

# **Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Di Era *Society 5.0* Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar**

Peby Padilla Salsa <sup>1\*</sup>, Sitti Nurbaya <sup>2</sup>, Nasrullah <sup>3</sup>  
[pebypadilla6@gmail.com](mailto:pebypadilla6@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia <sup>1\*,2</sup>

## **Abstrak**

*This type of research is quantitative research with the aim of knowing the Effect of Soft Skills on Work Readiness in the Era of Society 5.0 in Management Study Program Students, Faculty of Economics and Business, Unismuh Makassar. The sample in this study amounted to 76 people. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. The data sources used in data collection are primary data and secondary data. Data analysis using Simple Linear Regression and processed through the Statistical Package For The Social Science (SPSS) version 25 application. The results showed that soft skills have a positive and significant effect on work readiness in the era of society 5.0 in Management study program students at the Faculty of Economics and Business, Unismuh Makassar. This shows that mastery of soft skills is a crucial factor in increasing students' work readiness to face the challenges and needs of the world of work in the era of society 5.0.*

**Keywords:** *Soft skills, work readiness.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## **Pendahuluan**

Era *Society 5.0* membawa perubahan signifikan dalam cara individu berinteraksi dengan teknologi dan lingkungan kerja (Salsabila et al., 2024). Menurut (Maria et al., 2024) konsep ini menekankan kesejahteraan manusia melalui integrasi teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan dan *Internet of Things*, dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks ini, kesiapan kerja mahasiswa menjadi isu penting yang perlu diperhatikan oleh institusi pendidikan tinggi. Kesiapan kerja bukan hanya ditentukan oleh *hard skill*, tetapi juga oleh *soft skill* yang dimiliki oleh mahasiswa. *Soft skill* mencakup keterampilan interpersonal dan pribadi yang mendukung kinerja individu serta menjadi faktor penting dalam kesiapan kerja (Damayantie & Kustini, 2022).

Penelitian sebelumnya telah mengkaji pentingnya *soft skill* dalam konteks kesiapan kerja. Menurut (Syahrini et al., 2023), *soft skill* merupakan keterampilan interpersonal yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. (Aprillia, 2021) menambahkan bahwa *soft skill* adalah pelengkap dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang dapat mendukung kesuksesan serta membantu dalam memperoleh posisi tertentu di dunia kerja. (Hedy Syahidah Budiarti, 2023) menyoroti pentingnya kesiapan kerja bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan di lingkungan global yang saling terhubung.

Selain itu, penelitian oleh (Ayaturrahman & Rahayu, 2023) menunjukkan bahwa *teamwork skill*, *problem-solving skill*, dan *leadership skill* memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di era industri 4.0.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pentingnya *soft skill* dalam meningkatkan kesiapan kerja, masih terdapat kesenjangan dalam penerapan pengembangan *soft skill* secara sistematis di lingkungan pendidikan tinggi. Penelitian oleh (Febiola nopi, 2024) menemukan bahwa selain *soft skill*, faktor-faktor seperti *self-efficacy* dan perancangan karir juga memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Namun, di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, khususnya angkatan 2021, implementasi pengembangan *soft skill* masih menghadapi kendala. Kegiatan ekstrakurikuler yang dirancang untuk mengembangkan *soft skill* seringkali tidak dapat menjangkau seluruh mahasiswa karena alasan seperti jadwal yang tidak sesuai, keterbatasan waktu, atau kurangnya minat. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa lebih cenderung fokus pada aktivitas akademik daripada kegiatan non-akademik yang dapat mendukung pengembangan *soft skill* mereka.

Sejalan dengan pentingnya pengembangan *soft skill* dalam kesiapan kerja mahasiswa, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga berperan dalam mengelola potensi individu agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Manajemen SDM merupakan proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pelepasan tenaga kerja dalam suatu organisasi (Fachrurazi et al., 2021). Tujuan utama dari pengelolaan SDM adalah untuk memastikan bahwa potensi karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal guna mencapai keberhasilan organisasi, memenuhi berbagai target yang telah ditetapkan, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal (Wulandari, 2019). Sumber daya manusia sendiri merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan sistem pengelolaan yang efektif agar tenaga kerja yang tersedia memiliki kualitas unggul serta mampu berkontribusi secara maksimal (Iswandi, 2021). Lebih lanjut, manajemen SDM juga bertujuan untuk memastikan bahwa talenta karyawan dimanfaatkan secara efisien guna mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara berkelanjutan (Lia, 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang baik akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan organisasi, meningkatkan keterampilan tenaga kerja, serta memastikan daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan global.

