

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Digital Skill*

2.1.1.1 *Pengertian Digital Skill*

Kominfo (2021:8) dalam modul ‘Cakap Bermedia Digital’ menyatakan bahwa *digital skill* adalah kemampuan individu dalam mengetahui, memahami dan menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta sistem operasi digital. Menurut Motyl et al., (2017:1503) *digital skill* merupakan keterampilan digital yang mencakup semua keterampilan yang berhubungan dengan teknologi mulai dari keterampilan dasar atau literasi, keterampilan umum untuk semua pekerja dan keterampilan khusus untuk profesional di bidang TIK. *Digital skill* perlu dimiliki oleh berbagai lapisan hidup masyarakat, karena dengan memiliki *digital skill* yang baik masyarakat akan lebih siap menghadapi tantangan teknologi (Fathurrahman et., al, 2021:86). Menurut (Ridwan, et al., 2022:143) *digital skill* merupakan kemampuan dalam memahami, mengevaluasi, membuat dan mengelola konten menggunakan perangkat digital seperti komputer dan *smartphone*, dalam keterampilan digital menggunakan media diperlukan pemahaman untuk memilih dan memilah data.

Menurut Van Laar, et al (2020:3-4) keterampilan yang dibutuhkan pekerja untuk menggunakan perangkat lunak atau perangkat digital, dimana keterampilan

ini harus selalu mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu – ilmu baru. Adapun keterampilan tersebut adalah:

a. *Information Digital Skill*

Keterampilan seseorang untuk dapat mencari, mengevaluasi dan mengelola informasi secara *online*. Pengelolaan informasi mencakup kemampuan untuk menentukan informasi yang dibutuhkan, mengidentifikasi informasi digital serta menentukan informasi dengan cara yang efektif dan efisien.

b. *Communication Digital Skill*

Kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi sebagai alat komunikasi guna menjangkau lebih banyak pengguna lain tanpa memandang jarak dan waktu, melakukan interaksi sosial dan mempererat hubungan sosial. Individu dituntut untuk bisa berkomunikasi menggunakan email, jejaring sosial dan pesan instan. Dengan penggunaan begitu banyak platform digital mendorong orang untuk berbagi ide dan opini dalam suatu organisasi serta forum *online*.

c. *Collaboration Digital Skill*

Keterampilan menggunakan teknologi informasi dalam hal membagikan informasi dan membuat keputusan misalnya dengan menggunakan perangkat lunak kolaborasi melalui pesan singkat seperti WhatsApp atau Skype agar bisa bertukar informasi, ide dan pengalaman secara instan antar rekan kerja. Pekerja juga dituntut untuk memiliki kemampuan untuk terhubung di dalam lingkungan kerja (*environment*) yang sama walaupun dibatasi jarak dan waktu.

d. *Critical Thinking Digital*

Keterampilan ini membutuhkan seseorang untuk berpikir secara kritis untuk memilih informasi yang ada di media *online*, dan dapat menganalisis informasi secara *online*.

e. *Creative Digital Skill*

Keterampilan kreativitas digital, dalam keterampilan ini dibutuhkan kreativitas untuk bersaing dengan pekerja lainnya. Keterampilan ini mencakup seseorang dapat menghasilkan suatu ide dalam penggunaan teknologi, dan dapat memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik.

f. *Problem-Solving Digital Skill*

Keterampilan pemecahan masalah secara digital, keterampilan ini mencakup memanfaatkan internet dan teknologi digital lainnya untuk menyelesaikan masalah atau kendala yang ada, dan dapat menggunakan teknologi digital, dan internet untuk mengelola atau menganalisis kendala.

2.1.1.2 Dimensi *Digital Skill*

Dimensi *digital skill* menurut Van Deursen et al., (dalam Sabilah et al., 2021:228) meliputi:

- a. Keterampilan Digital Informasi yang meliputi kemampuan seseorang untuk dapat mencari dan memilih informasi serta mengevaluasi informasi.
- b. Keterampilan Berpikir Kritis Secara Digital yang menuntut seseorang untuk berpikir secara kritis untuk memilih informasi yang ada di media online, dan dapat menganalisis informasi secara online.

- c. Keterampilan Kreativitas Digital yang membutuhkan kreativitas untuk bersaing dengan pekerja lainnya serta menghasilkan suatu ide dalam penggunaan teknologi sehingga dapat memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik.
- d. Keterampilan Pemecahan Masalah Secara Digital yang mencakup memanfaatkan internet dan teknologi digital lainnya untuk menyelesaikan masalah atau kendala.

