yang bekerja juga meningkat dari 1.257.752 orang menjadi 1.441.119 orang. Sementara itu, jumlah pengangguran cenderung menurun dari 128.739 orang pada tahun 2020 menjadi 107.560 orang pada tahun 2024. Penurunan tersebut juga tercermin dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang turun dari 9,29% pada tahun 2020 menjadi 6,95% pada tahun 2024.

Meskipun jumlah pengangguran di Kota Jakarta Timur menunjukkan tren menurun, pada tahun 2024 masih terdapat 107.560 pengangguran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat masyarakat usia kerja yang belum memperoleh pekerjaan sehingga *fresh graduate* masih menghadapi persaingan yang tinggi dalam memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, peningkatan *employability* melalui kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* menjadi penting untuk dikaji.

Tabel 1.3 Jumlah Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan di Kota Jakarta Timur Tahun 2022–2024

Pendidikan	2022	2023	2024
SMA	44.302	44.843	43.283
SMK	37.893	33.969	23.337
Diploma	2.809	4.962	3.372
Universitas	23.996	16.106	20.926

Sumber: BPS Kota Jakarta Timur (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, jumlah pengangguran masih ditemukan pada seluruh jenjang pendidikan di Kota Jakarta Timur. Jumlah pengangguran berdasarkan jenjang pendidikan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa lulusan SMA mencapai 43.283 orang, SMK sebanyak 23.337 orang, Diploma sebanyak 3.372 orang, dan Universitas sebanyak 20.926 orang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lulusan pada berbagai jenjang pendidikan masih menghadapi tantangan dalam memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* menjadi faktor penting dalam meningkatkan *employability fresh graduate*.

Tabel 1.4 Program Pelatihan Kerja PPKD Jakarta Timur Tahun 2024

Uraian	Jumlah
Peserta pelatihan	1.200 Orang
Peserta ditempatkan bekerja	843 Orang

Sumber: PPKD Jakarta Timur (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung penyerapan tenaga kerja. Pada tahun 2024 sebanyak 1.200 peserta mengikuti pelatihan kerja dan 843 peserta berhasil ditempatkan bekerja. Data tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Provinsi DKI Jakarta terus berupaya meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja menjadi aspek yang perlu terus dikembangkan oleh pencari kerja, termasuk *fresh graduate*, agar memiliki daya

saing yang lebih baik. Selain itu, perusahaan juga masih menghadapi tantangan dalam memperoleh calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri.



Gambar 1.1 Kesulitan Perusahaan dalam Mencari Calon Karyawan Tahun 2024

Sumber: Populix (2024)

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, hasil Survei Populix (2024) menunjukkan bahwa perusahaan di Indonesia masih menghadapi berbagai kesulitan dalam mencari calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Kesulitan tersebut dipengaruhi oleh kurangnya pengalaman kerja pelamar (61%), keterampilan teknis yang masih rendah (50%), *soft skill* pelamar yang belum memadai (35%), tingkat pendidikan (26%), kesesuaian jurusan (24%), sertifikasi profesional (17%), keterampilan bahasa asing (11%), usia pelamar (2%), serta faktor lainnya (13%). Temuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mempertimbangkan kemampuan teknis, tetapi juga memberikan perhatian terhadap penguasaan *soft skill* dalam proses rekrutmen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Agustina (2026) yang menjelaskan bahwa lulusan tidak lagi hanya dinilai berdasarkan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi, kerja sama tim,

adaptabilitas, dan *problem-solving*. Selain itu, penelitian tersebut menjelaskan bahwa kekurangan *soft skills* masih menjadi salah satu hambatan bagi lulusan dalam memenuhi kebutuhan dunia kerja. Temuan tersebut juga didukung oleh Jumadin (2024) yang menyatakan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri, sehingga pengembangan *soft skill* perlu terus ditingkatkan agar kompetensi lulusan semakin sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri serta mampu mendukung peningkatan *employability*.



