

**PENGARUH SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA**

Tia Nur Rahmatika¹, Durinda Puspasari²

^{1,2} Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Negeri Surabaya

¹ tia.22065@mhs.unesa.ac.id, ² durindapuspasari@unesa.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of soft skills on the work readiness of students in the Office Administration Education Study Program at Universitas Negeri Surabaya. Work readiness is an essential competency that students need to possess in order to adapt to and compete in the labor market. Therefore, strong soft skills are expected to enhance students' work readiness. This study employed a survey research design using a quantitative approach. The population consisted of 187 students from the 2022 cohort of the Office Administration Education Study Program, with a sample of 126 students selected through proportional random sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using simple linear regression analysis. The results indicate that soft skills have a positive and significant effect on students' work readiness, as evidenced by a t-value of 10.849 and a significance level of 0.000 (< 0.05). Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0.487 indicates that soft skills explain 48.7% of the variance in students' work readiness, while the remaining 51.3% is influenced by other factors outside the scope of this study. These findings suggest that the better the students' soft skills, the higher their level of work readiness in facing the demands of the workplace. Therefore, the development of soft skills should become a priority for both students and higher education institutions as an effort to improve the quality of graduates who are well prepared to enter the workforce.

Keywords: Soft Skills, Work Readiness, Students, Office Administration Education.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Surabaya. Kesiapan kerja menjadi kompetensi penting yang perlu dimiliki mahasiswa agar mampu beradaptasi dan bersaing di dunia kerja. Oleh karena itu, penguasaan *soft skill* yang baik diharapkan dapat mendukung peningkatan kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 187 mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2022, dengan sampel sebanyak 126 mahasiswa yang ditentukan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 10,849 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,487 menunjukkan bahwa variabel *soft skill* mampu menjelaskan variasi kesiapan kerja sebesar 48,7%, sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik *soft skill* yang

dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, pengembangan *soft skill* perlu menjadi perhatian bagi mahasiswa maupun perguruan tinggi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas lulusan yang siap memasuki dunia kerja.

Kata kunci: *Soft Skill*, Kesiapan Kerja, Mahasiswa, Pendidikan Administrasi Perkantoran

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi, digitalisasi, dan globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan terhadap dunia kerja. Transformasi tersebut mengubah kebutuhan kompetensi tenaga kerja sehingga lulusan perguruan tinggi tidak lagi cukup hanya memiliki kemampuan akademik dan keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi juga dituntut memiliki kemampuan nonteknis (*soft skill*). Dunia kerja saat ini membutuhkan individu yang mampu beradaptasi, berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, memimpin, serta menyelesaikan berbagai permasalahan di lingkungan kerja. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kesiapan kerja sesuai dengan kebutuhan dunia industri (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024).

Generasi Z merupakan kelompok yang saat ini mendominasi

mahasiswa di perguruan tinggi sekaligus menjadi calon tenaga kerja yang akan memasuki dunia profesional. Menurut Zemke *et al.* (2013), Generasi Z adalah individu yang lahir pada rentang tahun 1995–2010 dan tumbuh pada era digital. Penelitian Nasa *et al.* (2022) menunjukkan bahwa 67% mahasiswa Generasi Z merasa memiliki kesiapan kerja yang tinggi (*self-perceived employability*). Namun, penelitian Ekowati dan Qatrunnada (2025) serta Hermawan *et al.* (2025) menemukan bahwa kesiapan kerja mahasiswa akhir masih berada pada kategori sedang karena keterbatasan pengalaman praktis dan kompetensi pendukung.

Temuan tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan antara persepsi kesiapan kerja mahasiswa dengan tuntutan dunia kerja. British Council (2022) menyatakan bahwa lulusan memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi, tetapi belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja. Survei GoodStats (2024) juga

menunjukkan bahwa sekitar 50% pencari kerja Generasi Z dinilai kurang memiliki inisiatif, 39% kurang komunikatif, dan 70% masih bergantung pada bantuan orang tua ketika melamar pekerjaan. Sebaliknya, standar kompetensi National Association of Colleges and Employers (NACE) menempatkan kemampuan komunikasi (96%), berpikir kritis (94%), kerja sama tim (90,5%), dan profesionalisme (88,9%) sebagai kompetensi yang paling dibutuhkan di dunia kerja (Susi *et al.*, 2024–2025).

