

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia kerja saat ini tengah mengalami transformasi signifikan dengan munculnya generasi Z sebagai angkatan kerja baru yang membawa dinamika dan karakteristik tersendiri. Generasi Z tumbuh dalam lingkungan yang sangat terhubung dengan teknologi informasi, sehingga membentuk pola pikir, pola interaksi, dan ekspektasi terhadap dunia kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Kontos et al. 2025). Sebagai calon tenaga kerja, generasi Z menunjukkan orientasi karir yang lebih selektif dengan mempertimbangkan aspek kompensasi, nilai-nilai organisasi, budaya kerja, peluang pengembangan diri, dan *work life balance*.

Melalui perspektif *Self-Determination Theory*, Kontos et al. (2025) menjelaskan bahwa generasi Z sangat memperhatikan sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan psikologis mereka untuk merasa memiliki kebebasan dalam bekerja, percaya diri akan kemampuannya, dan merasa terhubung dengan orang lain di tempat kerja. Pemenuhan kebutuhan tersebut membentuk ekspektasi generasi Z terhadap dunia kerja dan memengaruhi minat mereka dalam mengejar peluang karir pada organisasi tertentu. Oleh karena itu, kesiapan kerja menjadi aspek penting agar generasi Z mampu beradaptasi dan bersaing pada era industri 5.0.

Kesiapan kerja merupakan indikator utama yang menunjukkan sejauh mana mahasiswa generasi Z mampu memenuhi kebutuhan dan tantangan dunia kerja. Nugroho et al. (2024) mengemukakan bahwa kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan penguasaan kemampuan teknis sesuai bidang studi, tetapi juga mencakup kemampuan non-teknis seperti *soft skills*, *digital skills*, dan karakter personal yang mendukung keberhasilan di dunia profesional.

Urgensi kesiapan kerja semakin relevan ketika dikaitkan dengan kondisi mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas yang didominasi oleh generasi Z dan sedang berada pada fase transisi menuju dunia kerja. Kondisi ini menjadikan

mahasiswa sebagai kelompok potensial angkatan kerja muda, namun tidak serta-merta menjamin kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Sebagai dasar pelaksanaan penelitian, penulis memperoleh data *tracer study* lulusan Universitas Andalas berupa data masa tunggu mendapatkan pekerjaan mahasiswa yang termuat pada

Tabel 1.1 Masa Tunggu Alumni Universitas Andalas dalam Memperoleh Pekerjaan Berdasarkan Data *Tracer Study*

No	Tahun Angkatan	0-6 Bulan	7-12 Bulan	>12 Bulan	Jumlah
1.	2019	69%	23%	8%	100%
2.	2020	71%	22%	7%	100%
3.	2021	77,6%	17,9%	4,5%	100%

Sumber: UPT Kewirausahaan dan Karir Universitas Andalas

Berdasarkan tabel *tracer study* tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar lulusan mampu memperoleh pekerjaan dalam waktu relatif singkat setelah menyelesaikan pendidikan. Hal ini terlihat dari tingginya persentase lulusan yang mendapatkan pada rentang waktu 0-6 bulan di setiap angkatan. Selanjutnya, penulis melakukan pra-survei terhadap 20 responden untuk memperoleh gambaran awal kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen Universitas Andalas. Adapun hasil pra-survei dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Variabel Kesiapan Kerja

No	Pertanyaan	Skala					X
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya mampu beradaptasi dengan berbagai situasi sosial	0	0	4	11	5	4,05
2	Saya mampu membangun hubungan yang baik dengan orang lain	0	1	1	8	10	4,35
3	Saya mudah beradaptasi dengan situasi baru	0	1	1	11	7	4,20

4	Saya memiliki kepercayaan diri terhadap kompetensi teknis yang saya miliki	0	0	1	8	11	4,50
5	Saya mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan secara bersamaan	0	1	0	6	13	4,55
6	Saya mampu menganalisis dan menyelesaikan masalah yang kompleks	0	0	1	9	10	4,45
Total Rata-Rata							4,35

Sumber: Data olahan peneliti (2026)

Hasil pra-survei memperlihatkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa tergolong tinggi, tercermin dari skor rata-rata sebesar 4,35. Meskipun demikian, gambaran tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kondisi aktual di pasar tenaga kerja, khususnya dalam penyerapan lulusan muda. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka pada lulusan perguruan tinggi mengalami kenaikan yang cukup tajam, dari 5,10% pada tahun 2024 menjadi 10,12% pada tahun 2025, atau meningkat sebesar 5,02 poin. Fenomena ini menandakan adanya ketidaksesuaian antara persepsi mengenai kesiapan kerja mahasiswa dan tuntutan nyata dunia kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Nugroho et al. (2024) menyebutkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri, terutama terkait penguasaan *soft skills* serta pengalaman kerja.

