



Pengaruh Self Efficacy Dan Softskill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XI Jurusan Akuntansi SMKN 3 Bandung Tahun Ajaran 2022/2023

Raden Dian Hardiana¹; A. Sobandi²; Hanna Kesya Novita Rain Sagala³, Muhamad Arief Ramdhany³

¹Program Studi Manajemen, FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia

²Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia

³Program Studi Pendidikan Akuntansi, FPEB, Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence: E-mail: dianhardiana@upi.edu

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of Self-Efficacy and Soft skills on Job Readiness in Class XI students of the Accounting Department of SMKN 3 Bandung. This type of research uses a descriptive quantitative approach, in which information and data are obtained from respondents using a questionnaire. The population in this study were Class XI students of SMKN 3 Bandung Accounting Department consisting of 102 students. The research analysis used Multiple Linear Regression analysis. After the data is collected, the data is analyzed using SPSS software version 24. The results of this study indicate that Self-Efficacy and Soft Skills have a positive effect on work readiness. Self Efficacy and Soft Skills can explain work readiness by 0.743 or 74.3%, while 25.7% is influenced by other factors.

© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 7 June 2023

First Revised 1 July 2023

Accepted 30 July 2023

First Available online 31 July 2023

Publication Date 31 July 2023

Keyword:

Self Efficacy; Softskill; Job Readiness.

1. INTRODUCTION

Permasalahan pengangguran masih menjadi masalah pembangunan di Indonesia, terbukti dengan masuknya isu pengangguran sebagai isu strategis dalam dokumen rencana pembangunan yang disusun oleh pemerintah pusat dan daerah, masalah ini semakin pelik sebagai dampak dari pandemi covid-19 yang terjadi pada tahun 2020.

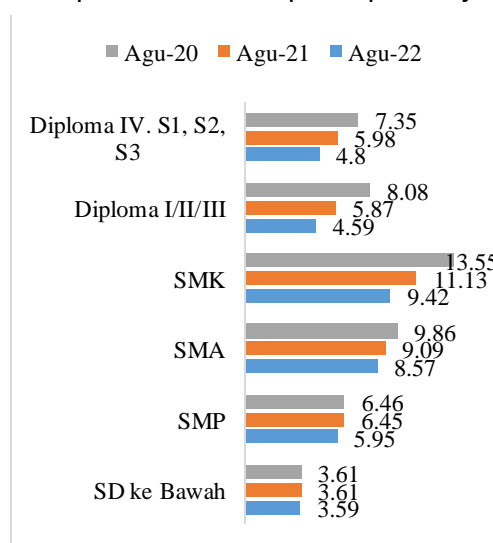
Data Badan Pusat Statistik (BPS) Terdapat 4,15 juta orang (1,98 persen) penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19. Terdiri dari pengangguran karena COVID-19 (0,24 juta orang); Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena COVID-19 (0,32 juta orang); sementara tidak bekerja karena COVID-19 (0,11 juta orang); dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19 (3,48 juta orang).

Pengangguran menurut BPS yaitu: (1) penduduk yang aktif mencari pekerjaan, (2) penduduk yang sedang mempersiapkan usaha/pekerjaan baru, (3) penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, (4) kelompok penduduk yang tidak aktif mencari pekerjaan dengan alasan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja (www.bps.go.id).

Tingkat Pengangguran Terbuka (*open unemployment*) selanjutnya disebut TPT adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja dengan kata lain, semakin tinggi TPT semakin banyak angkatan kerja yang tidak terserap oleh dunia kerja. TPT Indonesia pada tahun 2022 sebesar 5,86 persen atau dari 100 penduduk usia kerja 6 orang diantaranya adalah pengangguran.

Besarnya pengangguran dipengaruhi oleh tidak terserapnya penduduk oleh lapangan kerja, hal ini salah satunya disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja yang dikenal dengan *missmatch* atau *missing link* (Chida & Brown, 2011; Muhammad et al., 2019). Kompetensi lulusan lembaga pendidikan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lapangan kerja.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau pendidikan vokasi merupakan lembaga pendidikan formal yang diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang siap kerja (Ariyanto et al., 2020) sebagai tenaga kerja potensial (Rudi Irwansyah et al., 2020). Karena lulusan SMK dituntut untuk memiliki keterampilan teknis dan persiapan kerja lainnya (Jannah et al., 2016).



Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Agustus 2020–Agustus 2022

Sumber: BPS

Idealnya lulusan SMK memiliki kesiapan kerja (*job readiness*) baik secara keterampilan (*hard skills*) maupun mental (*soft skills*) sehingga lulusannya dapat segera terserap lapangan kerja. Ironisnya data BPS menunjukkan bahwa pada bulan Agustus 2022 TPT tertinggi di Indonesia memiliki pendidikan terakhir SMK dengan 9,42 persen, kondisi ini sama dengan kondisi pada tahun 2020 dan 2021. Dengan kata lain, pengangguran berpendidikan SMK menjadi yang terbanyak dalam tiga tahun terakhir.

Permasalahan ini kemudian diperkuat dengan pernyataan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Republik Indonesia Bapak Nadiem Makarim mengemukakan bahwa SMK masih sulit menjawab tantangan dunia kerja dan sebagian besar SMK belum mampu memenuhi tanggung jawab untuk meluluskan siswanya sebagai orang yang siap diterima di dunia kerja <https://www.medcom.id/>.

Pernyataan yang dilontarkan menunjukkan adanya permasalahan kesiapan kerja dari lulusan SMK, dan hal ini relevan dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa keterampilan kesiapan kerja (*job readiness*) menjadi salah satu faktor prediktor yang signifikan untuk peluang kerja work (Almarzoky Abuhussain et al., 2021; Cleary-Holdforth, 2007).

Kesiapan kerja dapat dilihat dari aspek kompetensi teknis (Jannah et al., 2016; Kapareliotis et al., 2019) dimana pengangguran disebabkan adanya *missmatch* kompetensi teknis lulusan dengan kebutuhan pengguna. Namun beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa aspek kepribadian dan atau *softs skills* menjadi faktor dominan dalam kesiapan kerja lulusan (Ariyanto et al., 2020; Dean, n.d.; Heckman & Kautz, 2012; Lubis, 2021; Savitz-Romer et al., 2015).

Pada Abad ke-21, tuntutan terhadap para lulusan semakin meningkat. Lulusan tidak hanya dituntut untuk menguasai kualifikasi akademik mereka namun juga memiliki kompetensi lain seperti kreativitas (*creativity*), kemampuan memimpin kepemimpinan (*leadership skills*), keterampilan sosial (*social skills*), keterampilan komunikasi (*communicational skills*), dan kesadaran global (*global awareness*), yang secara umum disebut kompetensi abad ke-21 (Hui et al., 2013).

Beberapa penelitian menemukan bahwa masalah permasalahan kerja disebabkan adanya anggapan bahwa keterampilan yang dimiliki masih jauh di bawah tandar industri yang dibutuhkan, sehingga berdampak pada sulitnya lulusan untuk mendapatkan pekerjaan yang memuaskan, rendahnya kinerja organisasi (pemberi kerja) juga pada akhirnya pada ekonomi yang lebih luas (Moore & Morton, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *self efficacy* dan *soft skills* terhadap kesiapan kerja pada SMK jurusan akuntansi yang saat ini juga menjadi sorotan karena menjadi salah satu jurusan dengan jumlah pengangguran terbanyak.

Teori belajar behavioristik merupakan teori belajar yang berfokus kepada perubahan perilaku sebagai dampak dari stimulus dan response. Aliran behavioristik menekankan pada perubahan tingkah laku (*behavior*) yang dapat diamati, dimana menurut aliran ini pada hakekatnya belajar adalah pembentukan asosiasi yang ditangkap oleh panca indera dengan kecenderungan bertindak antara stimulus dan respons (S-R) (Muhamad et al., 2019; Ratnawati et al., n.d.; Vargas, 2017).

Kemampuan kerja lulusan (*Graduate employability*) menurut Hillage and Pollard dalam (Succi & Canovi, 2020) adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diharapkan dapat ditunjukkan oleh para lulusan yang diperoleh di pendidikan tinggi/sekolah.

(Bandura, 1986) mendefinisikan self-efficacy sebagai kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Sedangkan (Alwisol, 2009) mendefinisikan sebagai keyakinan diri bawa la memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Keyakinan yang dimiliki seseorang ini akan memberikan kekuatan dan keteguhan dalam menjalankan aktivitas termasuk kesiapan untuk bekerja.

