

Influence Of Soft Skill And Hard Skill On Employment Preparedness (Gen Z And Gen M Comparison Study) In Bengkulu City

Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Komparasi Gen Z Dan Gen M) Di Kota Bengkulu

Muhamad Raihan ¹⁾; Mimi Kurnia Nengsih ²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ Raihan22042002@gmail.com ; ²⁾ Mimikurnianengsih@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [14 Maret 2024]

Revised [11 Mei 2024]

Accepted [20 Mei 2024]

KEYWORDS

Soft Skill, Hard Skill, Work
Readiness

This is an open access article
under the [CC-BY-SA license](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Komparasi Gen Z dan Gen M) di Kota Bengkulu. Jenis Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, objek penelitian ini adalah Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu. Populasi pada penelitian ini tidak diketahui dikarenakan jumlahnya yang sangat banyak dan ruang lingkup objek yang cukup luas sehingga metode yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *random sampling* yang mana menentukan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus Cochran dengan 91 sampel Gen Z dan 91 sampel Gen M. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang menggunakan alat ukur skala ordinal. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan *Paired t – test*. Hasil Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Pada uji *paired t – test* juga membuktikan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Kesiapan Kerja Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu.

ABSTRACT

This study aims to find out the impact of soft skills and hard skills on employment readiness (comparative study of Gen Z and Gen M) in Bengkulu City. This type of research is a type of quantitative descriptive research, the object of this research is Gen Z and Gen M in Bengkulu City. The population in this study is unknown because of the large number and scope of objects so wide that the method used is *non-probability sampling*. The method used for determining the sample is *random Sampling* which determines the number of samples used in this research using the Cochran formula with 91 Gen Z samples and 91 Gen M samples. The data collection method uses a questionnaire using an ordinal scale measurement tool. Data analysis techniques using *Dual Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test and Paired t – test*. The results of this research can be concluded that the variables *Soft Skill* and *Hard Skill* have a positive and significant influence on *Work Preparedness*.

PENDAHULUAN

Di seluruh dunia tingkat persaingan untuk lapangan pekerjaan telah meningkat karena tantangan zaman yang semakin berat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Setiap kelompok mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan. Perkembangan bisnis ekonomi global di era 5.0 saat ini sangat pilih-pilih dalam memilih siapa yang akan dipekerjakan. Suatu korporasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Namun pada kenyataannya, produksi tampak rendah. Hal ini terlihat dari sebagian besar angkatan kerja yang masih aktif mencari pekerjaan, dan sulitnya mengisi posisi-posisi yang terbuka karena rendahnya kualitas pencari kerja.

Hal ini tentunya akan berdampak pada tingginya angka pengangguran, khususnya di Kota Bengkulu yang tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2023 sebesar 3,21%, turun 0,17% poin dari tahun sebelumnya. Pada Februari 2023, jumlah penduduk usia kerja sebanyak 1.554.165 jiwa, meningkat sebanyak 25.616 jiwa. dibandingkan dengan bulan Februari 2022 yang berjumlah 1.130.173 orang atau 72,72% penduduk usia kerja yang merupakan angkatan kerja; populasi yang tersisa tidak. Pada bulan Februari 2023, terdapat 1.093.853 orang yang bekerja dan 36.320 orang yang menganggur di angkatan kerja. (BPS Bengkulu, 2023) hal ini membuktikan bahwasannya penyerapan tenaga kerja yang ada belum terserap secara maksimal.

Membandingkan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen umum atau manajemen sumber daya lainnya mengungkapkan beberapa perbedaan. Karena manusialah yang dikelola, maka berhasil atau tidaknya pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi banyak orang. Pengakuan akan pentingnya tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. (Onsardi, 2020)

Kecerdasan emosional yaitu, kumpulan atribut kepribadian yang menentukan interaksi kita dengan orang lain, termasuk keanggunan sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, kemurahan hati, dan optimisme, sebenarnya merupakan nenek moyang dari soft skill (Lie & Darmasetiawan, 2018). Soft skill adalah perilaku dan sikap yang terlihat dalam interaksi kita dengan berbagai tipe individu. Dalam Yuniendel, (2018) Mengedepankan Soft Skill sebagai potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam sistem operasi suatu organisasi dan sangat penting untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dunia usaha harus mengelola sumber daya manusianya seefektif mungkin, karena setiap karyawan harus memiliki soft skill dan hard skill selain kecakapan teknologi dan sumber daya keuangan.

Memperoleh informasi, teknologi, dan keterampilan yang berhubungan dengan sains dikenal sebagai hard skill. Hard skill merupakan kemampuan teknis khusus yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu (Sutianah, 2021). Hard skill dapat diperoleh secara formal atau informal, dan menurut Yuniendel, (2018), hard skill adalah kemampuan untuk membuat sesuatu yang asli dan segera. Bakat keras dapat dievaluasi melalui ujian teknis.,

Seluruh masyarakat Indonesia, apapun generasinya, dianggap siap memasuki dunia kerja jika mereka memenuhi standar pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang disyaratkan. Keterampilan kerja tidak hanya harus ditingkatkan untuk mempersiapkan diri menghadapi hal tersebut, kompetensi kerja juga memerlukan sikap positif, pemahaman berpikir yang kuat, dan kepribadian yang baik.

Melihat dari kondisi sekitar dan keadaan sekarang dimana gen z dan gen m yang secara dominan mereka telah mendapatkan pendidikan yang baik, tetapi berdasarkan data, pengangguran di dominasi juga oleh mereka yang telah mendapatkan pendidikan dengan baik, sehingga membuat peneliti menjadi tertarik dengan apa yang mempengaruhi tingkat pengangguran individu yang berpendidikan dan dilihat dari gen z dan gen m yang mana sedang berada di kondisi prima dan optimal untuk bekerja secara produktif. Berdasarkan pemaparan latar belakang yang sudah di jelaskan mengenai kesiapan kerja yang berhubungan dengan soft skill dan hard skill.

LANDASAN TEORI

Kesiapan Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesiapan kerja seseorang diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan (Setiawati, Desi, 2021). Kesiapan kerja menurut Sari & Manuggal, (2008) merupakan perpaduan antara kemampuan, pengetahuan, dan pola pikir yang memungkinkan lulusan baru dapat memberikan dampak positif terhadap keberhasilan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Datadiwa & Widodo, (2015), kesiapan kerja mengacu pada keadaan total seseorang yang meliputi kemauan dan kapasitasnya untuk menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas serta kematangan fisik, mental, dan pengalaman. Kesiapan kerja menurut Wahyuni, (2016), berpusat pada ciri-ciri individu seperti sikap kerja dan mekanisme pertahanan fisik yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan.

Berdasarkan definisi para ahli kesiapan kerja dapat di definisikan sebagai kemampuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu sesuai dengan potensinya, berdasarkan tingkat kematangan individu dan kebutuhan Masyarakat dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu, yang mana dapat diterapkan secara langsung. Bagi calon karyawan yang ingin memasuki dunia kerja memerlukan persiapan yang tinggi

Soft Skill

Menurut Sari & Manuggal, (2008), soft skill meliputi kemampuan komunikasi interpersonal, kepribadian seseorang, kecerdasan sosial bawaan, dan kemampuan menyesuaikan diri baik di tempat kerja maupun kehidupan sehari-hari. Menurut Setiawati, Desi, (2021), *soft skill* adalah kemampuan intelektual dan teknis yang diutamakan pada kompetensi intrapersonal dan interpersonal. Misalnya, kemampuan berbicara di depan umum dan pengaturan emosi di tempat kerja. Kecerdasan emosional (EQ) seseorang, yang juga dikenal sebagai *soft skill* dalam sosiologi, dapat digunakan untuk menilai kapasitas seseorang dalam kerja tim, pemecahan masalah, dan bahkan menginspirasi atau menawarkan solusi kepada orang lain dalam lingkungan profesional (Ratuela et al., 2022). Menurut Wahyuni, (2016) Wahyuni, (2016) istilah *soft skill* mengacu pada tingkat EQ seseorang dalam konteks sosial atau sosiologis. *Soft skill* terdiri dari ciri-ciri kepribadian, penerimaan sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan, keramahan, dan optimisme seseorang yang menentukan hubungannya dengan orang lain.

Soft skill sangat penting untuk menyelesaikan banyak tugas dalam hidup, termasuk bermain dan berinteraksi dengan orang lain, pergi ke sekolah, bekerja, dan berorganisasi. *Soft skill* lebih sulit diidentifikasi dibandingkan *hard skill*, sedangkan keterampilan teknis *hard skill* lebih mudah diidentifikasi



berdasarkan pengalaman kerja, berbagai sertifikat kompetensi/skill yang dimiliki, indeks prestasi, dan curriculum vitae. Pengusaha biasanya menggunakan hasil tes psikologis dan wawancara mendalam untuk mengidentifikasi *soft talent* ketika merekrut karyawan baru atau menempatkan karyawan yang sudah ada.

Soft skill dapat diamati melalui kinerja, seperti kemampuan berbicara untuk mencerminkan ide dan informasi atau menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah memahami topik yang asing, mampu berinteraksi dan bekerja sama dalam kelompok (Putri & Harahap, 2023). Hampir semua perusahaan mengharuskan karyawannya memiliki kombinasi *hard skill* dan *soft skill* yang seimbang untuk semua jenis pekerjaan. Pendekatan *hard skill* dinilai sudah tidak efektif lagi, tidak akan mencapai kesuksesan jika *hard skill* pegawai sudah optimal namun *soft skill* belum maksimal.

Mahir dalam keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan di tingkat pendidikan saja tidak cukup karena keterampilan lunak (*soft skill*) juga sama pentingnya, khususnya di dunia usaha. Seseorang dengan penguasaan *soft skill* yang kuat akan menunjukkan kemampuan melebihi kemampuan tenaga kerjanya. Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa kecakapan hidup dan kecakapan bagi diri sendiri, kelompok atau masyarakat, maupun dengan penciptanya, itulah yang dimaksud dengan *soft talent*.

Hard Skill

Hard skill adalah bakat yang dapat diperoleh di ruang kelas atau institusi dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas mental seseorang dalam bidang studi. *Hard skill* adalah perilaku dan kemampuan yang dapat diamati (Ratuela et al., 2022). Menurut Wahyuni, (2016), *hard skill* adalah kemampuan penguasaan konsep ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan teknis khusus. *Hard skill* sebagian besar terfokus pada peningkatan IQ (*intellectual quotient*). Bakat keras adalah kemampuan praktis, seperti pengetahuan dan keterampilan profesional yang diperlukan untuk melakukan tugas yang melibatkan konsep baru dan meningkatkan organisasi. (Sari & Manuggal, 2008).

Hard skill pada dasarnya adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kemampuan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan tertentu yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Keterampilan keras memainkan peran penting di tempat kerja dan diperlukan untuk mendapatkan hasil terbaik. *Hard skill* dan *soft skill* memang diperlukan dalam segala jenis pekerjaan, namun kontribusinya sesuai dengan kriteria keilmuan. Keterampilan keras akan menjadi langkah awal menuju kesuksesan di semua bidang pekerjaan karena keterampilan tersebut memberikan landasan untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan sukses.

Untuk melamar pekerjaan, calon karyawan harus memiliki kemampuan dasar di tempat kerja *hard skill* yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Tentunya untuk dapat berkarya lebih lanjut, hal tersebut perlu dibarengi dengan *soft skill*. Tujuan utama perusahaan adalah memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan mampu memimpin orang lain berdasarkan kompetensi tertentu. Pendorong keberhasilan organisasi dan perusahaan sangat dipengaruhi oleh perubahan politik, sosial ekonomi, dan budaya; kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan keterampilan pekerja, yang mencakup kemampuan lunak dan keras, khususnya di era persaingan yang ketat saat ini. Hal ini terus berkembang; Prestasi dalam korporasi adalah hal yang paling penting.

METODE PENELITIAN

Karena melakukan penelitian melibatkan pencatatan kejadian-kejadian yang terjadi secara konsisten dan akurat, maka penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas dan menyelesaikan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono, (2015), "Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, untuk menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif dan menjelaskan bagaimana terjadinya dan saling berhubungan."

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas jawaban responden tentang Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Komparasi Gen Z dan Gen M) Di Kota Bengkulu yang diperoleh penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Validitas Soft Skill (X1) Gen Z

Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2)	Keterangan
X1_1	0,391	0,1735	Valid
X1_2	0,417	0,1735	Valid
X1_3	0,644	0,1735	Valid
X1_4	0,523	0,1735	Valid
X1_5	0,701	0,1735	Valid
X1_6	0,652	0,1735	Valid
X1_7	0,581	0,1735	Valid
X1_8	0,522	0,1735	Valid

Tabel 2 Validitas Soft Skill (X1) Gen M

Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2)	Keterangan
X1_1	0,364	0,1735	Valid
X1_2	0,391	0,1735	Valid
X1_3	0,654	0,1735	Valid
X1_4	0,518	0,1735	Valid
X1_5	0,708	0,1735	Valid
X1_6	0,633	0,1735	Valid
X1_7	0,587	0,1735	Valid
X1_8	0,536	0,1735	Valid

Delapan pernyataan variabel Soft Skill Gen Z dan Gen M (X1) berdasarkan Tabel 1 dan 2 dan seluruhnya dianggap valid. Artinya pernyataan-pernyataan tersebut dapat mengukur hal-hal yang ingin diukur, sehingga memungkinkan untuk digunakan dalam penelitian ini dan didukung dengan r hitung yang lebih besar dari r tabel.

Tabel 3 Validitas Hard Skill (X2) Gen Z

Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2)	Keterangan
X2_1	0,583	0,1735	Valid
X2_2	0,686	0,1735	Valid
X2_3	0,746	0,1735	Valid
X2_4	0,629	0,1735	Valid
X2_5	0,608	0,1735	Valid
X2_6	0,527	0,1735	Valid

Tabel 4 Validitas Hard Skill (X2) Gen M

Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2)	Keterangan
X2_1	0,584	0,1735	Valid
X2_2	0,688	0,1735	Valid
X2_3	0,746	0,1735	Valid
X2_4	0,636	0,1735	Valid
X2_5	0,609	0,1735	Valid
X2_6	0,527	0,1735	Valid

Enam (6) pernyataan variabel Hard Skill Gen Z dan Gen M (X2) berdasarkan Tabel 4 dan 5 dan semuanya dinyatakan valid. Artinya pernyataan-pernyataan pada variabel Hard Skill Gen Z dan Gen M (X2) dapat mengukur hal-hal yang ingin diukur, sehingga memungkinkan pernyataan-pernyataan tersebut digunakan dalam penelitian ini dan didukung dengan r hitung yang lebih besar dari tabel r.

Tabel 5 Validitas Kesiapan Kerja (Y) Gen Z

Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2)	Keterangan
Y_1	0,588	0,1735	Valid
Y_2	0,667	0,1735	Valid
Y_3	0,389	0,1735	Valid
Y_4	0,644	0,1735	Valid
Y_5	0,406	0,1735	Valid
Y_6	0,596	0,1735	Valid
Y_7	0,621	0,1735	Valid
Y_8	0,565	0,1735	Valid

Tabel 6 Validitas Kesiapan Kerja (Y) Gen M

Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2)	Keterangan
Y_1	0,583	0,1735	Valid
Y_2	0,663	0,1735	Valid
Y_3	0,398	0,1735	Valid
Y_4	0,640	0,1735	Valid
Y_5	0,400	0,1735	Valid
Y_6	0,605	0,1735	Valid
Y_7	0,622	0,1735	Valid
Y_8	0,559	0,1735	Valid

Delapan (8) pernyataan variabel Kesiapan Kerja (Y) Gen Z dan Gen M berdasarkan Tabel 5 dan 6 semuanya dinyatakan valid. Artinya pernyataan-pernyataan pada variabel Kesiapan Kerja (Y) Gen Z dan Gen M dapat mengukur hal-hal yang ingin diukur, sehingga memungkinkan pernyataan-pernyataan tersebut digunakan dalam penelitian ini dan didukung dengan r hitung yang lebih besar dari tabel r.

Uji Reliabilitas

Berikut tanggapan responden terhadap penelitian penulis tentang pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kesiapan kerja (analisis perbandingan Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu) berdasarkan temuan uji reliabilitas.:

Tabel 7 Uji Reliabilitas Gen Z

Jumlah	Cronbach Alpha	Keterangan
Soft Skill (X1)	0,690	Reliabel, Cronbach Alpha 0,6
Hard Skill (X2)	0,693	Reliabel, Cronbach Alpha 0,6
Kesiapan Kerja (Y)	0,683	Reliabel, Cronbach Alpha 0,6

Tabel 8 Uji Reliabilitas Gen M

Jumlah	Cronbach Alpha	Keterangan
Soft Skill (X1)	0,690	Reliabel, Cronbach Alpha 0,6
Hard Skill (X2)	0,696	Reliabel, Cronbach Alpha 0,6
Kesiapan Kerja (Y)	0,682	Reliabel, Cronbach Alpha 0,6

Nilai *Cronbach's Alpha* ketiga variabel pada Gen Z dan Gen M lebih besar dari 0,6, sesuai dengan data keluaran statistik reliabilitas di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel dapat diandalkan.

Koefisien Determinasi (R²)

Kemampuan model dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen diukur dengan menggunakan uji Koefisien determinasi (R²).

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R²) (Gen Z)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.498	2.31103

a. Predictors: (Constant), Tot_X2, Tot_X1

b. Dependent Variable: Tot_Y

**Tabel 10 Koefisien Determinasi (R²) (Gen M)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.527	2.24322

- a. Predictors: (Constant), Hard Skill, Soft Skill
b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Nilai Adjusted R Square (Gen Z) sebesar 0,498 atau 49,8% dan nilai Adjusted R Square (Gen M) sebesar 0,527 atau 52,7% berdasarkan temuan uji Koefisien Determinasi (R²) pada tabel 4.24 dan 4.25. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (kesiapan kerja) dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel independen (hard skill dan soft skill) masing-masing sebesar 52,7% dan 49,8% (Gen M dan Z). Sementara itu, Gen Z (100% - 49,8% = 50,2%) dan (100%) - 52,7% = 47,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti lingkungan dan budaya Kota Bengkulu yang menjadi daya tarik banyak penduduk usia kerja. Orang-orang ini kemudian memilih mencari pekerjaan di luar kota atau pulau, sehingga tingkat persaingan di kota relatif rendah dan juga masih kuatnya budaya pemanfaatan orang dalam.

Tabel 11 Uji T Gen Z**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.600	3.086		1.491	.140
	Tot_X1	.563	.087	.512	6.484	.000
	Tot_X2	.420	.093	.358	4.527	.000

- a. Dependent Variable: Tot_Y

Variabel dikatakan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat jika nilai Signya kurang dari 0,05 atau 5%. Mereka adalah sebagai berikut, berdasarkan temuan uji t yang sesuai:

- Soft Skill* mempunyai pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kesiapan kerja atau lebih tepatnya mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 6,484, nilai t tabel sebesar 1,66177, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- Dapat dikatakan bahwa *Hard Skill* mempunyai pengaruh terhadap Kesiapan Kerja, sedangkan *Hard Skill* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keduanya. Nilai t hitung estimasi *Hard Skill* sebesar 4,527, sedangkan t tabel sebesar 1,66177 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 12 Hasil Uji T Gen M**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.567	2.919		1.565	.121
	Soft Skill	.573	.082	.541	7.004	.000
	Hard Skill	.407	.090	.348	4.508	.000

- a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Variabel dikatakan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat jika nilai Sig nya kurang dari 0,05 atau 5%. Mereka adalah sebagai berikut, berdasarkan temuan uji t yang sesuai.:

- Soft Skill* terbukti mempunyai pengaruh yang besar dan positif terhadap Kesiapan Kerja, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,004 jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,66177 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Nilai *t* hitung *hard skill* sebesar 4,508, *t* tabel sebesar 1,66177, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *hard skill* mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja, meskipun besar dan positif.

t – test (Paired t – test)

Adanya keterkaitan antara nilai-nilai pada setiap sampel yang sama (berpasangan) menjadi ciri dari uji *paired t - test*, suatu teknik pengujian hipotesis dimana data yang digunakan tidak independen.

Tabel 13 Hasil uji t – test (Paired t – test)

		Paired Samples Statistics			
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Kesiapan Kerja Z	33.7143	91	3.97013	.41618
	Kesiapan Kerja M	33.6154	91	7.83123	.82094

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Kesiapan Kerja Z & Kesiapan Kerja M	91	-.048	.655

Paired Samples Test

			Paired Differences					T	df	Sig. (2-tailed)
			Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
						Lower	Upper			
Pair 1	Kesiapan Kerja Z	Kesiapan Kerja M	-.09890	8.94682	.93788	-1.76437	1.96217	.105	90	.916

Temuan uji *paired t - test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara kesiapan kerja Generasi Z dan Generasi M di Kota Bengkulu.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 182 individu yang terdiri dari 91 individu Gen Z dan 91 Gen M yang menjalani tes untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kesiapan kerja (Studi Komparasi Gen Z dan Gen M) di Kota Bengkulu. Temuan penelitian dan pengolahan data mentah terhadap Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu didasarkan pada penyebaran kuesioner kepada individu tersebut.

Berdasarkan sebaran gender Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu, terdapat 32 perempuan dan 59 laki-laki pada Gen Z, serta 55 perempuan dan 36 laki-laki pada Gen M. Berdasarkan latar belakang pendidikan, penelitian ini fokus pada siswa SMA/K. untuk sampel Gen Z dan siswa untuk sampel Gen M.

Berdasarkan jawaban responden, variabel Kesiapan Kerja termasuk dalam kelompok “baik”. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa baik *hard skill* maupun *soft skill* dapat membantu orang menjadi lebih siap kerja. Selain itu, Gen Z dan Gen M dapat mengembangkan kemampuan beradaptasi yang luar biasa dengan mencapai keseimbangan antara kemampuan keras dan lunak, yang akan membantu mereka bersiap menghadapi dunia kerja. Jawaban responden terhadap variabel *soft skill* juga termasuk dalam kategori positif. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar responden masih baru dalam bidang tersebut atau menyadari betapa pentingnya *soft skill* baik dalam konteks sosial maupun profesional, karena hal ini akan memengaruhi cara seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungan barunya dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Terkait dengan variabel *hard skill*, jawaban responden masuk dalam kelompok positif juga. Hal ini dimungkinkan karena *hard skill* yang kuat menunjukkan kemahiran seseorang pada sektor yang dikuasainya, sehingga akan memudahkan lapangan kerja di masa depan.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Temuan uji regresi berganda di atas menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja (perbandingan Gen Z dan Gen M) di Kota Bengkulu. Hal ini terlihat dari koefisien β (Gen M) sebesar 0,573 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien Gen Z sebesar 0,563. Oleh karena itu

H1 diterima, artinya pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja (Studi Banding Gen Z dan Gen M) di Kota Bengkulu mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Temuan investigasi ini menunjukkan bahwa Generasi Z dan Generasi M Kota Bengkulu lebih siap menghadapi dunia kerja jika semakin banyak soft skill yang mereka miliki.

Temuan penelitian Setiawati, Desi, (2021) sejalan dengan penelitian ini. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Soft Skill dan Hard Skill yang masing-masing beroperasi secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian, kesiapan kerja dipengaruhi secara positif namun tidak signifikan oleh soft skill. sehingga pernyataan H_0 bahwa variabel Kesiapan Kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh dimensi Soft Skill (X1) (Ratuela et al., 2022).

Pengaruh Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil analisis regresi di atas menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh terhadap kesiapan kerja di Kota Bengkulu (perbandingan Gen Z dan Gen M). Koefisien β Gen Z dan Gen M menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Banding Gen Z dan Gen M) di Kota Bengkulu, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk Gen Z dan $0,407$ untuk Gen M. Hasil ini mendukung penerimaan H1.

Penelitian ini mendukung temuan Ratuela et al., (2022) hasil pengujian menunjukkan bahwa Hard Skill mempunyai pengaruh yang cukup positif terhadap Kesiapan Kerja sehingga menimbulkan penolakan terhadap H_0 yang menyatakan bahwa dimensi Hard Skill (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y). Dengan demikian, kesiapan kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh komponen hard skill (X2). Indikator-indikator tersebut akan mempengaruhi Kesiapan Kerja untuk setiap penyesuaian yang dilakukan pada Hard Skill. Temuan uji t menunjukkan bahwa hard skill mempunyai dampak positif dan substansial terhadap persiapan lulusan sekolah menengah atas untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, teori pertama dapat dikatakan benar. (Setiawati, Desi, 2021)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada H1 dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Gen Z dan Gen M Di Kota Bengkulu.
2. Hasil uji regresi juga menunjukan H2 *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Gen Z dan Gen M Di Kota Bengkulu.
3. Hasil uji *t – test (Paired t – test)* menunjukan bahwasannya terjadi sedikit perbedaan antara kesiapan kerja dari Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukan bahwasannya soft skill mempengaruhi kesiapan kerja dari Gen Z dan Gen M yang ada di Kota Bengkulu, peneliti menyarankan kepada instansi untuk turut dapat memperhatikan dan meningkatkan soft skill yang dimiliki oleh mahasiswa atau siswa, karena setelah mereka menyelesaikan pendidikan nya mereka akan kembali kedalam dunia kerja dan masyarakat, sehingga kecerdasan emosional menjadi hal yang penting dalam membuat mereka cepat beradaptasi dengan segala kondisi yang ada di kehidupan sosial dan dunia kerja. Untuk Gen Z dan Gen M, mulailah belajar untuk mempelajari, memahami dan menerapkan soft skill karena dengan memiliki kecerdasan emotional yang baik, akan sangat membantu dalam beradaptasi dengan lingkungan sosial, itu juga akan dialami berguna di dunia kerja, terutama bagi yang baru pertama kali terjun kedalam dunia pekerjaan, itu akan sangat membantu.
2. *Hard Skill* menjadi hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu terutama Gen Z dan Gen M yang mana hidup dalam zaman yang sangat menerapkan digitalisasi. Tentunya Gen Z dan Gen M harus menguasai minimal standar dalam mengoperasikan segala sesuatu yang berbasis digital dan rata-rata Gen Z dan Gen M telah memiliki kemampuan basic dalam digitalisasi. Akan tetapi kemampuan standar dalam mengoperasikan sesuatu yang berbasis digital tidak cukup untuk menunjang kompetensi seseorang dalam siap untuk bekerja. Oleh karena itu sangatlah perlu untuk memiliki kompetensi atau kemampuan khusus untuk diri sendiri agar dapat menunjang dan