Selain pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, aspek *soft skill* juga memiliki peran penting dalam mendukung kesiapan individu di dunia kerja. Menurut (Kurniawan, 2020), *soft skill* merupakan wawasan pribadi yang tersembunyi dalam pikiran manusia, mencakup keterampilan komunikasi, kerja tim, wirausaha, etika, moral, serta kepemimpinan. (Indah, 2017) menambahkan bahwa *soft skill* adalah keterampilan tidak kasat mata yang menunjukkan sensitivitas, kreativitas, serta intuisi seseorang yang berhubungan dengan mutu personal dalam bertindak. (Hulu, 2020) menjelaskan bahwa *soft skill* memengaruhi cara individu berinteraksi dengan orang lain melalui keterampilan komunikasi, berpikir kreatif dan kritis, serta kerja sama tim. Sejalan dengan itu, (Maharani, 2024) menyebut *soft skill* sebagai kompetensi non-teknis yang tercermin dalam interaksi sosial dan mendukung sikap optimis, sedangkan (Astuti & Muflikhah, 2019) menekankan bahwa *soft skill* mencakup kemampuan beradaptasi dengan individu lain dan lingkungan. *Soft skill* juga dianggap sebagai bentuk kecerdasan emosional yang mencakup kepribadian, kecakapan sosial, komunikasi, kebiasaan pribadi, dan optimisme dalam berinteraksi (Hendriani et al., 2023). Ismail et al. (2023) menegaskan bahwa *soft skill* merupakan keterampilan dalam mengelola diri sendiri dan orang lain, seperti

kepemimpinan, komunikasi, serta pengembangan diri. Dengan demikian, penguasaan *soft skill* menjadi aspek krusial dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

Selain pentingnya penguasaan *soft skill* dalam kesiapan individu menghadapi dunia kerja, kesiapan kerja itu sendiri merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh lulusan perguruan tinggi serta institusi pendidikan. Kesiapan kerja yang sesuai dengan bidang studi akan mempermudah lulusan dalam memperoleh pekerjaan yang diharapkan (Kusnaeni & Martono, 2016). Menurut (Fatni & Satrya, 2023), kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti kecerdasan, keterampilan, bakat, minat, motivasi, pengalaman, serta dukungan dari lingkungan sekitar. (Muspawi & Lestari, 2020) menekankan bahwa kesiapan kerja mencerminkan kematangan fisik dan mental serta pengalaman belajar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara kompeten. Selain itu, kesiapan kerja juga mencakup berbagai keterampilan yang mendukung keberhasilan dalam dunia kerja, bukan hanya aspek akademis, tetapi juga keterampilan lain yang relevan dengan perkembangan industri saat ini (Pakpahan & Nikmah, 2023). Oleh karena itu, kesiapan kerja tidak hanya mencakup kompetensi teknis, tetapi juga kematangan emosional, sosial, dan profesional yang memungkinkan individu sukses dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Berdasarkan kesenjangan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era *Society 5.0*, dengan fokus pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis kendala implementasi pengembangan *soft skill* serta rekomendasi untuk meningkatkan partisipasi mahasiswa dalam kegiatan yang relevan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa di era *Society 5.0*.

Penelitian ini akan menggunakan konsep utama terkait *soft skill* dan kesiapan kerja, sebagaimana telah disampaikan dalam studi sebelumnya. Investigasi akan dilakukan untuk menganalisis hubungan antara pengembangan *soft skill* dan kesiapan kerja serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi mahasiswa dalam kegiatan pengembangan *soft skill*. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas temuan sebelumnya tetapi juga memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan pengembangan *soft skill* di kalangan mahasiswa.

## Metode Analisis

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang memiliki tujuan guna melakukan uji relasi antara *soft skill* mahasiswa dan kesiapan kerja mereka di era *society 5.0*. Menurut (Sugiyono, 2019) Penelitian kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada filsafat *positivisme*. Pendekatan ini bertujuan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, yang kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik statistik.

### Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar angkatan 2021 yang berjumlah 309 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan yakni *nonprobability sampling* dengan mempergunakan teknik *accidental sampling*, ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang bisa dinyatakan:

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

Keterangan:

$n$  = total keseluruhan sampel yang dibutuhkan

$N$  = total keseluruhan populasi

$e$  = margin of error (tingkat kekeliruan) 10%

$$n = \frac{309}{1 + 309 \cdot (0,10)^2}$$

$$n = \frac{309}{1 + 309 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{309}{1 + 3,09}$$

$$n = \frac{309}{4,09}$$

$$n = 75,55$$

Berdasarkan data mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis program studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar, jumlah populasi adalah 309 mahasiswa. Guna menetapkan ukuran sampel, dipergunakan rumus Slovin. Dari perhitungan tersebut, didapatkan total keseluruhan sampel sejumlah 75,55 yang dibulatkan menjadi 76 sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan yaitu menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian utama yang mengukur variabel *soft skill* dan kesiapan kerja. Variabel *soft skill* diukur dengan beberapa indikator, antara lain kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan berpikir kritis, sedangkan variabel kesiapan kerja diukur dengan indikator seperti kesiapan mental dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS). Data yang diperoleh dari kuesioner ini selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja.

### Teknik analisis data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, serta teknik regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Uji  $t$  digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dihitung untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Semua analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Definisi Operasional Variabel Tabel berikut menggambarkan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Kode	Indikator Variabel	Referensi Utama
Soft Skill	X1	Keterampilan Memimpin	(Putri, 2024)
	X2	Keterampilan Berpikir	
	X3	Kemampuan Komunikasi	
	X4	Etika	
	X5	Kecerdasan Emosional	
Kesiapan Kerja	Y1	Memiliki Pertimbangan Logis Dan Objektif	(Juariah, 2019)
	Y2	Bersikap Kritis	
	Y3	Tanggung Jawab	
	Y4	Kemampuan Beradaptasi Dengan Lingkungan	
	Y5	Memiliki Ambisi Untuk Maju Dan Mengikuti Perkembangan Di Bidang Keahlian	

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

**Table 1. Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	35	46%
Perempuan	41	54%
<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Menurut data pada tabel 1 di atas, mayoritas dari 76 responden adalah perempuan dengan jumlah 41 orang. Sementara itu, terdapat 35 responden laki-laki. Oleh karena itu, penelitian ini didominasi oleh partisipan perempuan.

**Table 2. Jawaban Responden Terkait Soft Skill**

Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
	1	2	3	4	5		
X1	2	7	18	28	21	76	3.78
X2	2	3	15	33	23	76	3.95
X3	0	8	10	36	22	76	3.95
X4	2	3	17	30	24	76	3.93
X5	1	5	16	27	27	76	3.97
X6	2	5	13	26	30	76	4.01
X7	2	3	15	27	29	76	4.03
X8	1	6	13	40	16	76	3.84
X9	3	3	12	25	33	76	4.08
X10	1	6	14	31	24	76	3.93
<b>Rata-Rata Nilai Soft Skill (X)</b>							<b>3.95</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, pernyataan X9 memiliki nilai rata-rata (mean) tertinggi sebesar 4,08, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan skor tinggi pada pernyataan ini, sehingga aspek *soft skill* yang terkait dianggap paling baik

oleh responden. Sebaliknya, pernyataan X1 memiliki nilai rata-rata (mean) terendah sebesar 3,78, meskipun tetap berada di atas skala rata-rata (> 3,00), yang berarti indikator ini masih dinilai cukup baik oleh responden. Secara keseluruhan, rata-rata dari seluruh indikator variabel *soft skill* adalah 3,95, yang menunjukkan bahwa *soft skill* mahasiswa pada umumnya berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan *soft skill* yang memadai untuk mendukung kesiapan kerja mereka di era *society 5.0*.

**Table 3. Jawaban Responden Terkait Kesiapan Kerja**

Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
	1	2	3	4	5		
Y1	3	6	12	35	20	76	3.83
Y2	1	3	17	34	21	76	3.93
Y3	1	5	15	38	17	76	3.86
Y4	1	7	14	39	15	76	3.79
Y5	2	4	16	36	18	76	3.84
Y6	2	2	17	34	21	76	3.92
Y7	1	7	12	39	17	76	3.84
Y8	2	5	14	35	20	76	3.87
Y9	1	3	13	36	23	76	4.01
Y10	1	7	9	44	15	76	3.86
<b>Rata-Rata Nilai Kesiapan Kerja (Y)</b>							<b>3.88</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, pernyataan Y9 memiliki nilai rata-rata (mean) tertinggi sebesar 4,01, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan skor tertinggi pada pernyataan ini, sehingga aspek kesiapan kerja yang terkait dengan pernyataan ini dianggap paling baik oleh responden. Sebaliknya, pernyataan Y4 memiliki nilai rata-rata (mean) terendah sebesar 3,79, meskipun tetap berada di atas skala rata-rata (> 3,00) yang berarti pernyataan ini masih dinilai cukup baik. Secara keseluruhan, rata-rata dari pernyataan indikator variabel kesiapan kerja adalah 3,88, yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa pada umumnya berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki tingkat kesiapan kerja yang memadai untuk menghadapi era *society 5.0*.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Status
<b>Soft Skill (X)</b>	X1	0.223	0.881	<b>Valid</b>
	X2	0.223	0.857	<b>Valid</b>
	X3	0.223	0.841	<b>Valid</b>
	X4	0.223	0.854	<b>Valid</b>
	X5	0.223	0.846	<b>Valid</b>
	X6	0.223	0.889	<b>Valid</b>
	X7	0.223	0.876	<b>Valid</b>
	X8	0.223	0.845	<b>Valid</b>
	X9	0.223	0.919	<b>Valid</b>
	X10	0.223	0.856	<b>Valid</b>
<b>Kesiapan Kerja (Y)</b>	Y1	0.223	0.892	<b>Valid</b>
	Y2	0.223	0.827	<b>Valid</b>
	Y3	0.223	0.838	<b>Valid</b>
	Y4	0.223	0.858	<b>Valid</b>
	Y5	0.223	0.843	<b>Valid</b>
	Y6	0.223	0.849	<b>Valid</b>
	Y7	0.223	0.850	<b>Valid</b>
	Y8	0.223	0.872	<b>Valid</b>
	Y9	0.223	0.836	<b>Valid</b>
	Y10	0.223	0.842	<b>Valid</b>

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi yang positif, dengan r hitung lebih besar daripada r tabel. Ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dinyatakan valid.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<b>Soft Skill (X)</b>	0.963	10	Reliabel
<b>Kesiapan Kerja (Y)</b>	0.958	10	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan output pada tabel 4.5 di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Soft Skill (X)* adalah  $0,963 > 0,60$ , dan untuk variabel *Kesiapan Kerja (Y)* adalah  $0,985 > 0,60$ . Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

**Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4392.498	1	4392.498	1280.955	.000 <sup>b</sup>
	Residual	253.752	74	3.429		
	Total	4646.250	75			
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Soft Skill						

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1280.955 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Soft Skill* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y). Dengan demikian, semakin baik *soft skill* mahasiswa, maka semakin tinggi kesiapan kerja mereka.

**Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.263	1.014		3.218	.002
	Soft Skill	.899	.025	.972	35.790	.000
a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja						

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh nilai *Standardized Coefficients* Beta sebesar 0,972, yang menunjukkan bahwa variabel *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. Dilihat dari nilai signifikansi yang sebesar  $0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel *Soft Skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa *soft skill* mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kesiapan kerja mereka.

**Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 <sup>a</sup>	.945	.945	1.852
a. Predictors: (Constant), Soft Skill				

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 8 di atas, nilai R sebesar 0,972 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel *soft skill* dengan kesiapan kerja. Besarnya kemampuan

prediksi model ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,945, yang berarti bahwa variabel *soft skill* mampu menjelaskan 94,5% dari variasi yang terjadi pada variabel kesiapan kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut.

## Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja di era *society 5.0* pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 76 mahasiswa dari program studi Manajemen angkatan 2021. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk Google Formulir yang disebarluaskan secara online, sehingga memungkinkan responden untuk mengisi dengan mudah dan fleksibel.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *soft skill* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja di era *society 5.0* pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. Hasil uji *t* menunjukkan nilai yang signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel ( $35,790 > 1,666$ ), yang semakin memperkuat bukti bahwa *soft skill* berperan penting dalam mempengaruhi kesiapan kerja di era *society 5.0* pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar.

*Soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa karena mencakup kemampuan interpersonal, seperti keterampilan kepemimpinan dan kemampuan komunikasi, serta intrapersonal, seperti kecerdasan emosional dan keterampilan berpikir, yang dibutuhkan di era *society 5.0*. Kemampuan ini membantu mahasiswa untuk beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja berbasis teknologi, serta mendukung pengambilan keputusan yang logis dan objektif. Selain itu, *soft skill* juga meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa dalam menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* menjelaskan 94,5% variasi kesiapan kerja, sehingga semakin baik penguasaan *soft skill*, semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai *R Square* sebesar 0,945, menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel *soft skill* dan kesiapan kerja. Dengan nilai *R Square* sebesar 0,945, ini berarti bahwa *soft skill* dapat menjelaskan 94,5% variasi dalam kesiapan kerja, sementara sisanya 5,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Syahrini et al., 2023 yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi di Universitas Negeri Makassar. Berdasarkan hasil uji *t*, diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja. Perbedaan dari hasil penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya dapat disebabkan oleh perbedaan lokasi penelitian serta objek yang menjadi fokus kajian.

## Simpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar di era *Society 5.0*. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *soft skill* mampu menjelaskan 94,5% variasi kesiapan kerja ( $R^2 = 0,945$ ), sedangkan 5,5% di pengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Nilai uji t menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan p-value sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), menegaskan bahwa *soft skill* merupakan variabel penting yang berdampak nyata pada kesiapan kerja. Hubungan positif ini dapat dijelaskan karena *soft skill* mencakup kemampuan interpersonal dan intrapersonal, seperti keterampilan kepemimpinan, kemampuan komunikasi serta kecerdasan emosional yang membantu mahasiswa beradaptasi di lingkungan kerja berbasis teknologi, membuat keputusan logis, dan bekerja secara efektif. Oleh karena itu, semakin baik penguasaan *soft skill* semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai " Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Di Era *Society 5.0* Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unismuh Makassar", maka saran dari penulis yakni:

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi dalam konteks akademis maupun praktis, khususnya dalam memahami pentingnya *soft skill* dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.
2. Bagi mahasiswa, diharapkan dapat aktif dalam mengembangkan *soft skill* melalui kegiatan di luar perkuliahan, seperti organisasi, seminar, atau mengikuti pelatihan yang relevan dengan bidang ilmu untuk memperoleh gelar atau sertifikasi non-akademik. Kemampuan seperti komunikasi efektif, kerja sama, dan pemecahan masalah sangat penting untuk menunjang kesiapan kerja di era *society 5.0* yang penuh tantangan dan perubahan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya menggunakan *soft skill* sebagai variabel independen. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, seperti pengalaman kerja, pendidikan, atau motivasi. Selain itu, perlu dilakukan penelitian dengan sampel yang lebih luas atau pada institusi pendidikan lainnya untuk memperoleh hasil yang lebih generalisir.

## Ucapan Terimakasih

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan artikel yang berjudul "Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Di Era *Society 5.0* Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unismuh Makassar".

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Salahuddin dan Ibu Yanti yang senantiasa memberi harapan,

semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H Abd. Rakhim Nanda, MT.IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sekaligus Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan artikel ini.
4. Ibu Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga artikel selesai dengan baik.
5. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Terima kasih teruntuk kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan artikel ini.
8. Terima kasih kepada Bapak Sunar, Bapak Imam Subandi dan Ibu Eka Santiani yang telah memberikan perhatian, do'a, dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan artikel ini.
9. Terima kasih kepada teman-teman dekat saya (*Mixue*), yang selalu memberikan semangat, dukungan moral, dan kebersamaan selama proses pengerjaan artikel ini.
10. Untuk diriku, terima kasih telah bertahan sejauh ini. *It's okay* berjalan lambat, asal tidak berhenti sebelum selesai.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan fasilitas, pendanaan, dan saran-saran yang sangat berharga untuk penelitian ini. Tak lupa, ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang turut memberikan kontribusi yang berarti dalam penyelesaian artikel ini.

Semoga karya ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat memberikan kontribusi positif kepada perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen.

## Referensi

- Aprillia, W. R. (2021). Pengaruh Soft Skills Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Di Universitas Islam Riau. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 12(3), 37–53.
- Astuti, A. D., & Muflikah, A. (2019). 1375-3164-1-Pb. *Prosiding SNBK (Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling) Vol. 3 No.1 (2019) Online ISSN 2580-216X Pengembangan*, 3(1), 35–41.
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023). Dampak Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja **Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 8(1) (2025) | 466**

- Mahasiswa di Era Industri 4.0. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 169–175. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art19>
- Damayantie, A. A., & Kustini, K. (2022). Soft Skill dan Self Efficacy sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(3), 670. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i3.1028>
- Fachrurazi, Rinaladi, K., Purnomo, Y. J., Budi Harto, & Andina Dwijayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fatni, N. W. S. A., & Satrya, I. G. B. H. (2023). the Influence of Internship Experience and Work Interest on the Job Readiness of Students of the Faculty of Economics and Business, Udayana University. *Jurnal Syntax Transformation*, 4(9), 156–173. <https://doi.org/10.46799/jst.v4i9.803>
- Febiola nopi, agung wahyu handaru. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.
- Hedy Syahidah Budiarti, R. (2023). Manajemen Pemasaran Global Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen dan Keberhasilan Bisnis. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 405–416. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.3763>
- Hendriani, S., Sukri, A., Islam Riau, U., & Riau, U. (2023). Communication Soft Skills In Empowering Human Resources Soft Skill Komunikasi Pada Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2281–2296. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Hulu, F. (2020). Pengaruh Kreativitas Belajar Dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016. *Niagawan*, 9(3), 263. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.20327>
- Indah, D. R. (2017). Soft Skill Mahasiswa Dalam Menghadapi Dunia Kerja. *Unnes.Ac.Id*, 70.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Juariah. (2019). *Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu*. 1–19.
- Kurniawan, M. U. (2020). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0 Ditinjau Dari Soft Skills Mahasiswa. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(2), 109. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7108>
- Kusnaeni, Y., & Martono, S. (2016). Pengaruh persepsi tentang praktik kerja lapangan, informasi dunia kerja dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 16–29. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Lia. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Maharani, H. C. (2024). Membangun Sukses di Era 4.0 dan Society 5.0: Dampak Teknologi Informasi dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27(1), 84–98.
- Maria, V., Rizky, S. D., & Akram, A. M. (2024). Mengamati Perkembangan Teknologi dan Bisnis Digital dalam Transisi Menuju Era Industri 5 . 0. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(3), 175–187.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Pakpahan, S. R., & Nikmah, N. (2023). Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi Di Era Disrupsi Teknologi Digital: Peran Keahlian Akuntansi, Literasi Digital, Literasi Manusia, Dan Adaptabilitas Karir. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3796–3811. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5592>

- Putri. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32.
- Salsabila, D. S., Damayanti, K., Manajemen, P. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Negara, K. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar di Era Society 5.0*. 11(2), 1–12.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In Alvabeta. CV.
- Syahrini et al. (2023). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Akuntansi di Universitas Negeri Makassar. *Jurnal of Art, Humanity & Social Studies*, 3 No 4(4), 154–161.
- Wulandari. (2019). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariahmandiri Cabang Tulungagung*. 15–38.