2.1.1.2 Indikator *Digital Skill*

Kominfo (2021: 8-9) dalam modul ‘Cakap Bermedia Digital’ menyatakan bahwa indicator area *digital skill* adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan dasar mengenai lanskap digital-internet dan dunia maya.
- 2) Pengetahuan dasar mengenai mesin pencarian informasi, cara penggunaan dan pemilahan data.
- 3) Pengetahuan dasar mengenai aplikasi dompet digital, loka pasar (*market place*) dan transaksi digital.

Dalam perkembangannya literasi digital yang didalamnya memuat pilar *digital skill* dilakukan penyempurnaan dari tahun sebelumnya dan dilakukan beberapa perubahan minor yang tercantum dalam Status Literasi *Digital Skill* di Indonesia 2022 (Kominfo, 2022:11). Adapun indikator *digital skill* adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menghubungkan perangkat ke jaringan internet
- 2) Kemampuan mengunduh file/aplikasi
- 3) Kemampuan mengunggah file

- 4) Kemampuan mencari dan mengakses data, informasi dan konten di media digital.
- 5) Kemampuan menyimpan data, informasi dan konten dalam media digital.
- 6) Kemampuan untuk mencari tahu apakah informasi yang ditemukan di situs web benar atau salah.
- 7) Kemampuan membandingkan berbagai sumber informasi untuk memutuskan apakah informasi itu benar.
- 8) Kemampuan berinteraksi melalui berbagai perangkat komunikasi teknologi digital.
- 9) Kemampuan untuk menggunakan berbelanja melalui loka pasar.

2.1.2 Softskill

2.1.2.1 Pengertian Soft Skill

Noah & Aziz (2020:54) *soft-skill* adalah keterampilan yang melengkapi *hard-skill* individu untuk dapat meningkatkan interaksi, kinerja, dan pengembangan karier, dimana *soft-skill* mencakup ciri-ciri kepribadian, kemampuan bersosialisasi, kefasihan berbahasa dan kebiasaan pribadi. Sedangkan menurut Fahimirad et al., (2019:27) *soft-skill* merupakan keterampilan dan atribut pribadi mempengaruhi kemampuan kerja seseorang. Beberapa mahasiswa menyadarinya, sehingga mereka berupaya untuk meningkatkan keterampilan mereka selama belajar di universitas. Menurut Fasya et al., (2022: 31) *soft-skill* secara umum dipengaruhi oleh lingkungan tempat tinggal, pergaulan sehari – hari serta kebiasaan serta sifat – sifat lain selain dari kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini juga memerlukan lebih banyak kesempatan untuk diberikan kepada para siswa untuk memperoleh *soft-skill*

sepanjang tahun akademik mereka. Pada dasarnya *soft-skill* bermakna keterampilan seseorang dalam berinteraksi atau menjalin hubungan dengan orang lain, selain itu *soft skill* juga berkaitan dengan keterampilan mengatur diri sendiri agar mampu mengembangkan potensi diri secara mandiri guna hasil kerja yang optimal. Menurut Elfindri (2010:67) *soft-skills* meliputi beberapa hal yang berkaitan dengan keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, memiliki etika dan moral, santun.

Adapun dimensi mengenai *soft skill* menurut Ramesh (2010:5) biasanya disebut ACE yang meliputi hal berikut:

- a. *Attitude* (sikap) adalah susunan mental yang tepat dan keinginan untuk berinteraksi dengan orang-orang dan lingkungan. Ini juga membutuhkan kemauan dan kemampuan untuk menyempurnakan dan memadukan diri dengan lingkungan (adaptasi).
- b. *Communication* (komunikasi) adalah kemampuan untuk mengekspresikan sikap, keyakinan dan keterampilan teknis dalam sikap yang dapat menjangkau audiens yang dituju secara efektif serta membujuk mereka untuk mengambil tindakan yang diinginkan.
- c. *Etiquette* (Etika) adalah protokol, norma, dan konvensi yang diterima secara umum yang perlu diikuti untuk mencapai komunikasi yang efektif.

2.1.2.2 Dimensi Soft Skill

Dimensi *Soft Skill* menurut Robbins yang telah dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014:48) sebagai berikut:

A. Kesadaran diri

Indikatornya adalah bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

B. Manajemen diri

Indikatornya adalah memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah.

C. Motivasi diri

Indikatornya adalah kemampuan dalam mengambil resiko dan mengatur diri sendiri.

D. Empati

Indikatornya adalah kemampuan dalam merangkul sinergi yang baik antar karyawan.