Gambar 1.2 Keterampilan yang sangat dibutuhkan Gen Z dan Milenial

Sumber: Survei Gen Z and Millennial Deloitte (2025)

Berdasarkan Gambar 1.2 di atas, generasi muda, khususnya Gen Z dan Milenial, menilai keterampilan berpikir kritis, kreativitas, kemampuan beradaptasi, serta penguasaan teknologi digital sebagai kompetensi yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *employability* lulusan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* sebagai bekal menghadapi tuntutan dunia kerja di era digital. Menurut Kirani dan Chusairi (2022) kesiapan kerja mencerminkan sejauh mana lulusan memiliki keseimbangan antara aspek fisik, mental, dan pengalaman belajar. Individu dengan kesiapan kerja tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan serta melaksanakan tugas secara efisien. Pengalaman magang atau keterlibatan langsung dalam dunia profesional berkontribusi besar terhadap kesiapan kerja karena membantu mahasiswa mengasah keterampilan dan membangun kepercayaan diri (Pambajeng et al., 2024). Kesiapan kerja menjadi variabel penting yang perlu diuji kaitannya dengan *employability fresh graduate*.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *soft skill* merupakan salah satu unsur krusial yang berperan dalam menentukan tingkat kesiapan individu untuk menghadapi dan memasuki dunia kerja, termasuk dalam mendukung kemampuan adaptasi serta pengembangan sikap sosial (Yunni et al., 2023). Selain berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja, *soft skill* juga berkontribusi terhadap pembentukan *employability* individu (Septiani & Pamudji, 2020). Penguasaan *soft skill* yang baik memungkinkan mahasiswa menyelesaikan tugas profesional, membangun hubungan kerja yang positif, serta bersikap proaktif dalam berbagai situasi kerja (Wahyuni et al., 2025). Penelitian Ping et al., (2023) membuktikan bahwa pengembangan *soft skill* berpengaruh positif terhadap *employability*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama, adaptasi, dan kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan peluang lulusan untuk memperoleh pekerjaan. Sejalan dengan itu, Fitri dan Khalid (2024) menyatakan bahwa pengembangan *soft skill* membantu individu dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* perlu menjadi perhatian penting karena dapat mendukung peningkatan *employability fresh graduate* dalam menghadapi tuntutan dunia kerja di era digital.

Seiring berkembangnya era digital, berbagai perusahaan di ndonesia telah memanfaatkan *Artificial Intelligence* (AI) dalam kegiatan operasionalnya, seperti untuk analisis data, layanan pelanggan, dan otomatisasi proses bisnis. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja semakin membutuhkan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta memiliki kesiapan kerja dan *soft skill* yang memadai (Reuters, 2024). Widodo dan Yandi (2022) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, sedangkan Siregar et al., (2023) menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi dan pengembangan kompetensi menjadi faktor penting dalam menghadapi dinamika organisasi.

Perubahan tersebut juga berdampak pada lulusan baru (*fresh graduate*) yang dituntut memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang. Penelitian internasional menunjukkan bahwa lulusan baru *fresh graduate* masih menghadapi berbagai tantangan dalam memasuki dunia kerja,

khususnya terkait kemampuan komunikasi profesional, manajemen waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim lintas disiplin (Cook et al., 2021). Sejalan dengan hal tersebut, Pambreni et al., (2023) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi dan profesionalisme perlu terus dilakukan agar individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, salah satunya melalui pelatihan. Kondisi ini menegaskan pentingnya kesiapan kerja dan *soft skill* dalam membentuk *employability fresh graduate*.