Soft skills dapat didefinisikan sebagai keterampilan hidup (life skills) (WHO, 1993) atau (Moore & Morton, 2015) mendefinisikan sebagai keterampilan abad ke-21. Soft skills merupakan kombinasi dinamis dari keterampilan kognitif dan metakognitif, keterampilan interpersonal, intelektual, dan praktis (Succi & Canovi, 2020). Soft skills merupakan keterampilan hidup yang didalamnya ada karakter dan nilai moral dan akan membantu seseorang untuk siap menjalani hidup termasuk untuk bekerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis penelitian yang dirumuskan yaitu:

H1 : Self-efficacy berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

H2 : Soft skill berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

2. METHODS

Penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Kerlinger et al., 1973). (Yusuf, 2017) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah bila data yang dikumpulkan berupa kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas Self-Efficacy dan Softskills dan satu variabel terikat yaitu kesiapan kerja yang diukur melalui indikator pada skala ordinal. Pengumpulan dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang diberikan kepada 102 orang siswa kelas XI Jurusan Akuntansi SMKN 3 Bandung Tahun Pelajaran 2022/2023 sebagai responden dalam penelitian ini. Kuesioner menggunakan skala numerik, Skala numerik mirip dengan skala diferensial semantik, dengan perbedaan pemberian skala nomor lima atau tujuh titik pada setiap ujungnya (Sekaran, 2003).

Pengujian hipotesis menggunakan Regresi Linear Multipel setelah dilakukan uji asumsi klasik berupa Uji Normalitas Data, Uji Linearitas, Uji Heteroskedastiditas sebelum dilakukan olah data menggunakan bantuan software SPSS versi 24. Setelah itu dilakukan uji F dan uji t.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Statistik Deskriptif

Berikut ini gambaran deskriptif variabel Kesiapan Kerja *Self Efficacy* dan *Soft Skills* yang dirangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	N
Kesiapan Kerja	264.923	505.465	94
Self Efficacy	328.076	637.322	94
Soft Skills	358.110	697.258	94

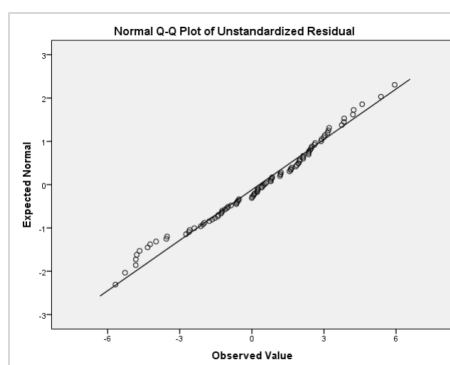
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2023

Besar hubungan antara variabel kesiapan kerja dan *self-efficacy* yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,837, sedangkan variabel kesiapan kerja dan *soft skills* adalah 0,824. Secara teoritis, korelasi antara variabel kesiapan kerja dan *self-efficacy* lebih besar, maka variabel *self-efficacy* lebih berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja dari pada *soft skills*, serta terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel *self-efficacy* dan *soft skills* yaitu 0,858.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Pengujian normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah one sample Kolmogorov-Smirnov dan normality probability plot dengan kriteria apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normality Probability Plot
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2023

Berdasarkan gambar 2 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnova		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.065	94	.200

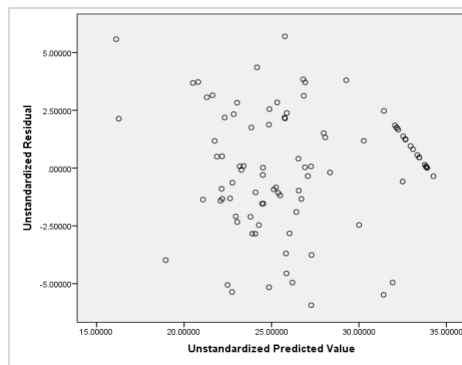
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2023

Tabel 2 di atas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas yang mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

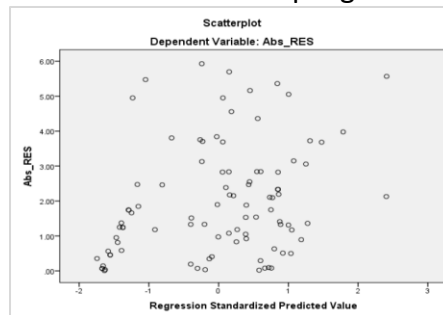


Gambar 3. Grafik Residual Plot Hasil Uji Linearitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2023

Berdasarkan plot residual dengan *fitted value* tersebut, terlihat bahwa tebaran nilai-nilai pada plot membentuk suatu pola acak, sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2023

Dari grafik 4 di atas *Scatterplot* terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau pancaran data tidak membentuk sebuah pola tertentu. Titik-titik tersebut menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteoskedastisitas pada model regresi.