E. Keterampilan social

Indikatornya adalah berbagi pengetahuan dalam dunia kerja dengan orang lain

2.1.2.3 Indikator *Soft-Skill*

Soft-skill merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang yang dapat dikembangkan secara maksimal dan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga pada dasarnya seorang individu harus memiliki *skill* ini. *Soft-skill* dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yakni *interpersonal skill* yang berkaitan dengan keterampilan seseorang dalam menjalin hubungan atau berkomunikasi dengan orang lain dan *intrapersonal skill* yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengendalikan dirinya (Muhmin, 2018:334).

Soft-skill menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh individu untuk menghadapi masa depan dan juga dunia kerja, *skill* yang harus dimiliki adalah

kemampuan untuk bisa berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dengan tim atau rekan kerja, kemampuan untuk bisa memecahkan masalah serta aspek kecerdasan emosional lainnya (Siswati. 2019: 266). Atribut *soft-skill* yang dimiliki oleh setiap orang bisa jadi berbeda yang bisa jadi dipengaruhi oleh kebiasaan berpikir (*thinking skill*), berkata, bertindak dan bersikap.

Menurut Vera & Tony (2020: 31) terdapat 5 indikator untuk mengukur *soft-skill*, yaitu:

1) Kemampuan komunikasi.

Kemampuan komunikasi merupakan bagian yang penting dalam pekerjaan, karena dengan komunikasi yang baik seorang individu bisa mengekspresikan perasaan mereka, berinteraksi dengan baik dengan sesama rekan kerja serta bertukar informasi.

2) Kecerdasan emosional,

Kecerdasan emosional dibutuhkan dalam bekerja, seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengatasi rasa frustrasi dan mengatur suasana hati guna mewujudkan kinerja yang baik.

3) Keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah

Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisa sebuah masalah dan situasi sulit serta menerapkannya dalam situasi kerja yang beragam.

4) Etika

Aturan normatif yang mengandung system nilai dan prinsip moral yang menjadi pedoman bagi para tenaga kerja.

5) Keterampilan kepemimpinan.

Keterampilan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai tujuan dengan serangkaian sifat kepribadian yang termasuk wibawa guna meyakinkan orang – orang yang dipimpinya agar mereka mau melaksanakan tugas dengan rela, penuh semangat dan tanpa paksaan.

2.1.3 *Self-Efficacy*

2.1.3.1 *Pengertian Self-Efficacy*

Bandura (1997:31), *self-efficacy* merupakan kunci dari fungsi manusia yaitu tingkat motivasi, perasaan, dan tindakan sebagai dasar keyakinan bahwa kemampuan yang diyakini benar. Sedangkan faktor dari luar diri (ekstern) adalah lingkungan keluarga, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sejawat dan penghasilan. Menurut Elfranata (2022:263) *self-efficacy* yang kuat dalam diri individu mendasari pola pikir, perasaan dan dorongan dalam dirinya untuk merefleksikan segenap kemampuan yang individu miliki. *Self-efficacy* ini mengarahkan individu untuk memahami kondisi dirinya secara realistis, sehingga individu mampu menyesuaikan antara harapan akan pekerjaan yang diinginkannya dengan kemampuan yang individu miliki. Semakin mampu seseorang untuk memberikan kesan positif akan kemampuan dirinya maka peluang untuk memperoleh pekerjaan akan semakin besar. Siswa yang memiliki *self-efficacy* tinggi, akan mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja. *Self-efficacy* ini mengarahkan individu untuk memahami kondisi dirinya secara realistis, sehingga individu mampu menyesuaikan antara harapan akan pekerjaan yang diinginkannya dengan kemampuan yang individu miliki.

Menurut Bandura dalam Renaningtyas (2017:466), terdapat faktor-faktor yang dapat membentuk efikasi diri pada seseorang yaitu:

a. Budaya

Budaya adalah faktor pembentuk efikasi diri dari nilai dan kepercayaan dalam proses pengontrolan diri dan memiliki fungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri.

b. *Gender*

Perbedaan gender dapat mempengaruhi efikasi diri. Seorang wanita mempunyai keyakinan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya. Wanita yang berperan selain menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir pastinya akan mempunyai keyakinan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c. Sifat dari tugas yang dihadapi.

Tingkat kompleksitas dari tugas yang dihadapi oleh seseorang berpengaruh terhadap penilaian individu mengenai kemampuannya sendiri.

d. Intensif eksternal.

Salah satu pendorong yang mampu mempengaruhi efikasi diri adalah *competent contingent incentive*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan kesuksesan orang.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan.

