

KETERAMPILAN APA YANG SIAP DIGUNAKAN GEN Z SAAT BEKERJA DI ERA INDUSTRI 4.0: BUKTI DI PENDIDIKAN TINGGI INDONESIA

Fery Riyanto^{1*}, Hardani Widhiastuti¹, Rusmalia Dewi¹

¹Magister Psikologi, Universitas Semarang, Indonesia

*Corresponding author: feryriyanto2@gmail.com

ABSTRACT

Universities around the world have recently expanded their attention to include “employability skills,” which are the soft and hard skills deemed relevant and important for graduates to start a career in a rapidly changing labor market. This research looks at competency, hard skills, and soft skills, as well as work preparation in the industrial era 4.0 among Indonesian state and private university students in Generation Z. Work preparation in the industrial era 4.0, competency, hard skills and soft skills are the variables used in this research. All participants in this research were students from Indonesian public and private universities, or generation Z. A total of 400 final semester Generation Z students aged 18 to 28 years were used as samples in this research. Proportional random sampling is the method used for sampling. Questionnaires are used in survey data collection methods. AMOS 26 software was used in the data analysis procedure for this research with the Structural Equation Model (SEM). The findings of this research indicate that although soft skills have a direct or indirect impact on job readiness, hard skills have an indirect effect.

Keywords: *soft skill, hard skill, competence, work readiness, generation z*

PENDAHULUAN

Menurut beberapa analis, era industri 4.0 adalah era dimana organisasi memproduksi komoditas dengan menggunakan mesin sebagai penggerak seperti robot, *artificial intelagance* (AI), *intenet of thing* (IoT) dan *big data*. Revolusi ini hadir untuk mengatasi permasalahan produktivitas dan efektivitas dalam proses industri (Low et al., 2019). Karena generasi milenial (generasi Y) yang sering disebut dengan masa milenial sudah memasuki dunia kerja dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja mengalami momentum transisi generasi yang cukup besar (Rachmawati, 2019). Menurut banyak ahli, generasi milenial menawarkan pola pembaharuan di dunia kerja. Hal ini disebabkan adanya kekhasan generasi tersebut dengan pendahulunya (Gbrielova & Buchko, 2021).

Kita tahu bahwa generasi X dan generasi Milenial merupakan generasi yang paling banyak bekerja. Namun seiring bertambahnya usia, generasi milenial penerus yang dikenal dengan Generasi Z juga mulai memasuki dunia kerja, meski jumlahnya masih sedikit (Gbrielova & Buchko, 2021). Hal ini agar mereka dapat melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi, sekolah menengah atas, dan sekolah kejuruan (Rachmawati, 2019). Menurut Bencsik & Juhasz, (2016), Generasi Z mengacu pada orang-orang yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010. Besar kemungkinannya pada masa industri saat ini, generasi baby boomer yang mulai memasuki masa pensiun, generasi X, generasi milenial, dan generasi milenial. sebagian kecil Generasi Z akan

menunjukkan momentum yang berbeda dalam satu bisnis (Schroth, 2019).

Pendidikan tinggi tingkat universitas secara historis memberikan penekanan literal pada persiapan siswa untuk memasuki dunia kerja. Hasilnya, “pengetahuan dan keterampilan lulusan merupakan fondasi untuk mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja.” Universitas-universitas di seluruh dunia baru-baru ini mengalihkan penekanan mereka untuk menekankan “keterampilan kerja,” yang dianggap penting dan relevan bagi lulusan, seperti keterampilan lunak dan keras, serta keterampilan sosial, untuk memulai karir di pasar tenaga kerja yang berkembang pesat (Benati & Fischer, 2019). Seperti yang kita ketahui sebelumnya, perguruan tinggi harus mampu mendidik mahasiswanya untuk memasuki dunia kerja. Namun, perguruan tinggi belakangan ini lupa bahwa generasi mahasiswa yang mereka ajar pada tahun ini berbeda dengan generasi sebelumnya (Tari-kasnako et al., 2020). Mayoritas generasi yang menempuh pendidikan tinggi di bidang ini adalah Generasi Z. Perguruan tinggi kini dihadapkan pada tugas mencari cara agar generasi ini siap menghadapi era industri 4.0. Menurut penelitian Singh & Dangmei, (2016), generasi Z masih bersifat formatif. Kompetensi utama mereka adalah menggunakan teknologi, namun mereka kekurangan kemampuan lain, seperti memecahkan masalah. Generasi ini juga belum menunjukkan kapasitas menganalisis situasi dan mengambil kesimpulan (Tjiptono et al., 2020). Permasalahan pengangguran terbuka di Indonesia masih menjadi permasalahan yang sulit untuk diselesaikan. Banyak pengangguran terpelajar yang masih menganggur. Data pengangguran yang tersedia di Indonesia menunjukkan bahwa pengangguran terdidik di Indonesia (lulusan perguruan tinggi) mengalami penurunan pada tahun 2022 yaitu sebesar 4,9 persen, turun 1,89 persen dibandingkan tahun sebelumnya yaitu 2021 sebesar 5,98. Namun pada triwulan I tahun

2023, angka pengangguran terdidik meningkat menjadi 5,45 persen. Data ini menunjukkan fenomena baru: mereka yang berpendidikan tinggi masih kesulitan mendapatkan pekerjaan. Rachmawati (2019) menyatakan bahwa lulusan perguruan tinggi Indonesia sulit diserap karena tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan serta tidak memiliki soft skill dan hard skill yang mumpuni.