Pentingnya *soft skill* dalam membentuk kesiapan kerja sejalan dengan *Work Readiness Theory* yang dikemukakan oleh Caballero *et al.* (2011). Teori tersebut menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan kombinasi atribut, kemampuan, dan sikap yang memungkinkan lulusan berhasil memasuki dunia kerja. Caballero dan Walker (2010) menambahkan bahwa lulusan yang siap bekerja harus memiliki karakteristik pribadi, pemahaman terhadap organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Dalam konteks tersebut, *soft skill* seperti komunikasi, kerja sama tim, berpikir kritis, kepemimpinan, pemecahan

masalah, ketahanan, dan kompetensi emosional menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa (Sari & Manunggal, 2023).

Urgensi pengembangan *soft skill* juga didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Muhmin (2018) menjelaskan bahwa keberhasilan seseorang di dunia kerja lebih banyak dipengaruhi oleh penguasaan *soft skill* dibandingkan *hard skill*. Firdaus (2017) menyatakan bahwa kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan pemecahan masalah merupakan kompetensi yang harus dimiliki mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. Selain itu, Candra *et al.* (2024) menegaskan bahwa pengembangan *soft skill* melalui berbagai kegiatan pembelajaran mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga lulusan lebih siap menghadapi kebutuhan dunia kerja.

Kondisi tersebut juga tercermin pada mahasiswa Program Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Surabaya. Program studi telah berupaya meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa melalui program Magang MBKM, *project-based learning*, praktikum, seminar pengembangan

karier, organisasi kemahasiswaan, dan sertifikasi kompetensi. Berbagai kegiatan tersebut memberikan pengalaman belajar yang mendukung kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja.

Meskipun demikian, hasil wawancara awal dengan beberapa mahasiswa angkatan 2022 menunjukkan bahwa penguasaan *soft skill* belum sepenuhnya optimal. Mahasiswa masih menghadapi kendala pada kemampuan komunikasi profesional dan *public speaking*, kerja sama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, pemecahan masalah, serta ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa belum sepenuhnya didukung oleh penguasaan *soft skill* yang memadai sehingga penguatan kompetensi nonteknis masih diperlukan.

Berbagai penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Khairudin & I'fa, 2023; Alfiana *et al.*, 2024; Syam *et al.*, 2025; Dewi *et al.*, 2025). Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada perguruan tinggi dengan karakteristik responden yang

berbeda atau mengombinasikan *soft skill* dengan variabel lain, seperti *hard skill*, *self-efficacy*, dan pengalaman magang. Selain itu, penelitian pada program studi kependidikan umumnya lebih berfokus pada kesiapan mahasiswa sebagai calon pendidik. Padahal, lulusan Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Surabaya juga dipersiapkan sebagai tenaga profesional di bidang administrasi perkantoran. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya research gap mengenai pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa yang berorientasi pada karier profesional di bidang administrasi perkantoran.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa melalui tujuh dimensi utama, yaitu komunikasi, kerja sama tim, berpikir kritis, kepemimpinan, pemecahan masalah, ketahanan, dan kompetensi emosional. Ketujuh dimensi tersebut dipilih karena relevan dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja pada era *Society 5.0* (Hasanah, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Surabaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai kesiapan kerja mahasiswa sekaligus menjadi masukan bagi program studi dalam mengembangkan pembelajaran dan program penguatan *soft skill* yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

B. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan survei dengan metode analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh objektif antar variabel melalui prosedur statistik (Creswell & Creswell, 2023; Sugiyono, 2022). Model konseptual penelitian menempatkan *Soft Skill* (X) sebagai variabel independen yang memengaruhi Kesiapan Kerja (Y) sebagai variabel dependen secara parsial (H_1).