Seseorang dengan status yang lebih tinggi mendapatkan derajat kontrol yang lebih besar sehingga keyakinan yang dimiliki juga tinggi.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Seseorang memiliki keyakinan yang tinggi jika mendapat informasi positif tentang dirinya.

2.1.3.2 Dimensi *Self Efficacy*

Dimensi *Self-efficacy* berdasarkan Bandura (1977) dalam Jurnal 7 No 2 upgris (2020:40) yang mengungkapkan bahwa ada tiga komponen dimensi *Self-efficacy* yaitu:

1) *Strength*

Tingkatan/level kesulitan dalam penyelesaian sebuah tugas. Pada dimensi ini, seseorang akan mencoba perilaku yang dia merasa mampu untuk melakukannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang diluar batas kemampuan yang dimiliki.

2) *Generality*

Luas bidang perilaku (*generality*) adalah sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas. Hal tersebut terjadi mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas/situasi tertentu sehingga dalam serangkaian tugas atau situasi yang bervariasi.

3) *Magnitude*

Kemantapan keyakinan (*strength*) merupakan derajat kemampuan seorang individu atas keyakinan dan pengharapannya. Seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan dengan mudah menyerah pada tantangan dikarenakan memiliki pengalaman yang tidak menunjang dalam menyelesaikan tugas/tantangan. Sedangkan seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan mendorong orang tersebut agar tetap bertahan dan berupaya penuh serta

maksimal walaupun pengalaman yang memiliki tidak menunjang dalam menyelesaikan tugas/tantangan.

2.1.3.3 Indikator *Self-Efficacy*

Indikator *self-efficacy* mengacu pada 3 dimensi *self-efficacy* yaitu dimensi level *magnitude*, dimensi *generality*, dan dimensi *strength*. Brown et., al dalam Yuniarti Elis., et al (2016:9) merumuskan beberapa indikator *self-efficacy* yaitu:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas tertentu yang diterima, sebagaimana individu sendirilah yang menentukan tugas apa saja yang harus diselesaikan dengan membuat target.
- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu meningkatkan motivasi pada diri sendiri untuk dapat memilih dan melakukan tindakan dan usaha yang di perlukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Dengan adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya dan upaya yang dimiliki.
- 4) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu untuk dapat bangkit dari kegagalan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki ukuran yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

Sedangkan menurut Lunenburg dalam Sebayang & Jafar (2017:338-339) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik yang dirasakan oleh seorang individu. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan efikasi diri seorang individu meningkat, begitupun sebaliknya. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung.

2) Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi dirinya. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan ataupun kegagalan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan atau menurunkan efikasi diri individu tersebut pada bidang yang sama. Ada dua keadaan yang memungkinkan efikasi diri individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja

b. Kesuksesan perusahaan

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, nasehat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

a. Hubungan atasan dengan pegawai

b. Peran pemimpin

4) Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.

b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

2.1.4 Kesiapan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Muspawi & Lestari (2020:111-112) menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang dipilihnya, kesiapan kerja juga

merupakan suatu kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman sehingga mampu melaksanakan suatu aktivitas kegiatan atau pekerjaan. Melakukan aktivitas kerja bukan merupakan suatu hal yang mudah, maka dari itu semua membutuhkan persiapan termasuk ketika akan memasuki dunia kerja. Kuswana (2013: 164) menyatakan bahwa ada beberapa ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja antara lain:

- 1) Mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaan sesuai jabatan yang diembannya.
- 2) Berpengetahuan mengenai prasyarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan factual, konseptual, procedural dan pengetahuan yang saking terkait.
- 3) Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga kerja yang kompeten.
- 4) Mempunyai perspektif yang positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya.
- 5) Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya.
- 6) Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat dari pekerjaannya.

Menurut Muspawi (2020:116-117) aspek-aspek kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan atau kemampuan yang selalu berkembang dari pelatihan ataupun pengalaman yang didapat, dimana kemampuan tersebut dibutuhkan oleh seseorang guna melakukan beberapa tugas

- 2) Ilmu pengetahuan yang didapat sewaktu menjalani Pendidikan digunakan sebagai dasar teori sehingga seseorang memiliki kemampuan untuk menjadi ahli di bidangnya.
- 3) Pemahaman seseorang untuk dapat mengerti atau memahami sesuatu yang telah diingat sehingga bisa memberikan kepuasan dalam mengerjakan setiap tugasnya sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya.
- 4) Atribut kepribadian yang mendorong seorang individu untuk mengetahui potensi yang ada dalam diri individu tersebut.