Dalam konteks ini, *soft skills* dipandang sebagai faktor krusial yang memengaruhi kemampuan adaptif serta tingkat kesiapan kerja generasi Z. Ngo (2024) menyatakan bahwa berbagai keterampilan nonteknis, seperti komunikasi yang efektif, kemampuan bekerja dalam tim, kepemimpinan, pemecahan masalah, berpikir kritis, serta pengelolaan waktu berperan penting dalam mendorong prestasi akademik mahasiswa sekaligus meningkatkan kesiapan kerja mereka menghadapi dunia kerja. *Soft skills* memberikan kemampuan bagi mahasiswa untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial dan profesional secara produktif dan adaptif, yang pada akhirnya juga berdampak positif pada perkembangan karir mereka. Seiring berkembangnya era industri 5.0 yang

menitikberatkan pada sinergi antara manusia dan teknologi, peran *soft skills* semakin menguat karena mencerminkan kemampuan khas manusia yang tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh mesin maupun kecerdasan buatan. Kemampuan untuk berempati, berpikir kreatif, mengambil keputusan di tengah situasi kritis, dan bekerja sama dalam bentuk tim adalah kompetensi yang bersifat manusiawi dan akan tetap relevan bahkan ketika teknologi terus berkembang (Ngo, 2024).

Namun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa meskipun generasi Z memiliki literasi digital yang tinggi, mereka masih menghadapi tantangan dalam penguasaan *soft skills*, terutama dalam komunikasi tatap muka, presentasi, dan kemampuan membangun jejaring profesional. Kondisi ini mendorong perlunya pengujian empiris melalui pra survei *soft skills* mahasiswa.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Variabel *Soft Skills*

No	Pertanyaan	Skala					X
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya mampu menyampaikan ide dengan jelas saat diskusi kelompok	0	1	1	10	8	4,25
2	Saya mampu menggunakan media digital untuk berkomunikasi dengan baik	0	4	3	8	5	3,70
3	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama	0	3	5	7	5	3,70
4	Saya mampu membagi tugas dengan tepat dalam kerja tim	0	0	1	8	11	4,50
5	Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dengan cepat	0	0	2	9	9	4,35
6	Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap situasi atau perubahan baru	0	1	0	5	14	4,60
Total Rata-Rata							4,18

Sumber: Data olahan peneliti (2026)

Pra-survei menunjukkan bahwa *soft skills* mahasiswa berada pada kategori relatif tinggi dengan nilai rata-rata 4,18. Namun, masih terdapat kelemahan pada kemampuan mengelola stres dan keaktifan dalam diskusi akademik yang memperoleh nilai terendah sebesar 3,70, sehingga penguasaan *soft skills* mahasiswa belum merata dan perlu dikaji lebih lanjut.

Selain *soft skills*, penguasaan *digital skills* juga menjadi kebutuhan mendasar bagi mahasiswa generasi Z dalam menghadapi dunia kerja modern. Đorđević et al. (2025) menyatakan bahwa *digital skills* memiliki peran penting dalam membentuk kapabilitas kerja individu pada era digital. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat *digital skills* yang tinggi memiliki peluang lebih besar untuk memasuki pasar kerja serta mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan yang dipicu oleh perkembangan teknologi. Penelitian ini menegaskan bahwa *digital skills* berperan dalam mendukung penyelesaian tugas teknis sekaligus meningkatkan daya saing dan nilai tawar calon tenaga kerja di tengah pasar kerja yang semakin kompetitif dan terdigitalisasi. Bagi generasi Z sebagai *digital natives*, *digital skills* tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan dalam memanfaatkan teknologi secara efektif, aman, dan produktif. Oleh karena itu, pra survei *digital skills* dilakukan untuk memperoleh gambaran awal kondisi mahasiswa.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Variabel *Digital Skills*

No	Pertanyaan	Skala					X
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya mampu berkomunikasi dengan baik menggunakan alat digital	0	1	2	6	11	4,35
2	Kampus menyediakan fasilitas teknologi yang memadai	0	1	2	10	7	4,15
3	Saya mampu menciptakan solusi baru dengan teknologi	0	1	1	9	9	4,30

4	Saya menggunakan teknologi untuk berpikir kreatif	0	1	3	8	8	4,15
5	Saya mampu menerapkan keterampilan digital dalam berbagai situasi	0	0	2	9	9	4,35
6	Pengalaman praktik meningkatkan keterampilan digital saya	0	1	3	10	6	4,05
7	Saya mampu menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas yang kompleks	0	1	1	11	7	4,20
8	Saya mampu mengelola komunikasi digital dalam kerja tim	0	1	1	13	5	4,10
9	Saya memiliki akses terhadap teknologi yang saya butuhkan	0	1	1	12	6	4,15
Total Rata-Rata							4,20