Sumber data riset mencakup data sekunder berupa studi kepustakaan dan data primer yang dihimpun langsung melalui

penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa Program Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran UNESA Angkatan 2022 yang berjumlah 187 mahasiswa. Menggunakan *sample size calculator* dengan tingkat kepercayaan 95%, *margin of error* 5%, dan distribusi respons 50%, ditetapkan ukuran sampel sebanyak 126 mahasiswa.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* guna menjamin keterwakilan yang adil dari setiap kelas (Arikunto, 2006). Adapun rincian populasi dan sampel dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Rincian Populasi dan Sampel

Kelas	Populasi	Sampel
PAP 2022 A	34	23
PAP 2022 B	35	24
PAP 2022 C	35	24
PAP 2022 D	33	22
PAP 2022 E	35	23
PAP 2022 I	15	10
Total	187	126

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Variabel penelitian didefinisikan secara operasional untuk menentukan indikator pengukurannya (Nazir,

2005). Variabel Kesiapan Kerja (Y) diukur melalui lima indikator standar Widyastuti *et al.* (2023), yaitu: tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, pandangan diri, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Sementara itu, variabel *Soft Skill* (X) diukur menggunakan tujuh dimensi inti berdasarkan konsep Ballester-Miquel *et al.* (2026) serta Nurahaju & Widanti (2021), meliputi: berpikir kritis, kerja tim, komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, ketahanan, dan kompetensi emosional. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala *Likert* 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju).

Sebelum pengumpulan data utama, instrumen diuji cobakan kepada 30 responden di luar sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan nilai *r* tabel sebesar 0,361 ($df = 28$, $\alpha = 5\%$), uji validitas menunjukkan bahwa dari 34 butir pernyataan, sebanyak 31 item dinyatakan valid karena memiliki *r* hitung $> 0,361$. Terdapat 3 item yang gugur atau tidak valid karena *r* hitung $< 0,361$, yaitu item X7 (0,347), X14 (0,320), dan Y11 (0,343). Item valid

lainnya berkisar antara 0,408 hingga 0,851.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
<i>Soft Skill</i> (X)	X1	0.745	0,361	Valid
	X2	0.471	0,361	Valid
	X3	0.630	0,361	Valid
	X4	0.626	0,361	Valid
	X5	0.713	0,361	Valid
	X6	0.626	0,361	Valid
	X7	0.347	0,361	Tidak Valid
	X8	0.511	0,361	Valid
	X9	0.638	0,361	Valid
	X10	0.822	0,361	Valid
	X11	0.851	0,361	Valid
	X12	0.765	0,361	Valid
	X13	0.570	0,361	Valid
	X14	0.320	0,361	Tidak Valid
	X15	0.703	0,361	Valid
	X16	0.655	0,361	Valid
	X17	0.537	0,361	Valid
	X18	0.586	0,361	Valid
	X19	.648	0,361	Valid
	X20	.694	0,361	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0.730	0,361	Valid
	Y2	0.408	0,361	Valid
	Y3	0.724	0,361	Valid
	Y4	0.745	0,361	Valid
	Y5	0.522	0,361	Valid
	Y6	0.689	0,361	Valid
	Y7	0.728	0,361	Valid
	Y8	0.748	0,361	Valid
	Y9	0.373	0,361	Valid
	Y10	0.677	0,361	Valid
	Y11	0.343	0,361	Tidak Valid
	Y12	0.489	0,361	Valid
	Y13	0.556	0,361	Valid
	Y14	0.390	0,361	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesiapan Kerja (Y)	0,823	Reliabel
<i>Soft Skill</i> (X)	0,912	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Pada uji reliabilitas, kedua variabel dinyatakan andal (reliable) karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2009), dengan nilai 0,823 untuk Kesiapan Kerja (Y) dan 0,912 untuk *Soft Skill* (X).

Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas residual menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria data berdistribusi normal jika *p-value* (Asymp. Sig.) > 0,05. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji Glejser dengan meregresi nilai absolut residual; model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya > 0,05 (Juliandi *et al.*, 2014). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji statistik *t* untuk menguji kontribusi parsial variabel X terhadap Y, di mana hipotesis diterima jika *t* hitung > *t* tabel dan nilai signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2018). Terakhir, tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen diukur menggunakan analisis Koefisien Determinasi (R^2) dengan rentang nilai antara nol dan satu (Ghozali, 2021).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri atas 126 mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya angkatan 2022 yang telah melaksanakan magang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 102 orang (80,95%), sedangkan laki-laki sebanyak 24 orang (19,05%).