Penelitian tentang “tantangan kesiapan kerja lulusan di kawasan Asia-Pasifik dan peran Sumber Daya Manusia” oleh Verma et al., (2017) menyoroti tantangan yang dialami lulusan dari Malaysia, Indonesia, dan Australia dalam mendapatkan pekerjaan. Motivasi keterampilan lulusan dan kesenjangan antara harapan pengusaha dan kemampuan lulusan merupakan permasalahan utama di Indonesia terkait kesiapan lulusan memasuki dunia kerja. Peserta dari Indonesia memaparkan kompetensi dan kemampuan lulusan program pendidikan tinggi dan vokasi, serta kesiapannya memasuki dunia kerja. Penelitian lebih lanjut terhadap mahasiswa bisnis Australia yang dilakukan oleh Benati & Fischer, (2019), menunjukkan bahwa mahasiswa tidak merasa kurang siap untuk mendapatkan pekerjaan termasuk modal manusia, modal sosial, modal budaya, modal identitas, dan modal finansial. Meskipun demikian, banyak siswa yang merasa secara psikologis dan kemampuannya dalam mengelola tantangan yang diharapkan di lapangan, antara lain stres, jam kerja yang panjang, dan persyaratan lingkungan formal.

Pengembangan *soft skill* dan kesiapan siswa memasuki dunia kerja dengan bantuan universitas saling berkaitan, menurut penelitian Teng et al. (2019) tentang mahasiswa bisnis Tiongkok dan Malaysia. Penelitian Rahmat et al. (2019) mengamati variabel-variabel yang mempengaruhi prospek pekerjaan pelajar

Malaysia selama Revolusi Industri. Mahasiswa revolusi industri keempat dengan skor *soft skill* dan *hard skill* 4,0 menunjukkan tidak ada hubungan antara kedua kategori tersebut dengan kesiapan kerja. Hal ini memungkinkan para pendidik baru untuk meneliti seberapa siap siswa mereka menghadapi dunia kerja, khususnya dalam konteks revolusi industri 4.0. Kemampuan yang perlu dipersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja telah dibuktikan melalui penelitian sebelumnya. Namun, kualitas siap kerja tidak disertakan dalam studi sebelumnya yang dibutuhkan Generasi Z. Kami berupaya mengidentifikasi dan eksplorasi keterampilan yang paling dibutuhkan Generasi Z untuk sukses di Era Industri 4.0 berdasarkan uraian di atas.

TINJAUAN LITERATUR

Pengaruh *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja

Beberapa pendapat menjelaskan kecerdasan emosional kini dianggap sebagai *soft skill* (Low et al., 2019). Oleh karena itu, *soft skill* kini dipandang memiliki dampak signifikan terhadap persiapan lulusan memasuki dunia kerja, terutama dalam menghadapi persaingan di era industri 4.0 (R.K. Lubis, 2021). *Soft skill* sangat penting dalam dunia kerja saat ini. Saat ini, kemampuan tersebut dapat digunakan untuk mentransfer pengetahuan perguruan tinggi ke dunia kerja (Setiana et al., 2019). *Soft skill* hadir dalam berbagai bentuk, seperti membantu orang menciptakan karier mereka sendiri dan etika profesional di tempat kerja. Untuk menciptakan dan meraih peluang di masa depan, lulusan memerlukan *soft skill* (Rasid et al., 2018). *Soft skill* untuk merancang karir seseorang dan mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini, diketahui bahwa selain dibantu oleh komponen *hard skill*, *soft skill* di masa depan akan berdampak signifikan terhadap seberapa cepat lulusan mendapatkan pekerjaan (Paramitha, 2020). Semakin

banyak *soft skill* yang dimiliki seseorang, semakin siap mereka memasuki dunia kerja. Menurut penelitian Lisdiantini, (2019), *soft skill* secara signifikan meningkatkan persiapan seseorang memasuki dunia kerja. H1: *Soft skills* berpengaruh positif pada kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z.