2.1.4.2 Dimensi Kesiapan Kerja

Adapun dimensi kesiapan kerja menurut Wiharja et al (2020:13) meliputi hal – hal berikut:

- a. Tingkat Kematangan yang berupa suatu tingkat pendewasaan sikap dari seorang individu setelah melalui tahapan pertumbuhan, yang mana kondisi psikologis yang terbentuk pada seorang individu akibat dari proses pertumbuhan dan perkembangan yang menimbulkan perubahan perilaku.
- b. Pengalaman-pengalaman masa lalu berupa pengetahuan atau keterampilan yang terorganisir dan telah dikuasai seorang individu melalui proses pembelajaran baik sengaja maupun tidak disengaja.
- c. Keadaan mental dan emosi yang serasi sebagai bentuk perwujudan dari kondisi yang stabil, kritis, terukur serta dilengkapi dengan pertimbangan yang logis serasi, objektif dan dewasa.

2.1.4.3 Indikator Kesiapan Kerja

Wijaya & Aini (2021:150) menyatakan bahwa persepsi kesiapan kerja mahasiswa dijabarkan menjadi 9 (sembilan) indikator, yaitu:

- 1) Menguasai teori dan praktik
- 2) Memiliki kematangan kompetensi, fisik, mental, pengalaman, informasi dan kemampuan untuk bekerja
- 3) Memiliki pertimbangan logis dan objektif
- 4) Mampu menyelesaikan tugas
- 5) Mengetahui wawasan tentang dunia kerja;
- 6) Mampu mengoperasikan suatu alat sesuai dengan SOP
- 7) Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dan mudah bergaul dengan rekan kerja;
- 8) Mampu bersikap kritis; dan
- 9) Mampu menerima tanggung jawab atas pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai titik acuan untuk membandingkan hasil penelitian yang sedang dilakukan. Dengan membandingkan, peneliti dapat melihat persamaan dan perbedaan, serta menemukan inovasi baru dalam penelitiannya. Berikut adalah uraian penelitian terdahulu dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	
				Penelitian terdahulu	Penelitian Ini
1.	Rizki Gusfa Winda. 2022. Mediator Kompetensi Instruktur: <i>Digital Skill Dan Industri 4.0 Skills-Sets</i> Terhadap Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Dunia Kerja Masa Depan	Hubungan keterampilan digital peserta pelatihan BLKI Padang dengan kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan akan semakin kuat, semakin tinggi kompetensi instruktur pelatihan maka hubungan industri 4.0 <i>skill-set</i> peserta pelatihan BLKI Padang dengan kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan akan semakin kuat	Menggunakan <i>digital skill</i> dan kesiapan kerja dalam penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Obyek penelitian adalah peserta pelatihan • Lokasi penelitian di Padang Sumatera Barat • Berfokus pada pelatihan industri 4.0 	<ul style="list-style-type: none"> • Obyek penelitian adalah mahasiswa • Lokasi penelitian di Kota Bandung • Membahas <i>digital skill</i> dan kesiapan kerja secara umum

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	
				Penelitian terdahulu	Penelitian Ini
2.	Cliff Kohardinata, et al., 2023, Pengaruh <i>Digital skill</i> dan Literasi Keuangan terhadap Penyaluran Pinjaman P2P di Luar Pulau Jawa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>digital skill</i> yang merupakan bagian dari literasi digital serta literasi keuangan berpengaruh signifikan negative terhadap penyaluran pinjaman P2P di luar Pulau Jawa	Menggunakan variabel yang sama, yaitu <i>digital skill</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen dalam penelitian adalah penyaluran pinjaman • Literasi digital yang dibahas adalah literasi keuangan digital • Obyek penelitian adalah anggota P2P luar Jawa 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen dalam penelitian adalah kesiapan kerja • Literasi digital yang dibahas adalah literasi digital secara umum • Obyek penelitian adalah mahasiswa kota Bandung
3.	Maria Cleopatra. 2023, <i>Digital Skill</i> , Digital Literasi dan Pengaruhnya Terhadap Psikologis Siswa SMP di Kabupaten Bekasi Jawa Barat	Ada pengaruh pengaruh <i>digital skill</i> terhadap psikologi siswa.	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>digital skill</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi yang digunakan yaitu siswa SMP • Variabel dependen adalah psikologis siswa • Literasi digital sebagai salah satu variabel independen 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi yang digunakan yaitu mahasiswa • Variabel dependen adalah kesiapan kerja • <i>Soft skill</i> dan self efficacy sebagai