Tabel 4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Kesiapan Kerja (Y)	4,29	Sangat Baik
Soft Skill (X)	4,16	Baik

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Variabel kesiapan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,29 yang termasuk kategori sangat baik, sedangkan variabel *soft skill* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,16 dengan kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki kemampuan nonteknis yang baik serta kesiapan yang tinggi untuk memasuki dunia kerja.

Tabel 5 Hasil Uji Persyaratan

Analisis				
Uji	Metode	Sig	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	0,200	> 0,05	Data berdistribusi normal
Heteroskedastisitas	Uji Glejser	0,051	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,051, yang juga lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi persyaratan analisis sehingga pengujian hipotesis menggunakan regresi linear sederhana dapat dilakukan.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Koefisien (B)	t Hitung	Sig	Keputusan
0,565	10,849	0,000	H ₁ diterima

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel *soft skill* memiliki koefisien regresi sebesar 0,565 dengan nilai t hitung sebesar 10,849 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya, semakin tinggi kemampuan *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,487, yang berarti bahwa variabel *soft skill* mampu menjelaskan 48,7% variasi kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan 51,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ***Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Surabaya.** Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, pemecahan masalah,

kemampuan beradaptasi, serta kompetensi emosional yang lebih baik cenderung memiliki kesiapan yang lebih tinggi untuk memasuki dunia kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan *hard skill*, tetapi juga oleh kemampuan nonteknis yang mendukung mereka dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis.

Kondisi tersebut dapat dipahami karena seluruh responden telah melaksanakan program magang sehingga memperoleh kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan akademik dalam situasi kerja yang nyata. Pengalaman tersebut tidak hanya meningkatkan pemahaman terhadap tugas-tugas administratif, tetapi juga melatih kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja, bekerja dalam tim, menyelesaikan permasalahan, serta beradaptasi dengan budaya organisasi. Selain pengalaman magang, proses pembelajaran di perguruan tinggi yang didominasi oleh diskusi, presentasi, proyek kelompok, dan kegiatan organisasi turut memberikan ruang bagi mahasiswa untuk

mengembangkan *soft skill* yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mulai terbiasa menunjukkan perilaku profesional yang dibutuhkan ketika memasuki dunia kerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan ketangguhan (*resilience*) masih menjadi aspek yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator *soft skill* lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian mahasiswa masih memerlukan penguatan dalam menghadapi tekanan kerja, perubahan situasi, maupun tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara cepat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengalaman belajar di perguruan tinggi belum sepenuhnya mampu merepresentasikan kompleksitas dunia kerja. Oleh karena itu, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran perlu memperkuat strategi pembelajaran yang lebih menantang, seperti *project-based learning*, simulasi penyelesaian masalah, studi kasus, peningkatan kualitas magang, serta pendampingan mengenai manajemen stres dan

adaptasi kerja. Upaya tersebut diharapkan mampu membentuk lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki ketahanan mental dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja.

Nilai koefisien determinasi sebesar 48,7% menunjukkan bahwa *soft skill* memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun demikian, masih terdapat 51,3% variasi kesiapan kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja merupakan kompetensi multidimensional yang tidak dapat dibentuk hanya melalui pengembangan *soft skill*, tetapi juga dipengaruhi oleh kompetensi teknis, pengalaman organisasi, efikasi diri, motivasi kerja, literasi digital, serta kematangan karier. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Hariyono dan Puspasari (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi belajar dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Surabaya. Temuan tersebut semakin menegaskan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh

berbagai faktor internal sehingga pengembangannya perlu dilakukan secara komprehensif, tidak hanya melalui peningkatan *soft skill*.

Temuan penelitian ini mendukung *Work Readiness Theory* yang dikemukakan oleh Caballero dkk. (2011), yang menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan kombinasi atribut personal, pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik individu yang memungkinkan lulusan mampu beradaptasi dan berhasil di dunia kerja. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *soft skill* menjadi salah satu atribut utama yang membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini juga sejalan dengan teori Stephen P. Robbins (2003) yang menekankan pentingnya kemampuan interpersonal dalam menunjang keberhasilan kerja, serta teori Peggy Klaus (2007) yang menyatakan bahwa *soft skill* menjadi faktor pembeda di antara individu yang memiliki kemampuan teknis yang relatif sama.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Arziati dkk. (2024), Hasanah (2024), Muliasari dkk. (2024), Dewi dkk. (2025), serta Tifani dan Ahmad (2023) yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Meskipun objek penelitian yang digunakan berbeda, hasil penelitian Farkhani dan Puspasari (2025) juga menunjukkan bahwa faktor internal berupa efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan profesional mahasiswa, baik dalam memasuki dunia kerja maupun profesi keguruan, dipengaruhi oleh kompetensi personal yang perlu dikembangkan selama proses pendidikan tinggi.

