

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka pada penelitian ini terdiri dari *soft skill* yaitu keterampilan komunikasi, keterampilan berpikir kritis dan keterampilan kerjasama tim serta kemampuan kerja mahasiswa. Penjabaran konsep dan dasar – dasar teori yang akan digunakan pada variabel, serta hipotesis menjadi focus penelitian akan dijelaskan beserta dengan kerangka pikir untuk mempermudah pemahaman hubungan antar variabel.

#### A. *Soft skill*

##### 1. Pengeratian *soft skill*

*Soft skill* adalah keterampilan manusia seperti ketegasan, kompetensi perilaku, kreativitas, keterlibatan, kepemimpinan, etos kerja, pengendalian diri dan keterbukaan (Rao, 2017; Szilárd et al., 2018). Ini juga dikenal sebagai keterampilan pribadi yang mencakup komunikasi, kerja tim, kreativitas, dan pemecahan masalah. Menurut Yeardley (2017), *soft skill* berarti delegasi, jaringan, manajemen waktu, kapasitas membangun tim dan kesadaran individu. Oleh karena itu, *soft skill* meliputi akuntabilitas pribadi, etos kerja yang kuat, sikap positif, motivasi diri, tingkat kolaborasi,

keterampilan interpersonal, resolusi konflik, keterampilan negosiasi, kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas orang, kejelasan komunikasi, berpikir kreatif, dan kemampuan pembinaan dan pendampingan. Tang (2018) menyatakan bahwa *soft skill* adalah sifat pribadi yang meningkatkan interaksi, kinerja pekerjaan dan pertumbuhan karir.

Rao (2015) menyebutkan bahwa *soft skill* sangat penting untuk pertumbuhan karir dan kompetensi sosial. Seseorang yang memiliki *soft skill* lebih memiliki keterampilan sosial untuk berinteraksi dan berjejaring yang memungkinkan orang tersebut berprestasi lebih banyak. Berbeda dengan *hard skill* (keterampilan teknis) yang dipelajari melalui pelatihan, *soft skill* lebih terkait dengan emosi dan wawasan yang sangat sulit diukur dan dievaluasi (Wesley et al., 2017). *Soft skill* telah menjadi signifikan baik dalam kehidupan pribadi maupun profesi. Memiliki *soft skill* membantu individu untuk terhubung secara psikologis dengan orang lain. Oleh karena itu, praktik *soft skill* membantu individu dan organisasi untuk memahami kebutuhan orang lain, dan mengarahkan mereka untuk bertindak sesuai untuk keuntungan bersama.

Elfindri et al., (2011) mengidentifikasi *soft skill* sebagai salah satu bentuk kecakapan hidup dalam masyarakat, baik bagi individu, kelompok, maupun Pencipta. Dalam hal ini keterampilan yang dimaksud adalah berkomunikasi atau berinteraksi, berbahasa, mengelola emosional, kelompok, moral dan etika, kesantunan, serta aspek mental. Yuliani (2012)

menyatakan bahwa *soft skill* merupakan salah satu bentuk *behavioral skill* disebut juga *interpersonal skill*, termasuk keterampilan komunikasi atau interaksi, negosiasi dan penyelesaian konflik, pemecahan masalah secara kreatif, pemikiran strategis, keefektifan pribadi, pembangunan tim, keterampilan dan ide yang berpengaruh termasuk kompetensi. Berdasarkan penjelasan menurut para ahli disimpulkan bahwa *soft skill* merupakan keterampilan pribadi manusia yang sangat penting bagi masa depannya dalam membangun suatu hubungan yang baik dengan sesama tetapi harus dikembangkan agar lebih maksimal. *soft skill* meliputi keterampilan komunikasi yang baik, berpikir kritis dan kerja sama tim.

## 2. Manfaat dari soft skill

*Soft skill* dapat memberikan berbagai manfaat untuk diri sendiri dan juga orang lain. Berikut beberapa manfaat *soft skill* :

- a. Dengan kemampuan ini kita dapat menunjang dan meningkatkan profesionalitas yang ada pada diri seseorang dalam menjalankan tugas dan usaha yang sedang dikerjakan. Sikap profesionalitas ini dapat menambah nilai dan meninggalkan kesan positif pada *audiens*.
- b. Menambahkan nilai pada penciptaan jasa yang ada dalam diri seseorang, orang tersebut dapat memiliki nilai tambah yang jelas berbeda dari orang sekitar.