Beberapa penelitian di negara Indonesia menunjukkan bahwa kesiapan kerja berpengaruh positif terhadap *employability* mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Rachmawati et al., (2024) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi sehingga pengembangan kesiapan kerja menjadi penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Candra (2026) yang menemukan bahwa kesiapan kerja memberikan pengaruh positif terhadap *employability*. Pendapat tersebut juga didukung oleh Baharuddin dan Panus (2025) yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia memiliki peran strategis bagi individu maupun organisasi sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas kaitan antara *soft skill*, kesiapan kerja, dan *employability*, namun menghasilkan temuan yang beragam. Penelitian Peersia et al., (2025) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap *employability* lulusan baru. Senada dengan itu, Kristiana et al., (2025) menegaskan bahwa penguasaan *soft skill* dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Turangan et al., (2025) yang menyatakan bahwa *soft skill* tidak secara langsung memengaruhi *employability* tanpa adanya pengalaman magang yang memadai. Temuan serupa diungkapkan Romadhoni (2025) yang menjelaskan bahwa *soft skill* dan motivasi kerja belum cukup meningkatkan kesiapan kerja tanpa dukungan lingkungan kerja yang adaptif. Selain itu, Silalahi (2025) menekankan bahwa penguasaan *soft skill* memiliki peran penting dalam meningkatkan *employability* mahasiswa, khususnya dalam menghadapi tuntutan dunia kerja di era digital. Corpin (2025) juga menyoroti bahwa meskipun lulusan memiliki kompetensi akademik, banyak yang

belum siap memasuki dunia kerja karena kurangnya pengalaman praktis. Selain itu, Alfiana et al., (2024) menegaskan bahwa tuntutan dunia kerja tidak hanya menekankan penguasaan *hard skill*, tetapi juga keterampilan non-teknis dan interpersonal. Beragamnya hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara *soft skill*, kesiapan kerja, dan *employability* masih belum konsisten. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* secara simultan terhadap *employability fresh graduate*, khususnya di wilayah Jakarta Timur dalam era digital, masih relatif terbatas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul **"Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur dalam Era Digital"**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Kesiapan Kerja secara signifikan terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan *Soft Skill* secara signifikan terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur?
3. Bagaimana pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* secara simultan secara signifikan terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Kesiapan Kerja Terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Pengembangan *Soft Skill* Terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur.
3. Untuk Menganalisis Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* Secara Simultan Terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

   Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan konsep *employability*, kesiapan kerja,

serta keterampilan lunak (*soft skill*) dalam konteks era digital saat ini. Temuan penelitian ini diharapkan mampu menyajikan bukti empiris yang memperkuat teori *graduate employability* serta memperluas pemahaman mengenai keterkaitan antara faktor internal individu (seperti kesiapan kerja dan penguasaan *soft skill*) terhadap kemampuan adaptasi lulusan di pasar tenaga kerja modern. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang menelusuri keterkaitan antarvariabel sejenis, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi di negara Indonesia, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang tersebut.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi perguruan tinggi, dunia industri, mahasiswa, dan pemerintah dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja digital, khususnya melalui penguatan kesiapan kerja dan *soft skill* guna meningkatkan *employability fresh graduate*.

1.5 Batasan Masalah

Penetapan batasan masalah dilakukan agar penelitian ini berjalan secara fokus dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Ruang lingkup penelitian dapat ditetapkan secara lebih jelas dan terfokus. Adapun pembatasan permasalahan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada *fresh graduate* yang berdomisili di wilayah Jakarta Timur.
2. Fokus penelitian terbatas pada tiga variabel utama, yaitu Kesiapan Kerja, *Soft Skill*, dan *Employability*.
3. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner *online* kepada responden, sehingga hasil penelitian bergantung pada tingkat kejujuran dan ketelitian responden dalam mengisi instrumen penelitian.
4. Penelitian ini dilakukan pada periode tahun 2026, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi *employability fresh graduate* pada waktu tersebut dan dapat berubah seiring perkembangan era digital.

DAFTAR PUSTAKA

Abdusammad. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif (P. Rapanna (Ed.)). Cv syakir media press*.

Agustin, D., Hery, N., & Andriani, F. (2025). *DETERMINANTS OF WORK READINESS AMONG INDONESIAN UNIVERSITY STUDENTS: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW IN THE ERA OFMERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA*. *10*(3).

Agustina, R. (2026). *The Effects Of Soft Skills, Personal Attributes, And Work Readiness On The Employability Of Fresh Graduates At The Faculty Of Econimics And Business, Uuniversity Of Mataram*. *3*(2), 126–139.

Alfiana, R., Indiworo, H. E., & Darmaputra, M. F. (2024). *Pengaruh Soft Skill , Hard Skill Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja*. *4*.

Alharethi, T., Awan, M. I., & Saleem, M. S. (2025). *Investigating the impact of internship experience on work readiness among hospitality program students : the moderating role of student mindfulness*. *May*, 1–16. https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1497721

Arie, W., & Dwi, R. (2020). *Best Score Psikotes Kerja*. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=SjP4DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=best+score+psikotes&ots=bQltGxW_xQ&sig=CDAl8ncpSdE7DCaiknFYKLAdXv8

Atmaningrum, A. (2026). *Career Readiness Mahasiswa Tingkat Akhir : Systematic Literature Review tentang Prediktor Psikologis , Dukungan Institusional , dan Strategi Pengembangan*. *6*(1), 28–45.

Baharuddin, C., & Panus. (2025). *Advances in Human Resource Management Research Work Environment and Work Motivation on Employee Performance*. *3*(3), 167–182.

BPS, K. J. T. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Jakarta Timur Agustus 2024*. *03*.

Cabrera, W. C. (2020). *Development and Validation of Work Readiness Assessment*

Scale for Home Economics Graduates. *1*(2), 70–109.

Candra, P. (2026). *Pengaruh Kesiapan Kerja , Pelatihan Soft Skill , Dan Personal Branding Terhadap Employability Lulusan Baru Pada Era Di Surabaya)*. *4*(4), 11095–11104.

Cook, E. J., Crane, L., Kinash, S., Bannatyne, A., Crawford, J., Judd, M., Kelder, J., Partridge, H., & Richardson, S. (2021). *The Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability Australian postgraduate student experiences and anticipated employability : A national study from the students ' perspective*. *3815*, 148–168.

Corpin, F. J. (2025). *Why Graduates Aren ' t Ready for Work*. *1*(1). https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y.

Dalmon. (2026). *The Global Business of Education*.

Darmawang. (2019). *Faktor Employability Skills*.

Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). *Readiness Faculty Of Economics And Business Universitas Islam Riau In The Endemic Time Of Covid 19 Pengaruh Soft Skill , Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid*. *4*(December 2022), 364–372.

Dianita Pramesti, K., Meisya, N. I., & Amrillah, R. (2024). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *An Najah Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan*, *3*(4), 236–243. https://journal.nabest.id/index.php/annajah

Dwijayanthy, M., Indrianie, E., Theresia, E., & Victoriana, E. (2022). *Kesiapan Untuk Menghadapi Tantangan Dunia Kerja*.

Fitri, D., & Khalid, Z. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri, Soft Skill dan Dukungan Sosial terhadap Employabilitas Generasi Z (Studi Pada Siswa/i SMK Ki Hajar Dewantoro di Tangerang 2024). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (JEBISMA)*, *2*(1), 1–8. https://doi.org/10.70197/jebisma.v2i1.45

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.

Harianto, A., Buwani, B., Faradina, E., & Tuwoso, T. (2025). *International Journal of Studies Factors Affecting Work Readiness of Vocational School Graduates : A Systematic Literature Review*.

Julduz. (2023). *Keterampilan & Pelatihan Dasar Dalam Pendidikan Non-Formal*.

Jumadin. (2024). *Workplace Competence of Vocational Bachelor Graduates in Indonesia : A Study on Employability and Industry Alignment*. *10*(2), 126–131.

Karyanto. (2022). *Manajemen Sekolah Unggul Berbasis Soft Skill*.

Khairunnisa, D., Widiana, H. S., & Suyono, H. (2022). *Kepercayaan Diri dan Psychological Well-Be ing terhadap Employability pada Siswa SMK*. *11*(1), 14–23. https://doi.org/10.30872/psikostudia

Kirani, F. F., & Chusairi, A. (2022). A Systematic Review : Factors Affecting Work Readiness. *Jurnal Abdi Insani*, *9*(September), 821–828.

Konseling, J., Matappa, A., Ardiningrum, C., & Bhakti, C. P. (2024). *Analisis Tingkat Employability Skilss Siswa Sekolah Menengah Kejuruan*. *8*, 9–11.

Kristiana, J., Syamsuddin, A., & Giovanni, J. (2025). *Bridging soft skills and work readiness : The strategic role of self- efficacy and organizational experience in final-year students*. *14*(1), 1–15.

Kusumah, E. (2023). *Metode Penelitian Bisnis: Analisis Data Melalui SPSS dan Smart-PLS*.

Lathif. (2025). Peran Soft Skills Dalam Mempersiapkan Fresh Graduate Memasuki Dunia Kerja : Analisis MOtivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perguruan Tinggi Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *9*(1), 3477–3501.

Li, X., Pu, R., & Liao, H. (2022). *The impacts of innovation capability and social adaptability on undergraduates ' employability : The role of self-efficacy*. *November*, 1–17. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.954828

Lim, W. M. (2023). The workforce revolution: Reimagining work, workers, and workplaces for the future. *Global Business and Organizational Excellence*, *42*(4), 5–10. https://doi.org/10.1002/joe.22218

Mahariah, Salim, N., & Hassanee, N. (2024). *Penguatan Soft Skill Pendidik Muslim*.

Mardiyah, A. A., & Hayat, A. (2026). *Soft Skills vs Technical Skills : A Narrative Literature Review on the Determinants of Work Readiness Among Recent Graduates*. *7*(1), 336–344.

Marija. (2025). *Assessing the Importance of Soft Skills Development for Shaping Future Entrepreneurs : Insights from a Delphi Study in Western Balkan Countries*.

Mitra, T., & Attiq, K. (2024). *Support And Self-Efficacy Membangun Kesiapan Kerja Mahasiswa Ditinjau Dari Pelatihan , Dukungan*. *5*(2), 4648–4665.

Mulyana. (2024). *Analisis Pengalaman Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Kesiapan Kerja : Studi Komprehensip Terhadap allumni Perguruan Tinggi Dalam Lingkungan Kerja*.

Muspawi, M., & Lestari, A. (2021). *Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja*. *4*(1), 111–117.

Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, *2*(1), 1–9. https://doi.org/10.70437/benefit.v2i1.341

Nurmalasari, S. A. S. A. S. D. (2025). *Pengaruh Employability Skills Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri Di Jakarta Pusat*. *4*(2024), 1529–1534.

Olievia. (2025). *Undergraduate Employability: Transisi Kuliah ke Kerja*.

Osamede, S. (2025). *The Influence of Innovative Characteristics and Work Readiness on Employability of TVET Students in South-South Nigeria Universities*. *2*(2022), 14–20.

Pambajeng, A. P., Sumartik, S., & Kumala, H. M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(2), 2864–2875.

https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338

Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi*. *5*(1), 79–91.

Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2025). *The structural validity of a new graduate work readiness scale*.

Ping, B., Yong, P., & Ling, Y. (2023). *OJ-TP Skills Gap : The Importance of Soft Skills in Graduate Employability as Perceived by Employers and Graduates*. *1*, 25–42.

Puteri, D. V. (2024). *Employability Skill Dan Grit Terhadap Kesiapan Kerja Yang Dimoderasi Informasi Dunia Kerja*. *3*(1), 177–192.

Rachmawati, D., Aulia, C., Perwitasari, V., & Pambreni, Y. (2024). *The Inlfuence of Work Motivation , Compensation , and Work Environment on Employee Performance at PT Prasetia Dwidharma Jakarta*. *2*(3), 151–163.

Rati, W. (2024). *Mengasah Soft Skills dan Hard Skills Melalui Program MBKM: Strategi dan Implementasi*.

Reuters. (2024). *Indonesia's Indosat, GoTo launch local-language AI model*. https://www.reuters.com/technology/artificial-intelligence/indonesias-indosat-goto-launch-local-language-ai-model-2024-11-14/

Riyanto, F., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2023). *Keterampilan Apa Yang Siap Digunakan Gen Z Saat*. *5*(1), 117–129.

Rizka, A., & Rivaldo, Y. (2023). *Buku Pengembangan Kapasitas dan Soft Skills Tematik*.

Romadhoni, S. A. (2025). *Soft Skills and Motivation as Drivers of Workforce Readiness to Support Organizational Adaptability in Gen Z : A Systematic Literature Study*. *8*(1), 33–40.

Sagita, M. P., Hami, A. E., & Hinduan, Z. R. (2020). *Development Of Indonesian Work Readiness Scale On Fresh Graduate In Indonesia*. *19*(3), 296–313. https://id.scribd.com/document/638672088/METODE-PENELITIAN-

BISNIS-ANALISA-DATA-MELALUI-SPSS-DAN-SMART-PLS

Sahul, S., Chun, C., Ng, M., Yen, L., Ahmid, S. S., Tiew, C. C., Ng, M., & Yen, L. (2023). *The Influence of Innovative Characteristics , Work Readiness , and Vocational Self-Concept on Employability of Vocational College Students The Influence of Innovative Characteristics , Work Readiness , and Vocational Self-Concept on Employability of Vocational College Students*.

Septiani, D., & Pamudji, M. (2020). *Analisis Self Actualization, Soft Skill Dan Iklim Organisasi Terhadap MOtivasi Kerja*. *12*(1), 46–61.

Setiarini, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). The Influence Of Soft Skills And Work Internship Experience On Student Work Readiness Through Work Motivation As An Intervening Variable (Case Study On Feb Students Of Pgri University Semarang). *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, *10*(2), 195–204. https://ejournal.uby.ac.id/index.php/ekobis/article/view/941

Silalahi, R. Y. B. (2025). *Kompeten Di Era Digital : Peran Soft Skills Dalam Meningkatkan Employability Mahasiswa Di Universitas Jambi Jurnal Media Informatika [JUMIN]*. *6*(3), 1792–1800.

Siregar, A. A., Afiff, A. Z., & Halim, R. E. (2023). Journal of Open Innovation : Technology , Market , and Complexity Linking agile leadership and business sustainability through the mediation of political and social capabilities. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *9*(4), 100153. https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100153

Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *14*(1), 1. https://doi.org/10.35906/equili.v14i1.2251

Sucipta, I. N. et al. (2023). *Holistik Soft Skills Di Era Disrupsi Digital*. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Q2q2EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=buku+definisi+soft+skill&ots=yL3VU8NkTD&sig=Wk9PKOqX0ZS4ZvzTdD__-B3GQd0

Sugiyono. (2025a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

Sugiyono. (2025b). *Sugiyono. (2025). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-7). ALFABETA.*

Sukmawati, D. (2022). *Internship Program Effectiveness: A Work Readiness*. *1*(2), 11–23.

Tentama, F., Santoso, B., & Muhammad, A. (2022). *Buku Monograf Model Pembelajaran Work Based Learning Berbasis Hots & Employability*.

Tino, C., & Fedeli, M. (2024). *The importance of soft skills for employability and the role of Higher Education : undergraduates ' perceptions L ' importanza delle soft skill per l ' employability e il ruolo dell ' Istruzione Superiore : percezioni di studenti / esse*. *33*, 9–22. https://doi.org/10.7346/sird-022024-p00

Turangan, J. A., Herwindiati, D. E., & Muis, M. (2025). *From Campus To Career : How Internship , Skills , And Organizational Exposure Shape Work Readiness*. *9*(2), 349–360.

wahyuni et. (2025). Indonesia Economic Journal. *Indonesia Economic Jurnal*, *1*(2), 635–664.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM)*. *1*(1), 1–14.

Wong, R., & Saraih, U. N. (2024). *The Influence of Self-Efficacy , Soft Skills , Personality , and Emotional Intelligence on Graduate Employability in Malaysian Technical University Network Institutions*. *6*(2), 103–122.

Yunni et. (2023). *Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi*. *2*(November), 3203–3217.

Zuma, S. K. (2021). *Exploring the Role of Soft Skills in Advancing the Employability of Business Graduates in Bangladesh*. *4*(1), 1–18.