mendukung kemampuan akademisi yang dimiliki, sehingga individu memiliki nilai lebih baik itu untuk bekerja di suatu perusahaan maupun untuk membuka lapangan pekerjaan sendiri.

3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan melakukan uji perbandingan untuk variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* baik menggunakan *paired t test*, ANOVA maupun yang lainnya, agar hasil lebih komprehensif dan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS Bengkulu. (2023). Keadaan ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu Februari 2023. *Berita Resmi Statistik*, 74, 12. <https://bengkulu.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/792/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--provinsi-bengkulu-februari-2023-sebesar-3-21-persen-dan-partisipasi-angkatan-kerja--tpak--sebesar-72-72-persen-.html>
- Datadiwa, D., & Widodo, J. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Smk Negeri 1 Warureja Tahun 2014. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1), 31–37. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 364–372. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2017). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12–28. <https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1.2678>
- Ihsan, M. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa Smk Negeri 1 Sinjai Analisis. *July*, 1–23. <https://doi.org/10.36232/pendidikan.v6i2.156>
- Irfan, A. M., Amiruddin, A., Sahabuddin, A., & Putri, A. N. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri 4.0 Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Kota Makassar. *JoVI: JOURNAL of VOCATIONAL INSTRUCTION*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.55754/jov.v1i1.32152>
- Jafar, A., & Wahyuni. (2011). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Penelitian*, 26.
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Onsardi. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 51.
- Paramitha, Y., & Ihalauw, J. J. O. I. (2018). Persepsi Generasi Y Mengenai Pekerjaan, Komitmen Kerja, dan Keberlanjutan Kerja. *Journal Of Business & Applied Management*, 11(2), 155–173.
- Putri, R. I., & Harahap, K. (2023). *TRANSEKONOMIKA : Akuntansi, Bisnis dan Keuangan PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Tok The Athlete 's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan)*. 3(4), 685–698.
- Ratih, P., Aswan, M., & Waliamin, J. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja. *Journal of Vocational Instruction*, 1(Mei), 18–26. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.727>
- Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado. 10(1), 172–183.
- Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Sari, C. N. I., & Manuggal, S. A. M. (2008). Jurnal Pendidikan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 2 No.2 Juli, Tahun 2008*, 3(2), 79–92.
- Setiawati, Desi, M. (2021). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi di Masa Pandemi Covid 19. 5(April), 23–35.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Suhartono, E., & Machmuddah, Z. (2020). Kontribusi Intrapersonal Skills dan Interpersonal Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi "X." *Jurnal Sains Manajemen*.
- Sutianah, C. (2021). Peningkatan Kompetensi Kerja berbasis Integrasi Soft Skills, Hard Skills dan Entrepreneur Skills Program Keahlian Kuliner melalui Penerapan Teaching Factory SMK. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(8), 152–167.

<https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/596>

Wahyuni. (2016). *Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan*. 22.

Wijaya, A. A. (2012). *Pengaruh Prestasi Mata Pelajaran K3 dan Pengalaman Praktik Industri terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XII SMK Muda Patria Kalasan*. 1–168.

Yuniendel, R. K. (2018). Kontribusi Soft Skill dan Hard Skill dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah. *Murabby: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 48–59. <https://doi.org/10.15548/mrb.v1i1.286>