- c. Membantu meningkatkan nilai ekonomi suatu barang. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk menghasilkan suatu barang yang memiliki nilai jual tinggi dan dapat melakukan tugas secara efektif dan juga efisien.
  - d. Individu memiliki kesempatan untuk meningkatkan pendapatan. Memiliki keterampilan dan kemampuan yang berbeda dapat dimanfaatkan untuk berbagai hal ekonomis lainnya.
  - e. Dapat memberikan dukungan secara pribadi kepada orang lain. Karena individu memiliki keterampilan lain, semua pekerjaan akan lebih efisien dan tidak membutuhkan banyak tenaga kerja.
3. Prinsip *Soft Skill*

Prinsip Teguh Susanto (2012) bersifat esensial dan alamiah, karena perbuatan atau penyangkalan mengikuti hukum alam yang mempengaruhi pelakunya. Ada beberapa prinsip *soft skill* yaitu :

- a. Prinsip setiap orang berhak dihargai

*Soft skill* harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang mempromosikan hubungan yang harmonis dengan orang lain. Prinsip yang mengedepankan keharmonisan dengan orang lain adalah menghormati orang lain. orang tidak perlu alasan untuk bersyukur. Setiap orang berhak untuk dihormati.

- b. Prinsip membangun kedamaian hati

*Soft skill* harus didasarkan pada prinsip yang menciptakan kenyamanan dalam diri sendiri dan dengan orang lain.

c. Prinsip menabur dan menuai

*Soft skill* harus didasarkan pada prinsip kausal dan konsisten untuk membantu para profesional mendapatkan imbalan. Prinsip memuaskan hubungan sebab akibat ini adalah menabur dan menuai. Tindakan dan sikap ini membuahkan hasil.

Prinsip-prinsip tersebut mendukung peran penerapan *soft skill* profesional. Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip penting mendorong penggunaan *soft skill* untuk alasan yang baik dalam melayani profesi dengan baik. Keterampilan individu memperkuat profesional secara keseluruhan, mengembangkan pikiran untuk mengatasi hambatan psikologis dan kemampuan mengatasi masalah pekerjaan.

*Soft skill* juga merupakan aset tidak berwujud yang dimiliki orang. *Soft skill* sebagai *intangible* berharga ketika digunakan untuk menghasilkan sesuatu yang penting. Agar bermanfaat, kita harus menerapkan *soft skill* kepada orang-orang dan menggunakan dengan semaksimal mungkin sehingga kita dapat memberikan nilai yang lebih bagi diri kita sendiri dan orang lain.

#### 4. Cara meningkatkan *soft skill*

*Soft skill* yang dimiliki oleh seseorang tentunya harus ditingkatkan agar lebih efektif dan bermanfaat. Adapun cara meningkatkan *soft skill* sebagai berikut:

##### a. Interaksi dengan sesama

Membangun interaksi dan komunikasi memberikan kesempatan untuk memahami sikap dan tingkah laku individu. Dapat memperbaiki perilaku dan sikap tidak baik. Dari berbagai reaksi orang lain, kita bisa memeriksa diri sendiri dan belajar untuk memperbaiki diri. *Soft skill* kemudian secara tidak langsung berkembang dalam diri kita.

##### b. Belajar mengatur waktu

Setiap orang pasti pandai dalam mengatur waktu. Jika anda tidak mengalokasikan waktu dengan baik, tugas dan aktivitas yang ingin dilakukan tidak akan selesai dalam waktu yang ditentukan. Untuk itu kita harus mampu mengatur waktu dengan baik, meskipun banyak pekerjaan pasti akan terselesaikan dengan tepat waktu, terarah dan teratur.