Tabel 3. Hasil Korelasi

Correlations				
		Kesiapan Kerja	Self Efficacy	Soft Skill
Pearson Correlation	Kesiapan Kerja	1000	.837	.824
	Self Efficacy	.837	1000	.858
	Soft Skill	.824	.858	1000
Sig. (1-tailed)	Kesiapan Kerja		.000	.000
	Self Efficacy	.000		.000
	Soft Skill	.000	.000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2023

Besar hubungan antara variabel kesiapan kerja dan *self-efficacy* yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,837, sedangkan variabel kesiapan kerja dan *soft skills* adalah

0,824. Secara teoritis, korelasi antara variabel kesiapan kerja dan *self-efficacy* lebih besar, maka variabel *self-efficacy* lebih berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja dari pada *soft skills*, serta terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel *self-efficacy* dan *soft skills* yaitu 0,858.

Tabel 4 di bawah menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*), atau dengan kata lain kedua variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 4. Entered/Removed Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Soft Skill, Self Efficacy ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. All requested variables entered.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2023

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil perhitungan regresi linier berganda menggunakan SPSS 24

Tabel 5. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3250	1459		2.228	.028
Self Efficacy	.391	.082	.492	4.758	.000
Soft Skill	.291	.075	.401	3.880	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $KK = 3,25 + 0,391 SE + 0,291 SS$. Nilai kefisien variabel *self-efficacy* dan *soft skills* menunjukkan angka positif artinya jika variabel *Self-efficacy* dan *Soft Skills* mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap variabel Kesiapan Kerja.

Pengujian Model Regresi

Untuk menguji model hubungan antar variabel, dilakukan uji F dan menghasilkan angka sebagai berikut

Tabel 6. Hasil Uji F ANNOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.765.033	2	882.516	131.423	.000 ^b
Residual	611.072	91	6.715		
Total	2.376.105	93			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2023

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih rendah dari 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi berarti. Selanjutnya dilakukan uji t untuk menguji hipotesis hubungan antar variabel, dan menghasilkan hasil sebagai berikut.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Ada dua hipotesis penelitian yang akan diuji pada penelitian ini yaitu: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dan *Soft Skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Berikut ini hasil pengujian uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.258	1.458		2.234	.028
Self Efficacy	.391	.082	.492	4.757	.000
Soft Skill	.291	.075	.401	3.879	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil perhitungannya pada tabel 7 di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dan 2 diterima. Hal ini terlihat dari angka signifikansi yang lebih kecil dari 5%, artinya *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dan *Soft Skills* juga berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien tersebut. Dalam hal ini, variabel *Self-Efficacy* dan *Soft Skills* terhadap variabel Kesiapan Kerja. Dengan menggunakan *software* SPSS 24 maka diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.737	259.135

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel *Self-Efficacy* dan *Soft Skills* terhadap variabel Kesiapan Kerja sebesar 0,743 atau 74,3%. Sedangkan sebanyak 25,7% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yaitu faktor eksternal di antara yaitu lingkungan keluarga (rumah), lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan dan gaji.

Pembahasan

Tuntutan dunia kerja pada abad ke-21 terus berkembang seiring dengan perubahan yang terjadi seperti perkembangan teknologi informasi, lulusan pendidikan termasuk SMK sebagai calon pekerja dituntut tidak hanya memiliki keterampilan teknis sesuai dengan jurusan (*hard skill*) juga keterampilan lain yang diminta oleh pengguna. Lulusan yang siap

kerja tidak hanya lulusan yang memiliki keterampilan teknis semata, namun juga harus siap secara mental.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *self-efficacy* dan *soft skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* dan *soft skills* maka semakin siap untuk bekerja. Keyakinan terhadap diri sendiri untuk mengelola dan melaksanakan serangkaian aktivitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tanggungjawab tertentu akan meningkatkan kesiapan untuk bekerja. Temuan ini memperkuat beberapa temuan sebelumnya yaitu (Futri Anggraini, 2022; Muhammad et al., 2019) yang menemukan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Keyakinan menjadi sangat penting karena akan mempengaruhi emosi, pikiran dan tingkah laku seseorang. Keyakinan yang tinggi akan mendorong seseorang untuk lebih optimis, memiliki keteguhan dan keuletan dan pada akhirnya siap untuk menerima berbagai tantangan dan tuntutan termasuk di dunia kerja.

Soft skills akan lebih berfokus kepada pengembangan nilai-nilai atau karakter (Rosidah et al., 2022), keterampilan ini tidak akan terlihat secara langsung seperti *hard skills* yang akan dengan mudah untuk dapat diukur melalui berbagai tes. Meskipun tidak nampak *soft skills* sangat dibutuhkan terutama dengan pekerjaan yang berhubungan dengan manusia. Karakter atau nilai moral menjadi faktor penguat seseorang siap untuk bekerja. Saat ini pengguna lulusan mencari calon pekerja yang memiliki keseimbangan antara *hard skills* dan *soft skills* (Rosidah et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian (Succi & Canovi, 2020) yang menemukan bahwa pengguna lebih mementingkan *soft skills* dari siswa/lulusan.

Akan lebih mudah dan cepat untuk meningkatkan *hard skills* seseorang dibandingkan dengan membangun karakter dan menanamkan nilai moral. *Soft skills* juga dapat disebut sebagai kecakapan dan kompetensi hidup, termasuk kecakapan individu (*intrapersonal*) keterampilan individu (*intrapersonal*), keterampilan komunitas (*interpersonal*), dan keterampilan dalam hubungannya dengan Tuhan (Moma, 2015; Muqowim, 2012; Rosidah et al., 2022).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *soft skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Temuan ini memperkuat penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Dolce et al., 2020; Hui et al., 2013; Rosidah et al., 2022; Succi & Canovi, 2020). Kurikulum yang disusun tidak hanya menuntut siswa untuk dapat menguasai keterampilan pada bidang akuntansi namun juga membangun karakter siswa yang tangguh dan positif. Hal ini menjadi penting karena bidang akuntansi akan bekerja sebagai pengelola keuangan yang dituntut memiliki kejujuran dan moral yang baik.

Indikator yang mengukur *soft skills* yaitu Kemampuan berkomunikasi, kerjasama, tanggung jawab, kejujuran dan adaptasi merupakan kunci agar seseorang siap untuk bekerja. Pada dunia kerja, kerjasama dan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas mutlak dibutuhkan, komunikasi dan kemampuan adaptasi harus dimiliki calon pekerja. Komunikasi yang baik akan terbangun bila seseorang telah nyaman dan beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Ada perbedaan lingkungan dan tekanan antara lingkungan sekolah dan lingkungan kerja. Hanya seseorang yang memiliki karakter atau *soft skills* yang kuat yang siap untuk bekerja.

4. CONCLUSION

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *self-efficacy* dan *soft skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja di SMKN 3 Kota Bandung, artinya semakin tinggi *self-efficacy* dan *soft skills* seseorang maka semakin siap ia untuk bekerja.

Untuk meningkatkan kesiapan kerja, perlu meningkatkan self-efficacy dan soft skills siswa melalui pembelajaran yang tidak hanya berfokus kepada hard skills semata namun juga upaya untuk meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri siswa terhadap dirinya sendiri. Penanaman karakter harus dibangun terutama pada aspek adaptasi, siswa harus aadaptif dimana lingkungan pekerjaan sangat berbeda dengan lingkungan sekolah.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah scope penelitian masih relatif sempit dan menggunakan self-efficacy dan soft skills sebagai variabel bebas. Peneliti selanjutnya dapat memperluas scope penelitian dan menambahkan variabel bebas lain terutama yang bersumber dari luar diri seperti pelatihan kerja

5. AUTHORS' NOTE

The authors declare that there is no conflict of interest regarding the publication of this article. Authors confirmed that the paper was free of plagiarism.