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	
				Penelitian terdahulu	Penelitian Ini
					variable independen
4.	Rudini et al., 2023, Pengaruh <i>Softskill</i> Dan <i>Hardskill</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil uji <i>hard skill</i> menunjukkan tingkat relevansi 0,001 berdasarkan uji hipotesis. <i>Hard skill</i> berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena H_0 tidak diterima dan H_a diterima berdasarkan acuan pada penelitian ini, dengan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.	Menggunakan <i>soft skill</i> sebagai variabel penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen adalah kinerja karyawan • Obyek penelitian adalah karyawan • Analisa penelitian menggunakan regresi linear 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen adalah kesiapan kerja • Obyek penelitian adalah mahasiswa • Analisa penelitian menggunakan SEM PLS
5.	Niken Dwi Anggraini, 2021. Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan Pengalaman Kerja Terhadap	pengaruh langsung nilai sebesar 0,947 > alpha 0,05 terdapat pengaruh signifikan,	Menggunakan <i>soft skill</i> sebagai variabel penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen adalah kinerja karyawan • Obyek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen adalah kesiapan kerja • Obyek penelitian

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	
				Penelitian terdahulu	Penelitian Ini
	Kineja Karyawan	variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar $0,00 < \alpha 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Dan variable <i>Soft Skill</i> (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Pengalaman Kerja(X2) $0,000 > 0,004$ yang menunjukkan secara tidak langsung bahwa pengaruh <i>Soft Skill</i> melalui Pengalaman Kerja tidak mempunyai		adalah karyawan • Analisa penelitian mengggunakan regresi linear	adalah mahasiwa • Analisa penelitian mengggunakan SEM PLS

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	
				Penelitian terdahulu	Penelitian Ini
		signifikan terhadap Kinerja Karyawan			
6.	Riyanti Maulidiyah. 2024. <i>Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital</i>	Berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel <i>soft skill, hard skill</i> dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja dari konteks yang telah diteliti	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan <i>softskill</i> dan kesiapan kerja sebagai variabel penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> Terdapat variabel <i>hard skill</i> dan motivasi dalam penelitian Teknik sampel memakai rumus slovin 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen lain selain <i>soft skill</i> adalah <i>digital skill</i> dan <i>self efficacy</i> Teknik sampel menggunakan <i>non probability sampling</i>
7.	Mohammad Yofi Satria, 2022. <i>Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi</i>	<i>Self Efficacy</i> dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Komunkasi dan Informatika Provinsi Jambi. Penelitian ini juga	Menggunakan variabel yang sama dalam penelitian yaitu <i>self efficacy</i> .	<ul style="list-style-type: none"> Kinerja pegawai sebagai variabel dependen Menggunakan variabel intervening dalam penelitian Obyek penelitian adalah pegawai dinas 	<ul style="list-style-type: none"> Kesiapan kerja sebagai variabel dependen Tidak menggunakan variabel intervening Obyek penelitian adalah mahasiswa

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	
				Penelitian terdahulu	Penelitian Ini
		mendapatkan hasil bahwa <i>Self Efficacy</i> dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi			
8.	Diky Ferdianto, 2023. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Pengembangan Karir Dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan Yamaha Panorama Di Kota Bengkulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yamaha Panorama.	Sama – Sama menggunakan <i>self efficacy</i> sebagai variabel penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja pegawai sebagai variabel dependen • Analisa statistik menggunakan regresi linier berganda • Obyek penelitian adalah karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiapan kerja sebagai variabel dependen • Analisa statistik menggunakan SEM PLS • Obyek penelitian adalah mahasiswa

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	
				Penelitian terdahulu	Penelitian Ini
9.	Fitri Lukiastuti. 2021. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga prestasi kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh <i>self efficacy</i> dan motivasi terhadap prestasi kerja	Menggunakan variabel yang sama dalam penelitian, yaitu <i>self efficacy</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja pegawai sebagai variabel dependen • Variabel independen selain <i>self efficacy</i> adalah motivasi • Terdapat variabel intervening dalam penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiapan kerja sebagai variabel dependen • Variabel independen selain <i>self efficacy</i> adalah <i>soft skill</i> dan <i>digital skill</i> • Tidak terdapat variabel intervening

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	
				Penelitian terdahulu	Penelitian Ini
10.	Muhammad Rizqi Kurniawan 2022. Pengaruh Optimisme Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII SMK Di Kecamatan Bangil	Pengaruh yang dihasilkan dari variabel X dan Y yaitu sebesar 94,6%. Bermakna terdapat pengaruh signifikan optimisme terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XII SMK di Kecamatan Bangil.	Sama – sama menggunakan kesiapan kerja sebagai variabel dependen penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah optimisme • Obyek penelitian adalah siswa SMK • Variabel dependen dipengaruhi oleh hanya satu variabel independen 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen adalah <i>digital skill, soft skill,</i> dan <i>self efficacy</i> • Obyek penelitian adalah mahasiswa • Variabel dependen dipengaruhi oleh tiga variabel independen

2.3 Kerangka Pemikiran

Peningkatan *digital skill* diharapkan memiliki dampak besar terhadap kesiapan kerja individu di era digital ini. Keterampilan digital tidak hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga suatu keharusan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Individu yang memiliki *digital skill* dapat dengan mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi, dan meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, pengembangan *digital skill* tidak hanya menjadi investasi dalam karir pribadi, tetapi juga dianggap sebagai suatu kebutuhan esensial untuk menjawab dinamika dunia kerja modern. Selain itu *soft skill* dalam konteks kesiapan kerja tidak dapat diabaikan. *Soft skill*, atau keterampilan interpersonal yang mencakup kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerjasama tim, dan kecerdasan emosional, memiliki dampak signifikan pada produktivitas dan keberhasilan seseorang di lingkungan kerja yang secara keseluruhan mendasari kesiapan kerja seseorang, bahkan dalam beberapa penelitian *soft-skill* merupakan hal penting dalam perkembangan karir seseorang jika dibandingkan dengan *hard-skill*.

Self-efficacy, atau keyakinan diri dalam kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi tugas-tugas pekerjaan yang kompleks. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi juga cenderung memiliki kemampuan untuk mengelola stres dan frustrasi, membantu mereka tetap fokus dan efektif dalam mengatasi perubahan atau tekanan dalam dunia kerja yang dinamis.

Pemaparan diatas juga didukung oleh hasil penelitian dan pernyataan peneliti terdahulu yang dituangkan seperti berikut:

A. Keterkaitan Variabel *Digital Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Sabilah., et al (2021:237-240) melakukan penelitian mengenai kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta, dimana pada penelitian tersebut didapatkan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan digital (*digital skill*) terhadap kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa kesiapan kerja generasi milenial di DKI Jakarta berada dalam kategori tinggi, namun dalam hal fleksibilitas dan kreativitas memiliki hasil yang lebih rendah, maka dari itu generasi milenial harus bisa menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi serta mampu menghasilkan ide melalui penggunaan teknologi yang tersedia.

Penelitian lain mengenai pengaruh *digital skill* terhadap kesiapan kerja dilakukan oleh Deswarta et al., (2024:4129), dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa digital skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan seseorang dalam penggunaan teknologi digital, maka akan semakin siap dalam menghadapi dunia kerja.

Hal serupa di perhatikan pada hasil penelitian Elviana & Kiki (2023: 1842), dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa *digital skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Telkom University Angkatan 2018, di mana peningkatan digital skill akan meningkatkan pula kesiapan kerja sebesar 51,1%.

B. Keterkaitan Variabel *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian mengenai keterkaitan *soft-skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir program studi Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Nias, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *soft-skill* terhadap kesiapan kerja (Telaumbanua & Arisman, 2024: 132). Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa mahasiswa program studi Pendidikan Teknik Bangunan, terutama mereka yang sedang menempuh Pendidikan tingkat akhir perlu memiliki *soft-skill* yang baik agar dapat melaksanakan pekerjaan dan bertanggung jawab dengan baik di dunia kerja, karena semakin baik *soft-skill* yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayaturrahman & Isti (2023:174), didapatkan hasil yang menyatakan bahwa *soft-skill* berpengaruh sebesar 61,2% terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Yogyakarta. Penelitian tersebut menyarankan agar perguruan tinggi memberikan perhatian dan dukungan berupa sosialisasi pentingnya penguasaan dan peningkatan *soft-skill* bagi mahasiswa akuntansi sebagai bekal untuk berkarir di dunia kerja.

Deswarta et al., (2024:4130) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *soft-skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau, sehingga dapat dikatakan bahwa jika *soft-skill* mahasiswa bagus, maka tingkat kesiapan kerja mahasiswa tersebut juga akan meningkat, sehingga mahasiswa lebih siap dalam menghadapi dunia kerja.