##### c. Menguasai emosi

Kita harus dapat menguasai semaksimal mungkin untuk mengendalikan segala emosi yang ada dalam diri. Untuk itu sangat

diperlukan namanya pengendalian diri agar seseorang mampu mengontrol emosinya.

d. Aktif organisasi

Hampir semua perguruan tinggi kini banyak menawarkan kegiatan dan aktivitas yang dapat meningkatkan *soft skill* mahasiswanya. Oleh karena itu, kami berharap mahasiswa dapat bergabung dengan satu atau lebih organisasi. Keseriusan, dedikasi, ketekunan, loyalitas dalam memasuki organisasi dan pelaksanaan semua kegiatan dalam organisasi. Menjadi manajer organisasi membuat kita belajar untuk mengoordinasikan persoalan secara menyeluruh. Dan hal tersebut dapat memberikan poin penting dalam meningkatkan *soft skill* secara efektif.

e. Menenal diri

Saat menenal diri sendiri lebih baik, anda akan mengetahui apa yang anda miliki dan memahami keterampilan tersebut, dari mana anda dapat mulai belajar dan mengasah keterampilan tersebut.

f. Membangun relasi

Kita perlu mulai membangun relasi yang baik dengan orang lain. Membangun relasi yang baik harus berdasarkan komunikasi yang tepat. Untuk itu kita harus mengasah kemampuan komunikasi kita agar tidak terjadi kesalahan dalam membangun relasi dengan orang lain.

## 5. Dimensi dan Indikator *soft skill*

Berikut adalah dimensi dan indikator *soft skill* menurut Robbins, diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2014:48) sebagai berikut :

### a. Kesadaran Diri

Indikatornya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

### b. Manajemen Diri.

Indikatornya keyakinan dalam pemecahan masalah.

### c. Motivasi Diri

Indikatornya adalah pengaturan diri dan kemampuan untuk mematuhi segala sesuatu yang berlaku.

### d. Empati

Indikatornya adalah kemampuan untuk mendorong sosialisasi yang baik di antara karyawan.

### e. Keterampilan Sosial.

Indikator berbagai pengetahuan tentang pekerjaan mereka dengan orang lain.

## 6. Komponen *soft skill*

Atiqur, M., Sarker, R, dkk (2021) terdapat tiga komponen *soft skill* umum yang dipertimbangkan untuk menyelidiki persepsi mahasiswa dan sebagai fokus dari penelitian ini, sebagai berikut:

a. Keterampilan komunikasi

Komunikasi adalah kebutuhan dasar manusia sejak lahir, dan sepanjang hidup orang terlibat dalam kegiatan komunikatif berkali-kali. Dan tindakan tersebut berkisar dari aktivitas individu, hingga aktivitas dua orang atau lebih, kelompok, keluarga, organisasi, hingga ruang publik ditingkat lokal, nasional, regional, dan global, atau melalui media massa. Perilaku komunikatif dapat bersifat verbal, nonverbal, langsung dan tidak langsung (Sendjaja, "Pengantar ilmu komunikasi." (2014):1-41).

Menurut Miller (Mulyana,2017:68), komunikasi terjadi ketika suatu sumber mengirim pesan kepada penerima dengan maksud dasar untuk mempengaruhi perilaku penerima. Arifin (2008) Keterampilan komunikasi adalah kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan ide, pesan dan gagasan kepada orang lain seta individu dengan cara yang jelas mudah dipahami. Keterampilan komunikasi yang baik bekerja dan membantu seseorang mencapai ide dan mengembangkan keterampilan yang lebih baik. Seperti melakukan hubungan yang baik diantara sesama serta lingkungan sekitar, dan saat melakukan tes wawancara.

Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia dalam kehidupan sehari – hari, dan komunikasi juga membutuhkan feedback dalam prosesnya agar kita dapat mencapai tujuan yang dimaksud dalam

sebuah komunikasi dan menggunakan bahasa yang dapat dipahami dan mengerti apa yang disampaikan.

b. Keterampilan berpikir kritis

Muhammad Irham dan Novan Ardy Wiyani (2013) melihat sebagai proses pembangkitan representasi mental baru yang melibatkan interaksi kompleks antara berbagai proses mental melalui transformasi informasi. Abstraksi penilaian, penalaran, imajinasi, pemecahan masalah, dll.