6. REFERENCES

- Almarzoky Abuhussain, S. S., Elrggal, M. E., Salamatullah, A. K., Althobaity, A. A., Alotaibi, A. F., Almeleebia, T. M., Almangour, T. A., & Alhifany, A. A. (2021). Work readiness scale for pharmacy interns and graduates: A cross-sectional study. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(9), 976–980. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.07.018>
- Alwisol. (2009). Psikologi kepribadian. UMM Press.
- Ariyanto, A., Wahyudin, A., Martono, S., Nurul Ulum Lebaksiu Jalan Karangmoncol, S. I., Muncul, K., Lor, L., Lebaksiu, K., & Tengah, J. (2020). The Effect of Soft Skills to Student's Work Readiness Through Learning Achievements and on the Job Training as Interviening Variable (Empirical Studies on Accounting Major of Vocational High School Students in Tegal Regency). *Journal of Economic Education*, 9(1), 118–124. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jeec>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundatioan of Thouhgt and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall Inc.
- Chida, M., & Brown, G. (2011). Evaluating the gap between industry assessment of job readiness and graduation standards in higher education institutions: The case of fashion studies. *International Journal of Fashion Design, Technology and Education*, 4(2), 71–82. <https://doi.org/10.1080/17543266.2010.525533>
- Cleary-Holdforth, J. (2007). Student Non-attendance in Higher Education: A Phenomenon of Student Apathy or Poor Pedagogy. *Level 3*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.21427/D71T7F>
- Dean, S. A. (n.d.). *ScholarWorks Soft Skills Needed for the 21st Century Workforce*. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., & Ghislieri, C. (2020). The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29(1), 57–76. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1697937>
- Futri Anggraini, B. (2022). Hubungan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XI SMK Pembina 1 Palembang. <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Heckman, J. J., & Kautz, T. D. (2012). NBER WORKING PAPER SERIES HARD EVIDENCE ON SOFT SKILLS Hard Evidence on Soft Skills. <http://www.nber.org/papers/w18121>
- Hui, Y. K., Kwok, L. for, & Ip, H. H. S. (2013). Developing 21st-Century Competencies for Job Readiness. *International Conference, ICBL*, 199–209.

- Jannah, U. M., Suswanto, H., & Handayani, A. N. (2016). Vocational high school student's readiness to work in internet service provider enterprise: Based on mastery vocational competence, internship and job interest. *AIP Conference Proceedings*, 1778. <https://doi.org/10.1063/1.4965778>
- Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538–549. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086>
- Kerlinger, Fred, N., & Elazar, P. (1973). *Multiple Regression in Behavioral research*. Holt, Rinehart and Winstons.
- Lubis, R. K. (2021). The Effect of Soft Skill On Work Readiness Facing Society 5.0 In Informatics Engineering Students of STMIK Pelita Nusantara Medan. In *Journal of Management Science (JMAS)* (Vol. 4, Issue 1). <https://iocscience.org/ejournal/index.php/JMAS>
- Moma, L. (2015). Peningkatan soft skills siswa smp melalui pembelajaran generatif. *Cakrawala Pendidikan*, 34(2).
- Moore, T., & Morton, J. (2015). The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education. *Studies in Higher Education*, 42(3), 591–609. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1067602>
- Muhamad, A., Asfar, I. A., Negeri, P., & Pandang, U. (2019). TEORI BEHAVIORISME (Theory of Behaviorism). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34507.44324>
- Muhammad, A. H., Amawidyati, S. A. G., & Rizki, B. M. (2019). Apakah Anda Bekerja? Self-Efficacy dan Job Search Readiness pada Mahasiswa Are You Ready to Work? Self-Efficacy and Job Search Readiness in College Students. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(2), 135–141. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Muqowim. (2012). Pengembangan soft skill guru, Pedagogi.
- Ratnawati, E., Tadris, J., & Sosial, I. P. (n.d.). KARAKTERISTIK TEORI-TEORI BELAJAR DALAM PROSES PENDIDIKAN (PERKEMBANGAN PSIKOLOGIS DAN APLIKASI).
- Rosidah, R., Sasmita, N., Wisataone, V., & Hanafi, M. (2022). Character development strategies through the soft skills training to students for job readiness. *Journal of Social Studies (JSS)*, ISSN (2), 207–216. <https://doi.org/10.21831/jss.v18i2>
- Rudi Irwansyah, M., Meitriana, M. A., & Suwena, K. R. (2020). Student Work Readiness in Vocational High School. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 158.
- Savitz-Romer, M., Rowan-Kenyon, H. T., & Fancsali, C. (2015). Social, Emotional, and Affective Skills for College and Career Success. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 47(5), 18–27. <https://doi.org/10.1080/00091383.2015.1077667>
- Sekaran, U. (2003). *Research Method for Business a Skill – Building Approach* (4th Edition). Salemba Empat.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Vargas, E. A. (2017). B. F. Skinner's theory of behavior. *European Journal of Behavior Analysis*, 18(1), 2–38. <https://doi.org/10.1080/15021149.2015.1065640>
- WHO. (1993). *Life Skills Education in Schools, Skills for Life*.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Kencana.

www.bps.go.id

<https://www.medcom.id/>.