D. Kesimpulan

Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Surabaya. Semakin baik kemampuan mahasiswa dalam aspek komunikasi, kerja sama tim, berpikir kritis, kepemimpinan, pemecahan masalah, ketahanan, dan kompetensi emosional, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Variabel *soft skill* mampu menjelaskan sebesar 48,7% variasi kesiapan kerja mahasiswa, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di

luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan *soft skill* merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk lulusan yang adaptif, profesional, dan siap bersaing di dunia kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, Program Studi disarankan untuk terus mengoptimalkan pengembangan *soft skill* melalui pembelajaran berbasis proyek, peningkatan kualitas program magang, simulasi penyelesaian masalah, pelatihan komunikasi profesional, serta pendampingan dalam membangun ketahanan dan kemampuan adaptasi mahasiswa terhadap dinamika dunia kerja. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, seperti *hard skill*, efikasi diri, pengalaman organisasi, motivasi kerja, literasi digital, maupun kematangan karier, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk kesiapan kerja mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

Ballester-Miquel, J. C., Perez-Ruiz, P., Gisbert-Munoz, S., & Enri-Peiro, S. (2026). *Peran soft skill dalam*

- inovasi di tempat kerja: Kepemimpinan dan pemecahan masalah sebagai pendorong utama. *Jurnal Inovasi & Pengetahuan*, 12.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fullertyszkievicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–54.
- Candra, W., Pratama, T., Fatkhurrokhman, T., Bagus, W., & Barokah, S. (2024). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan *soft skill* pada mahasiswa. *Jurnal Masyarakat Madani Indonesia*, 3(3), 245–248.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Ekowati, H. F., & Qatrunnada, R. Z. (2025). Gambaran kesiapan kerja mahasiswa akhir Generasi Z di Kota Surakarta.
- Farkhani, D. A., & Puspasari, D. (2025). Pengaruh minat dan efikasi diri terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru. *Jurnal Edueco*, 8(2), 613–623.
- Firdaus, I. (2017). Urgensi *soft skills* dan *character building* bagi mahasiswa. *Tapis*, 14(1).
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (4th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, M. B. M. H. (2024). Pengaruh *soft skill* dan literasi digital terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada era Society 5.0 (Studi kasus mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Kediri angkatan 2020).
- Hariyono, C. A., & Puspasari, D. (2025). Pengaruh motivasi belajar dan *locus of control* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri

- Surabaya. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 6(3), 919–926. <https://doi.org/10.25157/jkip.v6i3.19536>
- Hermawan, A. B., Zamzani, M. I., & Leksono, V. A. (2025). Analisa kesiapan kerja Gen Z Indonesia menggunakan SWOT & QSPM (Studi kasus: Gen Z Kota Balikpapan). *Jurnal Manajemen dan Teknik Industri-Produksi*, 25(2).
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). The influence of *soft skills*, *hard skills*, and motivation on student work readiness as the Z generation to face the digital era. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 1–16.
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya pengembangan *soft skills* mahasiswa di perguruan tinggi.
- Nasa, A. F., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Rusli, M., Rahayuningsih, T., Oktari, S., & Kurnianto, Y. (2022). Kepercayaan diri Generasi Z Indonesia memasuki dunia kerja. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6, 188–205.
- Nurahaju, R., & Widanti, N. S. (2021). Kompetensi *soft skills* karyawan perusahaan di Surabaya. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 29–36.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*, 8(2).
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Widyastuti, L. Y., Arista, P. D., Ria, R., Amanda, S., Yulius, Angkawaijaya, & Fransisco. (2023). Indonesian Work Readiness Scale development on contract employee. 12, 93–102.
- Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2013). *Generations at work: Managing the clash of boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace*. New York, NY: AMACOM.