Berpikir kritis adalah proses berpikir tentang suatu ide atau gagasan suatu masalah guna mengambil keputusan yang akurat sehingga suatu masalah yang bermakna dapat dipecahkan (Soleh, 2014). Pada hakekatnya, pemecahan masalah adalah proses dimana seseorang dapat memecahkan suatu masalah sampai selesai. Kemampuan memecahkan masalah adalah kemampuan individu untuk berpikir dan mengambil keputusan menggunakan proses yang tepat (Hamzah, 2007).

c. Keterampilan kerjasama tim

Kerjasama tim adalah bentuk kerjasama dalam suatu kelompok yang dapat bekerja sama dengan baik. Sebuah tim dapat terdiri dari banyak orang dengan keterampilan berbeda tetapi dapat bekerja sama dengan baik dibawah kepemimpinan. Tim diharapkan unggul dalam kerja

tim dari pada berpikir dalam isolasi karena mereka dapat bekerja sama dan saling mengandalkan untuk mencapai tujuan bersama dan memecahkan masalah (Dewi, 2007).

7. Indikator keterampilan komunikasi, keterampilan berpikir kritis dan keterampilan kerjasama tim Sharma (2009) dan Pritchard Jennifer (2013) memiliki beberapa indikator ini dapat dikategorikan sebagai kebutuhan pribadi dan keterampilan yang baik untuk dimiliki individu. Sebagai berikut,

a. Keterampilan komunikasi

Kemampuan Komunikasi tertulis yang efektif, kemampuan komunikasi lisan secara efektif, dan kemampuan mendengarkan secara aktif

b. Keterampilan berpikir kritis

Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah, memecahkan masalah dan memperbaiki masalah, mendapatkan ide menemukan solusi alternative, bersikap reseptif, memahami seseorang di lingkungan kerja.

c. Keterampilan kerjasama tim

Kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif, membangun hubungan secara efektif, bertanggung jawab dalam kelompok, menghormati nilai – nilai budaya lain, dan berkontribusi dalam kerja kelompok.

## 8. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Menurut Syah ( 2008) dalam wahyuningsih (2017:14) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *soft skill* mahasiswa yaitu diantaranya faktor internal dan faktor eksternal.

### a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi antara lain, kecerdasan, bakat, minat, motivasi, dan sikap.

### b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi antara lain, keadaan keluarga, dosen, fasilitas kampus, motivasi sosial dari dosen, dan lingkungan serta kesempatan.

## **B. Kemampuan kerja (*Employability*)**

### 1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah salah satu hal terpenting yang harus dilakukan mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja (Adipura, 2009). Individu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas mereka baik di kampus maupun selama masa periode pelatihan sebelum memasuki dunia kerja. Kemampuan dapat dijadikan acuan untuk persiapan sebelum bekerja. Istilah kemampuan kerja untuk membedakan mereka yang dapat bekerja dan tidak bekerja (Mirsa & Khurana, 2017).

Pool *and* Sewell (2014) mendefenisikan kemampuan kerja sebagai kompetensi memperoleh keahlian, pengetahuan, pemahaman, dan

individualitas, memungkinkan seseorang untuk memilih pekerjaan, membuat mereka merasa nyaman dan akhirnya berhasil. Brewer (2013) kemampuan kerja individu didasarkan pada beberapa faktor utama diantaranya pendidikan dasar, pelatihan ekstensif dan keterampilan dasar lanjutan digunakan dalam berbagai situasi. Ini tentang keterampilan komunikasi, kerjasama dalam tim, pemecahan masalah, dan mengatasi teknologi. Ketenagakerjaan berfokus pada keterampilan dan kualitas lain yang dibutuhkan individu untuk menemukan dan mempertahankan pekerjaan mereka saat ini (Rothwell, Arnold, 2007).

Yorke dan Knight (2006) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai serangkaian hasil termasuk keterampilan dan pemahaman, yang membantu mahasiswa dan lulusan menemukan pekerjaan serta membuat pilihan pekerjaan yang sukses, dan diri mereka sendiri, tenaga kerja dan masyarakat, menguntungkan perekonomian masyarakat. Cuyper dan Witte (2011), karyawan dan perusahaan menginginkan kemampuan kerja. Organisasi memandang orang yang kerja cenderung berkinerja tinggi, memiliki berbagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Dari beberapa penelitian mengenai prestasi kerja, sebagian besar penelitian fokus pada prestasi kerja sebagai keterampilan yang berkaitan dengan karakteristik individu (Mansour & Dean, 2016). Kesiapan kerja, atau kemampuan untuk bekerja adalah transisi dari universitas ke dunia

kerja. Kemampuan kerja dapat membantu mahasiswa tingkat akhir untuk mempersiapkan masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa kemampuan kerja merupakan suatu keterampilan dan keahlian yang sangat penting, terutama bagi mahasiswa sedang menyiapkan perubahan karir dan menghadapi pekerjaan nyata untuk memberikan dunia kerja bagi seseorang untuk mengubah karier dan menghadapi dunia kerja nyata.