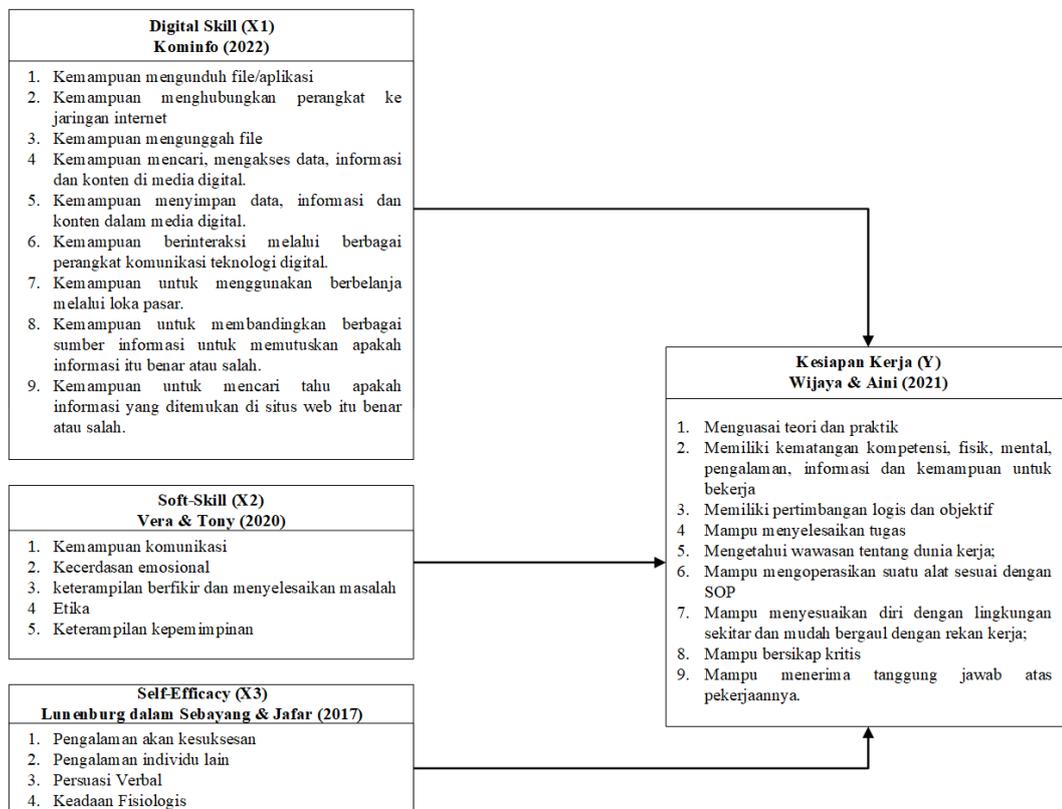
C. Keterkaitan Variabel *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja

Baiti et al., (2017:140) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *career self-efficacy* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir, hubungan tersebut berarti bahwa semakin tinggi *career self-efficacy* maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir tersebut. *Career self-efficacy* memberikan pengaruh sebesar 60% terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir.

Hasil pengujian hipotesis penelitian oleh Elfranata et al., (2022:268) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri di Kecamatan Pontianak Utara, di mana *self-efficacy* memberikan pengaruh sebesar 66% terhadap kesiapan kerja siswa.

Sejalan dengan beberapa penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Wijikaphindo & Choliclul (2018:1317) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja. Hubungan yang positif tersebut berarti bahwa meningkatnya *self-efficacy* pada seorang individu, maka akan berdampak pula pada meningkatnya kesiapan kerja individu tersebut ketika memasuki dunia kerja.

Dari berbagai teori pendukung dan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Heryana (2020:149) menyatakan bahwa hipotesis penelitian merupakan dugaan/pendapat dalam penelitian yang sifatnya masih lemah dan perlu diuji. Pengujian di sini bukan bertujuan membuktikan kebenaran hipotesis namun untuk menentukan apakah hipotesis tersebut ditolak atau diterima. Hipotesis juga memiliki sifat yang sementara, sehingga sebuah hipotesis bisa benar dan bisa juga salah. Maka nilai hipotesis ini harus dibandingkan dengan nilai statistik sampel. Prosedur membandingkan ini disebut dengan Uji hipotesis. Pada dasarnya uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang berdasarkan pada analisis data. Analisis data ini bisa berasal dari percobaan yang terkontrol atau observasi

yang bersifat tidak terkontrol. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1** : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *digital skill*, *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Kota Bandung
- H2** : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *digital skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Kota Bandung
- H3** : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Kota Bandung
- H4** : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Kota Bandung
- H5** : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Kota Bandung
- H6** : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *digital skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Kota Bandung
- H7** : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *digital skill*, *soft skill* dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Kota Bandung