Pengaruh *Hard skill* terhadap Kesiapan Kerja

Mahasiswa generasi Z perlu dipersiapkan memasuki dunia kerja ketika memasuki dunia kerja dengan *hard skill*. Hal ini disebabkan karena pekerjaan membutuhkan keahlian teknologi (Caruana, 2021). Oleh karena itu, keterampilan *hard skill* masyarakat harus dikembangkan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kesiapan angkatan kerja. Orang yang berketerampilan keras biasanya mendukung kesuksesan di tempat kerja (Warna et al., 2020). Jelaslah bahwa peningkatan produksi mengikuti peningkatan *hard skill* dalam diri seseorang. Oleh karena itu, meningkatkan *hard skill* sangat penting untuk meningkatkan kesiapan kerja.

Setiawati dan Mayasari, (2021) dalam artikelnya menyebutkan bahwa *hard skill* berperan penting dalam mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja dalam menghadapi persaingan global. *Soft skill* dapat didefinisikan sebagai bakat emosional dan *hard skill* sebagai kemampuan kognitif. Seseorang akan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya jika memiliki bakat tersebut. Idealnya siswa harus memiliki kemampuan keras dan lunak agar dapat berhasil (Cahyadiana, 2020). Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan derajat kesiapan kerja setiap lulusan, maka *soft skill* dan *hard skill* harus mendapat pertimbangan matang dan pengembangan lebih dalam (Adnan et al., 2021). Menurut temuan penelitian Setiawati & Mayasari, (2021), lulusan yang memiliki *hard skill* akan menunjukkan lulusan yang kompetitif.

H2: *Hard skill* berpengaruh positif pada kesiapan kerja generasi Z.

Pengaruh *Soft skill* terhadap Kompetensi

Membangun kesiapan kerja pada individu dimulai dari *soft skill*nya. Perilaku, gaya komunikasi, dan kepribadian kerja seseorang dibentuk oleh *soft skill*nya (Siburian et al., 2022). *Soft skill* penting untuk membantu orang menjadi kompeten. Orang akan menjadi profesional di tempat kerja karena bakat lembutnya. Orang bisa sukses di tempat kerja dan diterima dengan baik oleh orang lain (Kurniawan, 2020). Orang tersebut perlu memiliki keterampilan keras dan lunak, atau kompetensi kerja.

Menurut jurnal Chavan & Carter, (2018), siswa dapat memperoleh manfaat besar dari pengembangan berbagai *soft skill* dalam program pendidikan tingkat universitas ketika berhubungan dengan dunia kerja. *Soft skill*, seperti komunikasi, kerja tim, dan teknik pemecahan masalah, sangat penting untuk kompetensi individu. Dalam publikasi Low et al, (2019), menyoroti betapa pentingnya *soft skill* bagi calon lulusan untuk membangun model kompetensi yang relevan di era industri 4.0. *Soft skill* dipandang lebih dari sekedar kompetensi (Ahmad et al., 2019). Menurut Setiana et al, (2019), *soft skill* adalah kompetensi akademik dan teknis yang dapat diukur yang mengungkapkan kepribadian dan karakter seseorang. Menurut penelitian Wibowo et al, (2020); Hadiyati & Fahmi, (2020), *soft skill* memberikan dampak positif yang besar pada kompetensi.

H3: *Soft skills* berpengaruh positif pada kompetensi generasi Z.

Pengaruh *Hard skill* terhadap Kompetensi

Kemampuan seorang pekerja dalam melaksanakan suatu tugas dengan baik melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan bakat disebut dengan *hard skill* (Setiawati & Mayasari, 2021). Keterampilan keras adalah keterampilan yang diperlukan

untuk melaksanakan tugas yang memerlukan ketangkasan manual atau pelatihan khusus dan menuntut kompetensi dari pekerja. Untuk menunjang pencapaian individu, *hard skill* yang dimiliki individu sangatlah penting. *Hard skill* seseorang menentukan kualitas karya yang dihasilkannya. *Hard skill* merupakan salah satu komponen kompetensi yang membentuk seorang individu.

Cahyadiana, (2020) menegaskan bahwa *hard skill* inilah yang membuat seseorang memenuhi syarat untuk kompeten dalam bidang keilmuan. *Soft skill*, sebaliknya, akan membantu siswa belajar bagaimana mengendalikan emosinya sendiri dan orang lain. Siswa akan menggabungkan kedua kemampuan tersebut ke dalam aktivitasnya dan memiliki prospek sukses yang lebih besar jika memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang memadai (Supriadi et al., 2020). Kemahiran dan pemahaman teknis seorang bidan disebut dengan *hard skill* (Setiana et al., 2019). Menurut penelitian Fahmi et al., (2020) dan Al Mamun et al., (2019), *hard skill* meningkatkan kompetensi secara signifikan.

H4: *Hard skill* berpengaruh positif pada kompetensi Generasi Z.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja

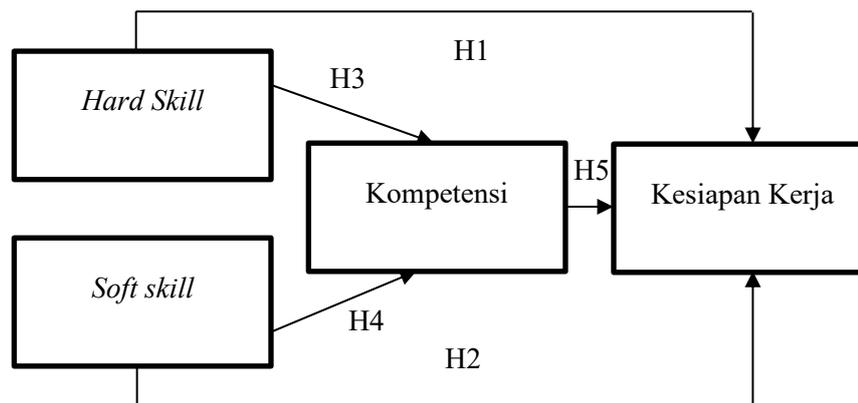
Kompetensi merupakan kebutuhan bagi tenaga kerja saat ini (Biletska et al., 2021). Orang akan lebih sulit menyelesaikan tugas atau pekerjaan jika mereka tidak memiliki kompetensi karena pengetahuan dan kemampuan mereka tidak memungkinkan mereka untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (DiBenedetto & Myers, 2016). Menurut Dobrowolski & Drozdowski, (2022) mereka yang memiliki kompetensi yang diperlukan akan dianggap kompeten di bidang pekerjaannya. Hasil dari proses belajar unik setiap orang adalah kompetensi. Diperlukan kegiatan peningkatan kompetensi untuk menentukan sejauh mana kemampuan

khusus berkorelasi dengan persiapan memasuki dunia kerja. Tingkat kesiapan kerja seseorang meningkat seiring dengan tingkat kompetensi pribadinya (Siddique et al., 2022).

Saat ini dunia industri menginginkan calon sumber daya manusia yang kompeten dan siap bekerja, semakin banyak perusahaan yang menjalin kemitraan dengan perguruan tinggi (Chavan & Carter, 2018). Terlepas dari kenyataan bahwa kompetensi dianggap penting untuk kesiapan kerja dan sejalan dengan sisi permintaan pemberi kerja, banyak penelitian menunjukkan adanya kesenjangan yang dirasakan dalam kualitas penawaran bagi lulusan (Low et al.,

2019). Lulusan yang berkompentensi tinggi juga akan sangat siap memasuki dunia kerja. Namun jika tingkat kompetensi lulusannya rendah maka akan menjadi tantangan tersendiri bagi mahasiswa untu bertahan pada pasar tenaga kerja yang kompetitif. Untuk dapat diterima dalam organisasinya, calon sumber daya manusia (SDM) harus kompeten, menurut A.S. Lubis dkk. (2019). Hal ini menjadikan penting bagi lulusan masa kini untuk mengembangkan kompetensinya. Menurut penelitian Pangastuti & Khafid (2019), kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesiapan tenaga kerja.

H5: Kompetensi berpengaruh positif pada kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z



Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Perguruan tinggi negeri (PTN) dan perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia menjadi objek penelitian penelitian yang dilakukan di sana pada bulan Mei hingga September 2021. Seluruh mahasiswa semester akhir di perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia yang termasuk dalam demografi Generasi Z, berusia 18 hingga 28 tahun, merupakan populasi penelitian. Dalam penelitian ini, siswa Generasi Z yang berjumlah 400 orang

(n=400) dijadikan sampel. Pengambilan sampel acak proporsional adalah metode yang digunakan untuk pengambilan sampel. Karena setiap sub populasi mempunyai jumlah objek penelitian yang berbeda-beda dan setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel, maka digunakan teknik proporsional random sampling. Kuesioner online dan tertutup digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, yang kemudian dianalisis menggunakan

perangkat lunak AMOS 26 dan Structural Equation Model (SEM).

Tabel 1
Demografi Responden

Variabel	Klasifikasi	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Perempuan	210	52,5%
	Laki-laki	190	47,5%
Universitas	PTN	200	50%
	PTS	200	50%
Fakultas	SAINTEK	189	47,25%
	SOSHUM	211	52,75%

Sumber: Data primer 2023.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan temuan yang pada dasarnya sama ketika pengukuran dilakukan lagi pada objek yang sama ditunjukkan dengan pengujian reliabilitas. Menurut Sarstedt et

al., (2020), terdapat nilai reliabilitas minimum yang dapat diterima sebesar 0,70 untuk indikator yang membentuk variabel laten. Tabel di bawah ini menampilkan temuan pengolahan data penelitian ini dari *Construct Reliability* (C.R.) dan *Variance Extraction* (AVE):

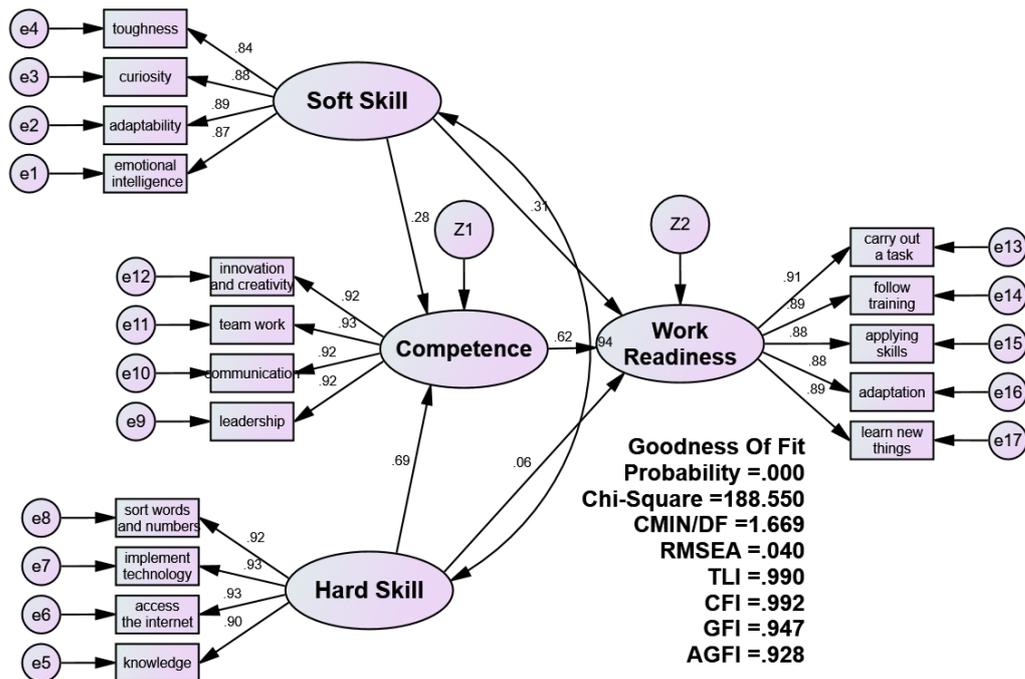
Tabel 2
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Loading Factor	C.R	AVE
<i>Soft skill</i>		0.927	0.760
Kekerasan	0.843		
Keingintahuan	0.882		
Kemampuan beradaptasi	0.889		
Kecerdasan emosional	0.873		
<i>Hard skill</i>		0.956	0.845
Urutkan kata dan angka	0.916		
Menerapkan teknologi	0.929		
Mengakses internet	0.928		
Pengetahuan	0.904		
Kompetensi		0.958	0.851
Inovasi dan kreativitas	0.920		
Kerja tim	0.929		
Komunikasi	0.920		
Kepemimpinan	0.921		
Kesiapan Kerja		0.951	0.749
Melaksanakan tugas	0.914		
Ikuti pelatihan	0.890		
Menerapkan keterampilan	0.879		
Keterampilan adaptasi	0.884		
Pelajari hal-hal baru	0.889		

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap nilai ketergantungan lebih dari atau sama dengan 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan model SEM ini memenuhi

standar keandalan alat ukur tersebut. Nilai varians yang diekstraksi juga lebih tinggi dari (>) 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran model SEM memenuhi kriteria ekstraksi faktor yang efektif.

Tes Analisis Faktor Konfirmatori (CFA).



Sumber: AMOS 2023.

Gambar 2
Model Struktural

Analisis pemodelan persamaan struktural menentukan hubungan antar variabel yang diteliti. Indikator *Goodness Off-fit* menentukan apakah hubungan struktural antar variabel sudah sesuai (Purwanto et al., 2021). Analisis pengolahan data menunjukkan bahwa beberapa komponen yang digunakan untuk membuat model penelitian di seluruh prosedur analisis SEM model hanya sebagian memenuhi standar *goodness of fit* yang telah ditetapkan (Purwanto et al., 2021). Chi-square sebesar 188,550 yang menunjukkan kondisi wajar, nilai probabilitas 0,000 0,05, nilai GFI 0,947 > 0,90, dan nilai AGFI 0,928 > 0,90 semuanya menunjukkan bahwa ukuran

goodness of fit yang memenuhi kondisi adalah memuaskan. Nilai yang memenuhi syarat goodness of fit mempunyai nilai sebagai berikut: RMSEA = 0.040 0.08, TLI = 0.990 > 0.95, CFI = 0.992 > 0.95, dan CMIN/DF = 1.669 2.0. Dapat dikatakan model ini lolos uji kelayakan dengan akseptabilitas tinggi. Oleh karena itu, tidak perlu mengubah model konseptual yang telah disahkan. Gambar 2 menunjukkan hasil analisis penggunaan model persamaan struktural pada penelitian ini sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menguji hubungan antar variabel laten dengan melihat nilai P (Probability) atau C.R. (Critical Ratio) pada bobot regresi output AMOS (Purwanto et al., 2018). Syarat

hipotesis diterima jika rasio kritis awal (CR) lebih dari $> 1,96$ dan nilai probabilitas (P) kurang dari $< 0,05$ (Purwanto et al., 2021). Uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Hipotesis

	β	C.R	P	Hasil
Kesiapan kerja <- <i>Soft skill</i>	0.313	3.922	0.000	Diterima
Kesiapan kerja <- <i>Hard skill</i>	0.062	0.627	0.531	Ditolak
Kompetensi <- <i>Soft skill</i>	0.279	3.293	0.000	Diterima
Kompetensi <- <i>Hard skill</i>	0.689	8.017	0.000	Diterima
Kesiapan kerja <- Kompetensi	0.651	7.216	0.000	Diterima

Sumber: AMOS 2023.

Pengaruh *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa di perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia yang termasuk dalam Generasi Z jauh lebih siap memasuki dunia kerja ketika mereka memiliki *soft skill*. Kemampuan beradaptasi merupakan *soft skill* utama yang meningkatkan kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan besarnya kemampuan beradaptasi yang dimiliki oleh mahasiswa Generasi Z, karena mereka sudah sangat sesuai dengan tuntutan Era Industri 4.0 kekinian. Ketika seseorang memiliki sifat adaptif yang tinggi, ia akan lebih mudah menerima orang lain ketika ia mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas rumah atau pekerjaan. *Soft skill* seseorang seperti komunikasi dan mendengarkan secara aktif akan meningkat dengan kemampuan beradaptasi yang tinggi. Untuk membekali diri bekerja di Industri 4.0, calon mahasiswa harus melakukan hal tersebut. Penelitian ini didasarkan pada temuan penelitian Muspah dkk., 2019; Lisdiantini, 2019: menyatakan bahwa dampak positif *soft skill* terhadap kesiapan kerja sangatlah besar.

Pengaruh *Hard skill* terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa generasi z perguruan tinggi negeri dan swasta Indonesia. Hal ini menunjukkan adanya keterbukaan baru bahwa *hard skill* belum tentu berdampak langsung terhadap kesiapan kerja seseorang. Namun hal itu akan berdampak pada kompetensi individu. Penelitian tersebut mengikuti hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dkk., (2019) yang mengatakan bahwa *hard skill* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh *Soft skill* terhadap Kompetensi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi mahasiswa generasi z perguruan tinggi negeri dan swasta Indonesia. Salah satu faktor utama *soft skill* yang berdampak besar terhadap kompetensi mahasiswa Generasi Z adalah kemampuan beradaptasi. Kita belum tahu perubahan Industri 4.0 semakin maju karena perubahan industri semakin cepat. Sumber Daya Manusia Industri diharapkan mewaspadai perubahan tersebut dan memiliki kemampuan adaptasi yang kuat

dalam menghadapi perubahan dunia industri. Hal ini menunjukkan bahwa siswa generasi z mempunyai kemampuan beradaptasi yang tinggi karena adaptasi yang baik akan membuat mereka siap menghadapi perubahan dunia kerja di masa depan. Beberapa pendapat menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi yang tinggi memperbesar potensi individu dalam bidang akademik karena adaptasi mencerminkan kompetensi manusia untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Penelitian tersebut mengikuti hasil Al Mamun et al., (2019); Wibowo et al., (2020) mengatakan *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh *Hard skill* terhadap Kompetensi.

Temuan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa generasi Z Indonesia. Faktor *hard skill* yang dominan adalah kemampuan teknologi, yang sangat mempengaruhi kesiapan kerja. Kita tahu bahwa salah satu kelebihan generasi Z adalah mereka merupakan pengguna teknologi yang masif, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pemanfaatan teknologi menjadi modal kuat bagi mereka untuk berkarya di masa depan. Hal ini dilatarbelakangi oleh era industri 4.0 yang mana penggunaan teknologi begitu pesat dan tidak terkendali sehingga siswa generasi z di era ini cenderung fokus membangun kualitas kompetensinya dengan mempelajari teknologi. Penelitian tersebut mengikuti hasil Abdul, (2018); Fahmi, Hadiyati, & Ahmad, (2020) mengatakan *hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap

kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z perguruan tinggi negeri dan swasta Indonesia. Faktor kompetensi yang utama adalah kerjasama tim dalam mempengaruhi kesiapan kerja di era industri 4.0 generasi z. Hal ini membuktikan bahwa siswa generasi Z saat ini mempunyai kerjasama tim yang tinggi, dibuktikan dengan kemampuannya dalam bekerja sama sebagai faktor dominan dalam variabel kompetensi. Hal ini menyusul A. S. Lubis et al., (2019) yang menyatakan bahwa generasi z cenderung memiliki kerja sama tim yang tinggi dibandingkan pendahulunya. Sebab, generasi ini ramah dan berempati terhadap orang lain. Penelitian tersebut mengikuti hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiyasari & Indiarito, (2017); Pangastuti & Khafid, (2019) mengatakan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

KESIMPULAN

Faktor pertama yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa generasi z di institusi negeri dan swasta Indonesia untuk memasuki dunia kerja pada revolusi industri keempat adalah *hard skill* melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Hal ini menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi dan persiapan mahasiswa Generasi Z memasuki dunia kerja di perguruan tinggi negeri dan swasta Indonesia meningkat seiring dengan tingkat *hard skill* yang dimilikinya. Di institusi negeri dan swasta Indonesia, *soft skill* mahasiswa generasi z untuk kesiapan kerja di era industri 4.0 menjadi faktor kedua yang mempengaruhi kesiapan tersebut. Dapat dikatakan bahwa mahasiswa generasi z yang bersekolah di perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia semakin siap menghadapi pekerjaan di era industri 4.0 semakin tinggi tingkat *soft skill*nya. Faktor keempat yang mempengaruhi mahasiswa Generasi Z yang bersekolah di perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia adalah

soft skill melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Hal ini menghasilkan kesimpulan bahwa mahasiswa generasi z pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia semakin berkompeten dan siap kerja jika semakin tinggi tingkat *soft skill*nya. Kesiapan kerja pada mahasiswa Generasi Z di institusi negeri maupun swasta di Indonesia tidak terpengaruh oleh *hard skill* di era industri 4.0. Untuk mempersiapkan kesiapan kerja di era industri 4.0, mahasiswa generasi z harus lebih menguasai *hard skill*nya terlebih dahulu.

REKOMENDASI

Rekomendasi dan saran penelitian, kami menyadari bahwa jumlah sampel yang kami gunakan masih terlalu kecil. Penyelidikan lebih lanjut diperlukan mengenai jenis keterampilan yang dapat digunakan oleh Generasi Z untuk bekerja di masa depan. Kami berpendapat bahwa kemampuan adaptasi teknologi menjadi perhatian utama generasi z dalam kesiapan kerja mereka, sehingga program pengembangan karir generasi z mungkin fokus pada pengembangan kemampuan teknis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. E. (2018). Entrepreneurial skills and growth of Small and Medium Enterprise (SMEs): A comparative analysis of Nigerian entrepreneurs and Minority entrepreneurs in the UK. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i5/4083>
- Adnan, A. H. M., Rahmat, A. M., Mohtar, N. M., & Anuar, N. (2021). Industry 4.0 critical skills and career readiness of ASEAN TVET tertiary students in Malaysia, Indonesia and Brunei. *Journal of Physics: Conference Series*, 1793(1), 0–11. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1793/1/012004>
- Ahmad, A. R., Segaran, Soon, N. K., Sapry, H. R. M., & Omar, S. S. (2019). Factors influence the students' readiness on industrial revolution 4.0. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue), 461–468.
- Al Mamun, A., Fazal, S. A., & Muniady, R. (2019). Entrepreneurial knowledge, skills, competencies and performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 29–48. <https://doi.org/10.1108/apjie-11-2018-0067>
- Benati, K., & Fischer, J. (2019). *Beyond human capital : student preparation for graduate life*. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2019-0244>
- Bencsik, A., & Juhasz, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Biletska, I. O., Paladieva, A. F., Avchinnikova, H. D., & Kazak, Y. Y. (2021). Use of Modern Technologies By Foreign Language Teachers: Developing Digital Skills. *Linguistics and Culture Review*, 5(S2), 16–27. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5ns2.1327>
- Cahyadiana, W. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Self Efficacy Mahasiswa. *Psikovidya*, 24(1), 1–7. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v24i1.139>
- Caruana, S. (2021). *Student readiness :*

- Training and re-training in online.* 2(1), 236–254.
- Chavan, M., & Carter, L. (2018). Management students – expectations and perceptions on work readiness. *International Journal of Educational Management*, 32(5), 825–850. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0219>
- DiBenedetto, C. A., & Myers, B. E. (2016). A Conceptual Model for the Study of Student Readiness in the 21st Century. *NACTA Journal*, 60(1a), 28–35.
- Dobrowolski, Z., & Drozdowski, G. (2022). *Understanding the Impact of Generation Z on Risk Management — A Preliminary Views on Values , Competencies , and Ethics of the Generation Z in Public Administration.*
- Fahmi, A. R., Hadiyati, E., & , A. (2020). Pengaruh Knowledge Dan Skill Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Kewirausahaan Pada Pengusaha Ukm Produk Unggulan Kota Malang. *Reformasi*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.33366/rfr.v10i1.1596>
- Fahmi, A. R., Hadiyati, E., & Ahmad. (2020). Pengaruh Knowledge Dan Skill Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Kewirausahaan Pada Pengusaha Ukm Produk Unggulan Kota Malang. *Reformasi*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.33366/rfr.v10i1.1596>
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013>
- Kurniawan, M. U. (2020). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0 Ditinjau Dari Soft Skills Mahasiswa. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(2), 109. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7108>
- Lisdiantini, N. (2019). PENGARUH SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI MADIUN Netty Lisdiantini Program Studi Administrasi Bisnis , Jurusan Administrasi Bisnis , Politeknik Negeri Madiun nettylisdiantini @ pnm . ac. *Epicheirisi*, 3(08), 1–8.
- Low, S. P., Gao, S., & Ng, E. W. L. (2019). *Future-ready project and facility management graduates in Transforming mindsets and competencies.* <https://doi.org/10.1108/ECAM-08-2018-0322>
- Lubis, A. S., Absah, Y., & Lumbanraja, P. (2019). HUMAN RESOURCE COMPETENCIES 4.0 FOR GENERATION Z. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 3(1), 95–105. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3375458>
- 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. *Journal of Management Science (JMAS)*, 4(1), 13–16. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/JMAS>
- Mardiyasari, L. H., & Indiarito. (2017). *MODEL PENGUATAN KESIAPAN KERJA LULUSAN (Studi Pada BBPLK Semarang)*. 148–162.

- Muspah, E. Y., Gani, A., & Ramlawati. (2021). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. *Ilmu Ekonomi*, 4(1), 131–142.
- Pangastuti, U., & Khafid, M. (2019). Peran Kematangan Karir dalam Me-mediasi Kompetensi Kejuruan dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 485–500. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31496>
- Paramitha, D. A. P. (2020). Analisis Prosedur Bimbingan Karier dan Soft Skill terhadap Kompetensi Karier Mahasiswa. *Instructional Development Journal*, 3(3), 147. <https://doi.org/10.24014/idj.v3i3.10868>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2018). *Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Besar*. 2(4), 216–227.
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Sunarsi, D., & Ilham, D. (2021). *Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos*. 4(2), 335–350.
- Rachmawati, D. (2019). *Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja)*. 17–18.
- Rahmat, A. M., Haimi, A., Adnan, M., & Marini, N. (2019). Industry 4.0 Skillsets and ‘Career Readiness’: Can Malaysian University Students face the Future of Work? *Proceedings: International Invention, Innovative & Creative (InIIC) Conference*, November.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 1008–1017. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.20030>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Nitzl, C., Ringle, C. M., & Howard, M. C. (2020). Beyond a tandem analysis of SEM and PROCESS: Use of PLS-SEM for mediation analyses! *International Journal of Market Research*, 62(3), 288–299. <https://doi.org/10.1177/1470785320915686>
- Schroth, H. (2019). *Are You Ready for Gen Z in the Workplace?* 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Setiana, S. M., Setiawati, L., & Mustaqim, M. (2019). Hard skills versus soft skills: How do they affect different job types of Japanese language graduates? *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(11), 176–192. <https://doi.org/10.26803/ijlter.18.11.10>
- Setiawati, D., & Mayasari. (2021). soft skill . Soft skill. *Scioentific Journals of Economic Education*, 5(1), 1–42. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/difusi/article/view/1944>
- Siburian, B., Afifah, S., Sinaga, P. T., & Marpaung, O. (2022). *The Effect Of Soft Skill And Hard Skill On Work Readiness Of The 2018 STIE Jayakarta Students*. 1(2), 136–151. <https://doi.org/10.52362/ijiems.v1i2.881>
- Siddique, S., Ahsan, A., Azizi, N., & Haass,

- O. (2022). Students' Workplace Readiness: Assessment and Skill-Building for Graduate Employability. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(3), 1–15.
<https://doi.org/10.3390/su14031749>
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the Generation Z: the Future Workforce. *South -Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, *60*(July), 1498–1508.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-01-2018-0011/full/html>
- Supriadi, I., Hariyanti, A., Abidin, M. Z., Rinrin, & Gustian, D. (2020). Penerapan regresi linier berganda dalam kesiapan kerja mahasiswa. *Seminar Nasional Informatika 2020*, *1*(1), 204–211.
- Tarı-kasnako, B., Türe, M., & Kalender, Y. (2020). *Generation Z in Turkey: A Generation with High Hopes and Big Fears*. 167–179.
<https://doi.org/10.1108/978-1-80043-220-820201017>
- Tjiptono, F., Khan, G., Yeong, E. S., & Kunchambo, V. (2020). Generation Z in Malaysia: The Four 'E' Generation. *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalization*, 149–163. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-220-820201015>
- Verma, P., Nankervis, A., Priyono, S., Saleh, M. N., Burgess, J., & Connell, J. (2017). Equality , Diversity and Inclusion: An International Journal Article information: *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Warna, H., Rosidi, & Farhan, D. (2020). Effect of Science Training on Competency with Soft Skills and Certification as Moderation variables. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, *4*(2), 135–142.
<https://doi.org/10.18860/mec-j.v4i2.9391>
- Wibowo, T. S., Badi'ati, A. Q., Annisa, A. A., Wahab, M. K. A., Jamaludin, M. R., Rozikan, M., Mufid, A., Fahmi, K., Purwanto, A., & Muhaini, A. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *11*(7), 556–569.
<https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.80>