## 2. Dimensi kemampuan kerja

Kemampuan kerja membantu individu mengidentifikasi pekerjaan dan peluang karir. Kemampuan kerja. Menurut Pool and Swell (2014) kapasitas kerja terdiri dari beberapa komponen yang disebut 'CareerEDGE':

### a. *Career Development Learning*

Kebutuhan akan pendidikan dan pengembangan karir untuk memungkinkan individu menemukan peluang di pasar kerja. Individu membutuhkan dukungan di kampus sehingga mahasiswa dapat menunjukkan prestasi dan keterampilan mereka kepada pemberi kerja saat mereka lulus dan mendapatkan pekerjaan.

### b. *Experience (work/life)*

Pengalaman individu membantu mengembangkan kompetensi dan keterampilan utama untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengusaha menghargai orang yang memiliki pengalaman profesional

dan dapat menerapkan apa yang mereka pelajari. Mahasiswa harus menyadari bahwa pengalaman – pengalaman yang mereka miliki dapat meningkatkan kemampuan kerja.

c. *Degree Subject Knowledge, Understanding and skills*

Memiliki arti sebagai penilaian suatu individu mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mereka miliki dapat membantu dalam kemajuan belajar dan bekerja bagi kehidupan. Tetapi individu itu sendiri harus memahami secara baik tentang pengetahuan, keterampilan atau wawasan apa saja yang akan memperkuat persiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja.

d. *General skills*

Imajinasi, kreativitas, kemampuan beradaptasi atau fleksibilitas, keinginan untuk belajar, otonomi, kerja tim, keterampilan komunikasi verbal yang baik, ketahanan, keterampilan matematika, manajemen waktu, tanggung jawab dan pengambilan keputusan, perencanaan, organisasi dan kekuatan organisasi merupakan kemampuan untuk menggunakan teknologi baru. Tujuan dari komponen ini adalah agar lulusan digambarkan sebagai individu dengan pengembangan bisnis, imajinasi, kreativitas, kemampuan beradaptasi, kemauan untuk belajar dan kemampuan untuk membangun bisnis. Dalam hal ini dapat dijadikan sebagai nilai tambah bagi para mahasiswa yang lulus dan untuk menghadapi dunia kerja.

e. *Emotional intelligence*

Pendidikan saja tidak cukup untuk memberi orang kemampuan untuk menentukan kelayakan kerja mereka. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan potensi kerja anda. Bagaimana anda berinteraksi dengan orang lain adalah bagian penting dari organisasi anda.

3. Faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

McQuaid & Lindsay (2005) dalam Kadiyono, L., A & Sulistiobudi (2018) mengenai teori – teori kemampuan kerja ditemukan tiga faktor yang berpengaruh pada kemampuan kerja sebagai berikut :

a. Faktor Individual

Faktor individual merupakan atribut-atribut pribadi yang menentukan seseorang dapat dipekerjakan atau tidak. Faktor ini terdiri dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, ras) yang dapat mempengaruhi motivasi dan kemampuan ketika melakukan pekerjaan tertentu. Kemudian, kompetensi personal (motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan untuk belajar dan lain-lain), kesehatan fisik dan mental, serta pendidikan dan penguasaan kerja.

b. Faktor Relasi

Faktor hubungan adalah kegiatan yang terjadi di lingkungan masyarakat dan budaya kerja. Faktor-faktor tersebut berpengaruh bagi keterampilan, keinginan ataupun tekanan sosial yang didorong oleh

keluarga ketika mencari pekerjaan untuk meningkatkan kesempatan kerja.

c. Faktor Kontekstual

Faktor kontekstual merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi diluar seseorang, yaitu tuntutan pekerjaan, budaya kerja, karakteristik organisasi, rekrutmen dan teknologi. Tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang berhubungan dengan lokasi, sentralitas dan tingkat persaingan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kesempatan kerja dan sistem rekrutmen. Kemudian karakteristik organisasi berhubungan dengan sistem remunerasi, jam kerja, peluang untuk dapat berkembang dan promosi jabatan. Budaya tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja dan dapat mempengaruhi sikap untuk meningkatkan prestasi kerja.

