



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

Della Nurlita^{1*}, Udriyah², Ali Ridho³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta, Indonesia

Email: 092022090293@student.jgu.ac.id¹, udriyah@jgu.ac.id², aliridho@jgu.ac.id³

*Penulis Korespondensi: 092022090293@student.jgu.ac.id

Abstract. Competition in the labor market in the digital era requires fresh graduates to possess adequate work readiness and soft skill development to enhance their employability. This study aims to analyze the influence of work readiness and soft skill development on the employability of fresh graduates in East Jakarta. The study employed a quantitative approach with an associative research design. The sample consisted of 100 respondents, determined using Cochran's formula and selected through purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 29. The results indicate that work readiness and soft skill development have a significant effect on employability. The Adjusted R Square value of 0.848 indicates that 84.8% of the variance in employability is explained by these two variables. These findings suggest that higher education institutions and relevant stakeholders should strengthen work readiness and soft skill development programs to enhance the employability of fresh graduates in the digital era.

Keywords: Digital Era; Employability; Fresh Graduates; Soft Skill Development; Work Readiness.

Abstrak. Persaingan di pasar kerja pada era digital menuntut lulusan baru untuk memiliki kesiapan kerja yang memadai serta pengembangan soft skill guna meningkatkan kemampuan kerja (*employability*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesiapan kerja dan pengembangan soft skill terhadap *employability* lulusan baru di Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Sampel penelitian terdiri atas 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Cochran dan dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan pengembangan soft skill berpengaruh signifikan terhadap *employability*. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,848 menunjukkan bahwa adanya sebesar 84,8% variasi *employability* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi dan pemangku kepentingan terkait sangat perlu memperkuat program kesiapan kerja dan pengembangan soft skill agar dapat meningkatkan *employability* lulusan baru di era digital ini.

Kata Kunci: Era Digital; Kemampuan Kerja; Kesiapan Kerja; Lulusan Baru; Pengembangan Keterampilan Lunak.

1. LATAR BELAKANG

Era digital telah mengubah dinamika pasar tenaga kerja sehingga persaingan dalam memperoleh pekerjaan menjadi semakin kompetitif. Perkembangan teknologi, digitalisasi proses bisnis, serta perubahan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri mendorong perusahaan untuk tidak hanya mempertimbangkan kemampuan akademik (*hard skill*), tetapi juga kesiapan kerja (*work readiness*) dan pengembangan *soft skill* sebagai faktor penting dalam proses rekrutmen. Widodo & Yandi, 2022 menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Sejalan dengan itu, Siregar et al., 2023 menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi dan pengembangan kompetensi menjadi faktor penting dalam menghadapi dinamika organisasi. Pelaksanaan program magang yang efektif juga berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa

karena memberikan pengalaman praktis yang tidak sepenuhnya diperoleh melalui proses pembelajaran di kelas (Sukmawati 2022). Oleh karena itu, perguruan tinggi memiliki peran penting dalam mempersiapkan lulusan yang mampu bersaing dan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja di era digital. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan meningkatkan daya saing organisasi (Udriyah et al., 2023). Oleh karena itu, perguruan tinggi memiliki peran penting dalam mempersiapkan lulusan yang mampu bersaing dan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja di era digital. Upaya tersebut perlu didukung melalui pengembangan *soft skill* yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja guna meningkatkan *employability* lulusan

Kondisi ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta menunjukkan adanya perbaikan, namun tantangan dalam penyerapan tenaga kerja masih terjadi. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) DKI Jakarta mengalami penurunan dari 10,95% pada tahun 2020 menjadi 6,53% pada tahun 2024. Meskipun demikian, Kota Jakarta Timur masih memiliki 107.560 pengangguran pada tahun 2024, termasuk 20.926 lulusan universitas yang belum memperoleh pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *fresh graduate* masih menghadapi persaingan yang tinggi dalam memasuki dunia kerja sehingga memerlukan kesiapan kerja dan *soft skill* yang sesuai dengan kebutuhan industri (Alharethi et al., 2025).