Sumber: Data olahan peneliti (2026)

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki penguasaan *digital skills* yang baik sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja. Penguasaan teknologi sejak dini membuat generasi Z lebih adaptif dalam memanfaatkan teknologi untuk menunjang aktivitas akademik dan profesional. Kondisi ini menunjukkan bahwa *digital skills* menjadi aset penting bagi mahasiswa dalam memperkuat daya saing dan kesiapan kerja di era digital.

Selain penguasaan *soft skills* dan *digital skills*, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh kekuatan karakter personal individu. Karakter personal mencerminkan nilai, sikap, dan perilaku konsisten yang melekat pada individu serta memengaruhi cara mereka berinteraksi dan bertindak dalam lingkungan akademik maupun profesional (Lapsley & Narvaez, 2007). Fahmy et al. (2015) menegaskan bahwa karakter personal seperti integritas, tanggung jawab, disiplin, dan empati berperan penting dalam membangun kepercayaan, kolaborasi, serta etika profesional di tempat kerja. Untuk memperoleh gambaran awal terkait karakter personal mahasiswa, penulis melakukan pra survei *student character*.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Variabel *Student Character*

No	Pertanyaan	Skala					X
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Berperilaku tertib sesuai aturan dan peraturan yang berlaku	0	0	4	11	5	4,05
2	Menjadikan diri sebagai orang yang dapat dipercaya untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan	0	1	2	10	7	4,15
3	Menghargai tindakan orang lain yang berbeda dengan diri sendiri	0	0	3	9	8	4,25
4	Menghargai suku atau etnis lain yang berbeda dengan diri sendiri	0	1	2	10	7	4,15
5	Berusaha menjalin pertemanan dengan banyak orang	0	3	6	8	3	3,55
6	Berpartisipasi dalam menjaga dan memperbaiki kelestarian lingkungan	0	1	4	8	7	4,15
Total Rata-Rata							3,68

Sumber: Data olahan peneliti (2026)

Hasil pra-survei menunjukkan nilai rata-rata *student character* sebesar 3,68. Mengingat instrumen pra survei variabel ini menggunakan pernyataan negatif, skor tersebut mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai karakter mahasiswa belum cukup untuk mencerminkan perilaku profesional. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan karakter belum mencapai tingkat optimal, sehingga upaya pengembangan karakter masih diperlukan mengingat perannya yang penting dalam mendukung kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan uraian sebelumnya, terlihat bahwa adanya *pengaruh soft skills, digital skills*, dan *student character* yang saling berkait terhadap kesiapan kerja mahasiswa generasi Z. Meski demikian, penelitian yang secara komprehensif membahas dampak

soft skills dan *digital skills* terhadap kesiapan kerja dengan *student character* sebagai variabel mediasi masih terbatas, khususnya pada mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan *soft skills* dan *digital skills* dengan *student character* sebagai variabel mediasi mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang sebelumnya, masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimanakah hubungan *soft skills* dengan kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas?
2. Bagaimanakah hubungan *digital skills* dengan kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas?
3. Bagaimanakah hubungan *student character* dengan kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas?
4. Bagaimanakah hubungan *soft skills* dengan karakter mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas?
5. Bagaimanakah hubungan *digital skills* dengan karakter mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas?
6. Bagaimanakah peran mediasi *student character* antara *soft skills* dan kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas?
7. Bagaimanakah peran mediasi *student character* antara *digital skills* dan kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk menelaah permasalahan yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan *soft skills* dengan kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas.
2. Untuk mengetahui hubungan *digital skills* dengan kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas.
3. Untuk mengetahui hubungan *student character* terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas.
4. Untuk mengetahui hubungan *soft skills* terhadap karakter mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas.
5. Untuk mengetahui hubungan *digital skills* terhadap karakter mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas.
6. Untuk mengetahui bagaimana peran mediasi *student character* antara *soft skills* dan kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas.
7. Untuk mengetahui bagaimana peran mediasi *student character* antara *digital skills* dan kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian sebelumnya, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pemahaman serta wawasan baik bagi penulis maupun pembaca mengenai *soft skills*, *digital skills*, kesiapan kerja, dan *student character*. Selain memperkuat kajian akademik di bidang manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta menyediakan dasar bagi pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman sekaligus menjadi acuan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh *soft skills*, *digital skills*, dan *student character* terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 Manajemen FEB Universitas Andalas pada era industri 5.0.