4. Dampak kemampuan kerja

Dimensi dari kemampuan kerja berhubungan dengan pentingnya karir seperti status pekerjaan dan kualitas pekerjaan. Tingkat nilai kelulusan dan pengalaman kerja dala, human capital, serta social capital berhubungan dengan status pekerjaan (Roma, Gamboa, & Peiro, 2016). Kemampuan kerja tidak hanya kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan saja, tetapi juga merupakan kapasitas seseorang dalam mencari jaringan dan pasarnya sendiri, mengarahkan karir, serta mempertahankan pekerjaan (Brewer, 2013). Orang dengan kemampuan kerja tinggi juga memiliki keberhasilan

mengatasi masalah karena mereka terampil dan percaya diri dalam berinteraksi dan mudah beradaptasi dengan lingkungan (Fugate et al.,2004)

#### 5. Strategi mengembangkan kemampuan kerja

Ada enam cara untuk mengembangkan kemampuan kerja pada mahasiswa (Robinson, 2000) antara lain:

- a. Keahlian dapat dikembangkan agar individu dapat memperoleh keterampilan tersebut melalui pendidikan, masyarakat, dan lingkungan kerja. Untuk itu perlu ditetapkan tujuan dan sasaran yang tepat dalam proses pendidikan individu.
- b. Orang tua harus terlibat guna memotivasi kemampuan kerja.
- c. Gunakan pendekatan demokratis dalam proses mengajar individu tentang kelayakan kerja dan tanggung jawab karyawan.
- d. Guru, pengawas atau pelatih dapat memberikan hal baik tentang keterampilan profesional yang diperlukan. Individu harus mengamati langsung keterampilan dasar yang penting dan paling dibutuhkan di dunia kerja.
- e. Kegiatan praktik kerja dilakukan agar mahasiswa dapat memahami dan mengetahui secara langsung keterampilan yang sesuai.
- f. Tetapkan tujuan kelayakan kerja bagi pekerja sehingga mereka dapat bertanggung jawab atas tindakan mereka.

## C. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terbentuk berdasarkan penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai hubungan variabel dalam penelitian yang sudah dilakukan, serta dapat memperkaya literatur yang digunakan untuk memvalidasi penelitian yang dilakukan. Dibawah ini adalah pemaparan penelitian sebelumnya yang ditulis di beberapa jurnal mengenai penelitian ini.