Urgensi pengembangan kompetensi lulusan didukung oleh hasil survei Populix dan KitaLulus yang menunjukkan bahwa 46% perusahaan mengalami kesulitan memperoleh calon karyawan, 35% perusahaan menilai *soft skill* pelamar belum memadai, dan 50% perusahaan menilai keterampilan teknis pelamar masih rendah. Selain itu, hasil survei Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama tim, tanggung jawab, dan adaptabilitas merupakan kompetensi yang paling dibutuhkan oleh perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja semakin membutuhkan lulusan yang memiliki kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* yang memadai agar mampu bersaing di pasar kerja. Rachmawati et al., 2024 menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan aspek yang berkaitan dengan kinerja individu menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan aspek yang berkaitan dengan kinerja individu. Lingkungan kerja dan motivasi kerja juga menjadi aspek yang mendukung pencapaian kinerja individu dalam organisasi (Baharuddin & Panus, 2025).

Kesiapan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan *employability* lulusan. Individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensinya. Temuan tersebut sejalan dengan

penelitian Candra (2026) dan Agustina (2026) yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja berpengaruh positif terhadap *employability*. Selain kesiapan kerja, pengembangan *soft skill* juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan lulusan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi dinilai mampu meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Ping et al., (2023) dan Fitri & Khalid, (2024) yang menunjukkan bahwa pengembangan *soft skill* berkontribusi positif terhadap peningkatan *employability*.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* berpengaruh positif terhadap *employability*, sebagian besar penelitian masih menguji kedua variabel tersebut secara terpisah atau mengombinasikannya dengan variabel lain, seperti *personal branding*, *personal attributes*, *self-efficacy*, *personality*, *emotional intelligence*, dan *vocational self-concept*. Selain itu, penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* secara simultan terhadap *employability fresh graduate* di Jakarta Timur dalam konteks era digital masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* terhadap *employability fresh graduate* di Jakarta Timur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* terhadap *employability fresh graduate* di Jakarta Timur pada era digital. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi perguruan tinggi dan pihak terkait dalam merancang program peningkatan kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* guna meningkatkan *employability fresh graduate*.

2.KAJIAN TEORITIS

Kesiapan Kerja

Menurut Arie & Dwi (2020), kesiapan kerja merupakan kondisi yang menggambarkan kemampuan individu untuk merespons berbagai tuntutan dan situasi kerja secara tepat sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Sejalan dengan itu, Peersia et al., (2025) menjelaskan bahwa *work readiness* merupakan konstruksi multidimensional yang mencakup kesiapan teknis, emosional, sosial, dan profesional sehingga individu memiliki kemampuan yang memadai untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kemampuan *fresh graduate* dalam memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja sehingga berpotensi meningkatkan *employability*.

Pengembangan Soft Skill

Menurut Rati (2024), *soft skill* merupakan aspek penting yang perlu dikembangkan dalam kehidupan pribadi maupun profesional, yang mencakup kemampuan komunikasi, kemampuan sosial, kecerdasan emosional, karakter individu, serta kemampuan beradaptasi dalam kehidupan sehari-hari dan lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Sucipta (2023) menjelaskan bahwa *soft skill* meliputi kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang mendukung pencapaian kinerja optimal, seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, adaptabilitas, manajemen waktu, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* menjadi salah satu kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan daya saing serta *employability* lulusan di dunia kerja.

Employability

Menurut Dwijayanthi et al., (2022) *employability* merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri secara aktif terhadap dinamika dunia kerja sehingga mampu mengenali, memahami, dan memanfaatkan berbagai peluang karier. Sejalan dengan itu, Yorke dalam Olievia (2025) menjelaskan bahwa *employability* merupakan kumpulan pencapaian, keterampilan, pemahaman, dan karakteristik personal yang meningkatkan peluang lulusan untuk memperoleh pekerjaan serta menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaan yang dipilih. Dengan demikian, *employability* mencerminkan kemampuan individu dalam memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan peluang kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* terhadap *employability fresh graduate* di Jakarta Timur. Populasi penelitian adalah *fresh graduate* yang berdomisili di Jakarta Timur. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Cochran dan dipilih melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria *fresh graduate* yang telah lulus perguruan tinggi dalam kurun waktu maksimal tiga tahun serta berdomisili di Jakarta Timur. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kesiapan kerja (X_1) dan pengembangan *soft skill* (X_2), sedangkan variabel dependen adalah *employability* (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi

linier berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data telah memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kesiapan Kerja (X1).

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,591	0,361	Valid
2.	X1.2	0,711	0,361	Valid
3.	X1.3	0,688	0,361	Valid
4.	X1.4	0,619	0,361	Valid
5.	X1.5	0,395	0,361	Valid
6.	X1.6	0,486	0,361	Valid
7.	X1.7	0,557	0,361	Valid
8.	X1.8	0,692	0,361	Valid
9.	X1.9	0,507	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 1. di atas, seluruh item pernyataan pada variabel Kesiapan Kerja (X1) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai r-hitung pada setiap item, mulai dari X1.1 hingga X1.9, yang lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,361.

Tabel 2. Uji Validitas Pengembangan Soft Skill (X2).

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,653	0,361	Valid
2.	X2.2	0,711	0,361	Valid
3.	X2.3	0,632	0,361	Valid
4.	X2.4	0,424	0,361	Valid
5.	X2.5	0,531	0,361	Valid
6.	X2.6	0,670	0,361	Valid
7.	X2.7	0,620	0,361	Valid
8.	X2.8	0,590	0,361	Valid
9.	X2.9	0,727	0,361	Valid
10.	X2.10	0,648	0,361	Valid
11.	X2.11	0,600	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 2. di atas, seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan *Soft Skill* (X2) yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai r-hitung pada setiap item, mulai dari X2.1 hingga X2.11, yang lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,361.

Tabel 3. Uji Validitas Employability (Y).

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,701	0,361	Valid
2.	Y.2	0,620	0,361	Valid
3.	Y.3	0,430	0,361	Valid
4.	Y.4	0,558	0,361	Valid
5.	Y.5	0,476	0,361	Valid
6.	Y.6	0,417	0,361	Valid
7.	Y.7	0,698	0,361	Valid
8.	Y.8	0,670	0,361	Valid
9.	Y.9	0,508	0,361	Valid
10.	Y.10	0,674	0,361	Valid
11.	Y.11	0,649	0,361	Valid
12.	Y.12	0,560	0,361	Valid
13.	Y.13	0,668	0,361	Valid
14.	Y.14	0,385	0,361	Valid
15.	Y.15	0,463	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 3. di atas, seluruh item pernyataan pada variabel *Employability* (Y) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai r-hitung pada setiap item, mulai dari Y.1 hingga Y.15, yang lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Kesiapan Kerja (X1)	0,751	> 0,6	Reliabel
2.	Pengembangan <i>Soft Skill</i> (X2)	0,839	> 0,6	Reliabel
3.	<i>Employability</i> (Y)	0,846	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4. di atas, hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten dalam mengukur variabel Kesiapan Kerja, Pengembangan *Soft Skill*, dan *Employability*.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 5. Uji Secara Parsial (Uji t).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	8.612	2.342		3.677 <.001
	KESIAPAN KERJA	.488	.142	.308	3.435 <.001
	PENGEMBANGAN <i>SOFT SKILL</i>	.787	.111	.636	7.104 <.001

Berdasarkan Tabel 5. di atas, variabel Kesiapan Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar <0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai *t* hitung sebesar 3,435 lebih besar daripada nilai *t* tabel sebesar 1,984. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesiapan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur.

Variabel Pengembangan *Soft Skill* memperoleh nilai signifikansi sebesar $<0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 7,104 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,984. H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur.

Uji F

Tabel 6. Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4926.803	2	2463.401	276.512	<.001 ^b
	Residual	864.157	97	8.909		
	Total	5790.960	99			

Berdasarkan Tabel 6. di atas, variabel Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* secara simultan memperoleh nilai signifikansi sebesar $<0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 276,512 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,09. H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employability Fresh Graduate* di Jakarta Timur.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	8.612	2.342		3.677 <.001
	KESIAPAN KERJA	.488	.142	.308	3.435 <.001
	PENGEMBANGAN <i>SOFT SKILL</i>	.787	.111	.636	7.104 <.001

Berdasarkan Tabel 7. di atas hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 8,612 + 0,488 X_1 + 0,787 X_2 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa: Nilai konstanta sebesar 8,612 menunjukkan bahwa apabila variabel Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai *Employability* sebesar 8,612. Koefisien regresi variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,488 dan bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kesiapan Kerja akan meningkatkan *Employability* sebesar 0,488, dengan asumsi variabel Pengembangan *Soft Skill* dianggap konstan. Koefisien regresi variabel Pengembangan *Soft Skill* sebesar 0,787 dan bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pengembangan *Soft Skill* akan meningkatkan *Employability* sebesar 0,787, dengan asumsi variabel Kesiapan Kerja dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary					
Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.922 ^a	.851	.848	2.985	

Berdasarkan pada Tabel 8. di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,848. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Employability* sebesar 84,8%, sedangkan sisanya sebesar 15,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Pengaruh Kesiapan Kerja terhadap *Employability*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability fresh graduate* di Jakarta Timur pada era digital. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,459 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki *fresh graduate*, maka semakin tinggi pula tingkat *employability*. Temuan ini mendukung *Human Capital Theory* yang menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kemampuan individu merupakan modal yang dapat meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan. Kesiapan kerja yang didukung oleh kematangan diri, pengalaman profesional, serta stabilitas mental dan emosional membantu *fresh graduate* lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif, indikator stabilitas mental dan emosional memiliki nilai rata-rata tertinggi, sedangkan pengalaman profesional memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun responden telah memiliki kemampuan personal yang baik, pengalaman profesional masih perlu ditingkatkan melalui kegiatan magang, organisasi, maupun pelatihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Candra (2026), Agustina (2026), dan Osamede (2025) yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability*. Dengan demikian, kesiapan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan *employability fresh graduate*.

Pengaruh Pengembangan *Soft Skill* terhadap *Employability*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability fresh graduate* di Jakarta Timur pada era digital. Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,507 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengembangan *soft skill* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kesiapan kerja terhadap *employability*. Temuan ini mendukung *Human Capital Theory* yang menjelaskan bahwa *soft skill* merupakan bagian dari modal manusia yang meningkatkan

kompetensi individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Kompetensi seperti kemampuan mengambil keputusan, fleksibilitas, kepemimpinan, dan kemampuan *interpersonal* menjadi faktor yang mendukung peningkatan *employability*.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator *decision making* memiliki nilai rata-rata tertinggi, sedangkan fleksibilitas memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan beradaptasi terhadap perubahan masih perlu ditingkatkan agar lulusan mampu menghadapi dinamika dunia kerja pada era digital. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Silalahi (2025), Fitri & Khalid (2024), serta Tino & Fedeli (2024) yang menunjukkan bahwa pengembangan *soft skill* berpengaruh positif terhadap *employability*. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* perlu terus ditingkatkan untuk meningkatkan daya saing *fresh graduate*.

Pengaruh Kesiapan Kerja dan Pengembangan *Soft Skill* terhadap *Employability*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability fresh graduate* di Jakarta Timur pada era digital. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,848 menunjukkan bahwa sebesar 84,8% variasi *employability* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *employability* tidak hanya dipengaruhi oleh kesiapan kerja maupun pengembangan *soft skill* secara terpisah, tetapi oleh kombinasi keduanya.

Temuan tersebut mendukung *Human Capital Theory* yang menjelaskan bahwa kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* merupakan modal manusia yang saling melengkapi dalam meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Candra (2026) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap *employability*. Oleh karena itu, perguruan tinggi dan pihak terkait perlu mengembangkan kedua aspek tersebut secara bersamaan agar *fresh graduate* memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* terhadap *employability fresh graduate* di Jakarta Timur pada era digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja dan pengembangan *soft skill* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability fresh graduate*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesiapan kerja dan pengembangan

soft skill merupakan faktor penting dalam meningkatkan *employability*. Oleh karena itu, perguruan tinggi dan pihak terkait perlu memperkuat program peningkatan kesiapan kerja melalui kegiatan magang, pelatihan karier, sertifikasi kompetensi, serta pembelajaran berbasis praktik yang mendukung pengembangan *soft skill*, sementara *fresh graduate* perlu terus mengembangkan kompetensi diri agar lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Penelitian ini terbatas pada *fresh graduate* di Jakarta Timur dengan pendekatan kuantitatif, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah penelitian, menambah jumlah responden, serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *employability*, seperti literasi digital, pengalaman magang, *self-efficacy*, *career adaptability*, dan *networking*.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, R. (2026). The effects of soft skills, personal attributes, and work readiness on the employability of fresh graduates at the Faculty of Economics and Business, University of Mataram. 3(2), 126–139.
- Alharethi, T., Awan, M. I., & Saleem, M. S. (2025). Investigating the impact of internship experience on work readiness among hospitality program students: The moderating role of student mindfulness. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1497721>
- Arie, W., & Dwi, R. (2020). *Best score psikotes kerja*. Google Books.
- Baharuddin, C., & Panus. (2025). Advances in human resource management research: Work environment and work motivation on employee performance. 3(3), 167–182.
- Candra, P. (2026). Pengaruh kesiapan kerja, pelatihan soft skill, dan personal branding terhadap employability lulusan baru pada era digital di Surabaya. 4(4), 11095–11104.
- Dwijayanthi, M., Indrianie, E., Theresia, E., & Victoriana, E. (2022). *Kesiapan untuk menghadapi tantangan dunia kerja*.
- Fitri, D., & Khalid, Z. (2024). Pengaruh kepercayaan diri, soft skill dan dukungan sosial terhadap employabilitas Generasi Z (Studi pada siswa/i SMK Ki Hajar Dewantoro di Tangerang 2024). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (JEBISMA)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.70197/jebisma.v2i1.45>
- Olievia. (2025). *Undergraduate employability: Transisi kuliah ke kerja*.
- Osamede, S. (2025). The influence of innovative characteristics and work readiness on employability of TVET students in South-South Nigeria universities. 2(2022), 14–20.
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2025). *The structural validity of a new graduate work readiness scale*.
- Ping, B., Yong, P., & Ling, Y. (2023). OJ-TP skills gap: The importance of soft skills in graduate employability as perceived by employers and graduates. 1, 25–42.

- Rachmawati, D., Aulia, C., Perwitasari, V., & Pambreni, Y. (2024). The influence of work motivation, compensation, and work environment on employee performance at PT Praselia Dwidharma Jakarta. 2(3), 151–163.
- Rati, W. (2024). *Mengasah soft skills dan hard skills melalui program MBKM: Strategi dan implementasi*.
- Silalahi, R. Y. B. (2025). Kompeten di era digital: Peran soft skills dalam meningkatkan employability mahasiswa di Universitas Jambi. *Jurnal Media Informatika (JUMIN)*, 6(3), 1792–1800.
- Siregar, A. A., Afiff, A. Z., & Halim, R. E. (2023). Linking agile leadership and business sustainability through the mediation of political and social capabilities. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(4), 100153. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100153>
- Sucipta, I. N., et al. (2023). *Holistik soft skills di era disrupsi digital*. Google Books.
- Sukmawati, D. (2022). Internship program effectiveness: A work readiness. 1(2), 11–23.
- Tino, C., & Fedeli, M. (2024). The importance of soft skills for employability and the role of higher education: Undergraduates' perceptions. 33, 9–22. <https://doi.org/10.7346/sird-022024-p00>
- Udriyah, Pambreni, Y., & Antono, Z. M. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 142–150. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2828>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (literature review MSDM). 1(1), 1–14.