Tabel 2.1  
Penelitian terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>The Effectiveness of Finishing School Programmes from the Perspectives of Graduates and Employers</i>	1. Soft skills 2. Employability 3. Finishing school programmes	Subyek penelitian : 3952 responden Alat analisis: Chi-square, test, deskriptif statistik, Chi-square tests, and a multinomial logit model	Adanya perbedaan pengaruh yang signifikan antara soft skill dengan finishing school programmes
2	<i>Soft skill development for employability: A case study of semi graduate students at a Vietnamese transnational university</i>	1. Soft skill (independent skill/interpersonal relationships) 2. Employability 3. Graduate students at a Vietnamese transnational university	Subyek penelitian: 28 responden Alat analisis: data kualitatif, melalui proses wawancara semi-terstruktur	Soft skill development, employability memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi keberlangsungan mahasiswa dalam menuju dunia kerja global
3	Hubungan antara Efikasi Diri dengan Employability pada Mahasiswa tingkat akhir	1. Efikasi diri 2. Employability	Subyek penelitian : 117 responden Alat analisis: GSES dan skala employability	Adanya hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan employability pada mahasiswa tingkat akhir
4	<i>Saudi Teachers' Knowledge of Critical Thinking Skills and Their Attitudes Towards Improving Saudi Students' Critical Thinking Skills</i>	1. Critical Thinking Skills (CTS) 2. Saudi Teachers	Subyek penelitian: 408 responden Alat analisis: analisis data kualitatif, melalui proses wawancara semi-terstruktur	Hasil penelitian menunjukkan tingkat keterampilan berpikir kritis tinggi dan sikap terhadap peningkatan keterampilan berpikir kritis mahasiswa sangat positif.
5	<i>The Importance of Soft Skills in employer's employment and Retention: Success perspectives from employers and community colleges</i>	1. Soft skill (Professionalism/integritas, keandalan, komunikasi, dan kerja sama tim) 2. Employer's 3. community colleges	Subyek penelitian: 20 pengusaha lokal dan 7 administrator community college Alat analisis : Surveys, interviews	Hasil penelitian menunjukkan soft skill sangat penting bagi pemberi kerja dan sekolah menengah atas. Penelitian menunjukkan bahwa soft skill seringkali merupakan prediktor kesuksesan karir yang lebih baik daripada keterampilan teknis
6	<i>Soft Skills Perceived by Students and Employes as Relevant Employability Skills</i>	1. Soft Skills (communication skill, teamwork skill, critical thinking skill, Decision-making skills, Generic skills, Interpersonal skills) 2. Employability Skills	Alat analisis: analisis data kualitatif, melalui proses wawancara semi-terstruktur	Adanya hubungan positif dan signifikan antara Soft Skills dengan employability skills
7	<i>Graduate Employability: Perception of Graduate Students on Soft Skills Towards Employability in Bangladesh</i>	1. Soft Skills (communication skill, teamwork skill, critical thinking skill) 2. Students Employability	Subyek penelitian : 325 responden Alat analisis: AFA, CFA, SEM	Soft skills berpengaruh positif terhadap employability

Sumber: Data primer diolah 2022

## D. Pengembangan Hipotesis

Komunikasi adalah aktivitas tiap hari yang dilakukan setiap orang di tempat kerja. Karyawan berkomunikasi dengan manajer dan klien secara teratur, dan komunikasi yang efektif sangat penting disetiap tingkatan. Pengusaha percaya bahwa komunikasi sebagian besar membutuhkan soft skill untuk berkembang karena karyawan sering kali perlu terlibat dengan pekerjaan

yang membutuhkan tingkat kepemimpinan dan aktivitas pengambilan keputusan yang berbeda (Majid et al., 2012; Patasril & Tanlatin, 2017). Melalui komunikasi karyawan dapat bertukar ide dan pengetahuan dengan manajemen, dan juga membantu mereka untuk berurusan dengan orang lain.

Dianggap bahwa keterampilan komunikasi membantu karyawan untuk bernegosiasi dan berjejaring secara profesional (Rao, 2017). Komunikasi yang baik mengembangkan hubungan antara karyawan dan pemberi kerja. Ini mengurangi kesalahpahaman dan membuka peluang kerjasama dan koordinasi untuk keuntungan bersama. komunikasi adalah salah satu keterampilan paling menuntut yang selalu dicari pemberi kerja saat mempekerjakan karyawan. Berdasarkan ini, hipotesis berikut dibuat.

H1: Keterampilan komunikasi berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja mahasiswa.

Pemikiran kritis adalah keterampilan lunak lain yang membantu karyawan untuk kesuksesan karier. Berpikir kritis memungkinkan karyawan untuk bekerja di bawah tekanan, menetapkan prioritas, dan menyelesaikan masalah secara holistik (Tang, 2018). Berpikir kritis tampaknya merupakan soft skill yang sangat penting untuk berbagai jenis organisasi. Meskipun pemikiran kritis lebih dikaitkan dengan pendidikan, sekarang ini juga dianggap sebagai elemen utama kesuksesan di tempat kerja (Zuo et al., 2018). Ketika karyawan dapat berpikir kritis, maka mereka dapat bertindak lebih profesional. Profesionalisme membantu dalam menetapkan batasan di tempat kerja, dan

menunjukkan rasa hormat kepada orang lain (Hamilton & Brabbit, 2007). Berpikir kritis juga memastikan etika kerja, kesetaraan dan keadilan (Beeri et al., 2013). Berpikir kritis dapat mengumpulkan informasi dengan benar yang membantu orang mengambil keputusan. Melatih pemikiran kritis juga membantu seseorang untuk membuat konsep hasil, memecahkan masalah yang kompleks dan mendorong refleksi diri. Itu sebabnya pemberi kerja lebih memilih kandidat dengan keterampilan berpikir kritis. Hipotesis berikut dikembangkan berdasarkan argumen yang disebutkan di atas.

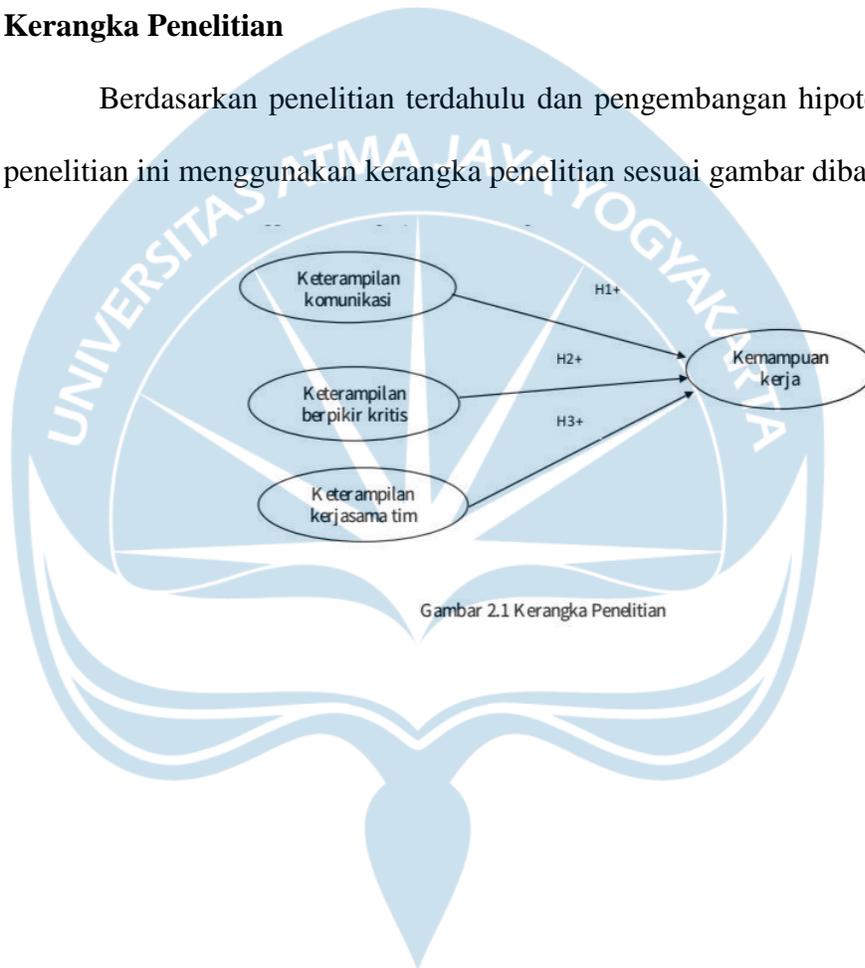
H2: Keterampilan berpikir kritis berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja mahasiswa.

Kerja tim adalah unsur penting dari *soft skill*. Banyak penelitian telah menunjukkan efektivitas kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja kerja (Kalleberg, 2009; Criss, 2010; Weinstein et al., 2013). Kapasitas dalam membangun tim yang efektif dan bekerja sebagai tim membuat orang lebih berdaya dan terhubung. Rao (2017) telah menyebutkan tentang kerja sama tim untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih lancar. Etos kerja dan moral ditingkatkan ketika orang bekerja dalam tim. Penting juga untuk memberikan upaya bersama untuk kesuksesan bisnis strategis. Kerja tim menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dengan motivasi kerja yang positif (Tang, 2018). Itulah sebabnya karyawan perlu memiliki kemampuan untuk bekerja dalam tim. Selama proses seleksi karyawan, keterampilan kerja tim juga diselidiki. Dengan demikian hipotesis penelitian selanjutnya:

H3: Keterampilan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja mahasiswa

### E. Kerangka Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis diatas, penelitian ini menggunakan kerangka penelitian sesuai gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian