

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Theory of Planned Behavior

*Theory of Reasoned Action* (TRA) teori ini berasumsi bahwa manusia dalam berperilaku dengan secara sadar dan mempertimbangkan segala informasi yang tersedia. *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan perkembangan atau update dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) dengan tambahan variabel *perceived behavioral control* (persepsi control perilaku) sebagai penyempurna TRA. Pada *Theory of Planned Behavior* dijelaskan bahwa individu cukup rasional dengan menggunakan informasi yang ada serta mempertimbangkan akibat dari tindakan sebelum memutuskan akan melakukan suatu perilaku.<sup>1</sup>

Seorang ahli psikologi sosial Izek Ajzen, telah mengembangkan teori yang sangat penting untuk melihat keterkaitan antara sikap dan perilaku. Bagaimana kemungkinan sebuah sikap terwujud sebagai perilaku, di gambarkannya dengan teori yang disebut “teori perilaku yang direncanakan” (*Theory of Planned Behavior*).<sup>2</sup>

Menurut Ajzen dalam *Theory of Planned Behavior* menyatakan bahwa seseorang sebelum berperilaku di dasari atas keinginan atau intentions. Dalam *Theory of Planned Behavior* dijelaskan bahwa ada tiga faktor yang membentuk minat seseorang terhadap perilaku yaitu: sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan pengendalian perilaku yang dirasakan (*perceived behavior control*).<sup>3</sup>

Teori yang menjelaskan mengenai perilaku kesiapan kerja individu adalah teori koneksionisme thorndike. Thorndike mengajukan teorinya dengan menemukan bahwa setiap orang dalam cara berperilakunya merupakan antara stimulus dan respon. Dorongan atau stimulus merupakan penyesuaian

---

<sup>1</sup> Windi Astuti, Budi Prijanto, “Faktor yang Mempengaruhi Minat Muzaki dalam Membayar Zakat Melalui Kitabisa.com: Pendekatan *Technology Acceptance* dan *Theory of Planned Behavior*,” *Al-Muzara’ah* Vol 9 No 1 (2021), 25

<sup>2</sup> Nilan Widyanani, *Psikologi Populer: Kunci Pengembangan Diri*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2009), 159

<sup>3</sup> Icek Ajzen, *The Theory of Planned Behavior*, (University of Massachusetts at Amherst, 1991), 179

lingkungan eksternal yang menjadi tanda untuk mengawali suatu makhluk hidup bertindak atau berbuat. Sementara itu, reaksi adalah segala cara berperilaku yang terjadi karena adanya dorongan.

Setiap perilaku mahasiswa dipicu dan didasarkan pada stimulus atau rangsangan. Respon yang menimbulkan berbagai rangsangan dari mahasiswa atau lingkungannya yang mempengaruhi siswa disebut kesiapan kerja siswa. Dalam ujian ini, ketersediaan kerja dapat dijiwai oleh *soft skill* dan juga motivasi kerja.<sup>4</sup>

## 2. Kesiapan Kerja

### a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja berasal dari dua kata yaitu kesiapan dan kerja. “Siap” yang dimaksud dengan referensi Kata Bahasa Indonesia Besar sekali adalah “Sudah bersedia”.<sup>5</sup> Sedangkan menurut Slameto, kesiapan adalah keadaan umum setiap orang yang mempersiapkan dirinya untuk menjawab dalam situasi yang dihadapi.<sup>6</sup> Kata “Kerja” menurut referensi Kata Besar Bahasa Indonesia adalah “kegiatan melakukan sesuatu (diperbuat)”.<sup>7</sup> Menurut Miller dalam Kuswana, kerja adalah kumpulan dari suatu aktifitas dengan waktu yang relatif rutin, serta memiliki tujuan dan hasil tertentu.<sup>8</sup>

Kesiapan kerja adalah kapasitas, kemampuan dan mentalitas kerja yang dapat memenuhi kebutuhan sosial atau masyarakat sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh mahasiswa pada berbagai jenis pekerjaan tertentu yang dapat langsung diterapkan.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> Ika Wahyuningsih dan Agung Yulianto, Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orangtua dan Praktik Kerja Industri Melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja, *EEAJ* Vol. 09 No. 02, 2020, 532

<sup>5</sup> Dikutip dari <http://kbbi.web.id/siap> di akses pada hari jum’at 27 Mei 2022 Pukul 20.40 WIB

<sup>6</sup> Slameto, *Belajar dan Faktor- faktor yang mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 113

<sup>7</sup> Dikutip dari <http://kbbi.web.id/kerja> di akses pada hari jum’at 27 Mei 2022 Pukul 20.45 WIB

<sup>8</sup> W. Sunaryo Kuswana, *Filsafat Pendidikan Teknologi, Vokasi dan Kejuruan*, (Bandung; Alfabeta, 2013), 5

<sup>9</sup> Kuswati, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa Menjadi Bidan, *Jurnal Kesiapan mahasiswa menjadi bidan*, Vol.05, No.04 (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju, 2015), 296

Menurut Agus Fitriyanto, kesiapan kerja adalah apa yang sedang terjadi yang menunjukkan kesesuaian antara mental, fisik dan pengalaman sehingga seseorang mempunyai presentasi untuk menyelesaikan suatu aktivitas yang terdapat dalam suatu pekerjaan.<sup>10</sup>

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kesiapan kerja adalah seseorang yang bekerja dengan memiliki kemampuan atau kinerja yang sesuai dalam dirinya. Sehingga dengan adanya kemampuan yang dimiliki seseorang, maka seseorang tersebut dapat bekerja sesuai standar kerja yang telah ada. Dan ketika seseorang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka seseorang tersebut tidak memiliki kesiapan dalam pekerjaan yang dilakukannya, sehingga perlu adanya kesiapan terlebih dahulu untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perlunya kesiapan kerja harus diperhatikan dalam proses pencapaian karir dan hal ini merupakan salah satu cara untuk menunjang keberhasilan dalam dunia kerja.

#### **b. Faktor- Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja**

Menurut Muri Yusuf A faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

1. Faktor internal atau yang bersumber dari dalam individu
  - a. Bakat

Bakat adalah suatu keadaan yang dapat membuat seseorang untuk berkembang dimasa yang akan datang. Sehingga perlu untuk diketahui bakat yang dimiliki setiap mahasiswa guna mempersiapkan yang sesuai di bidang kerjanya.

- b. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi dalam individu yang menimbulkan reaksi dan perasaan untuk mencapai tujuan. Motivasi ini berperan sangat penting bagi mahasiswa dalam memasuki dunia kerja dan dapat mempersiapkan diri untuk bekerja.

---

<sup>10</sup> Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*, (Jakarta: Dinamika Cipta, 2010), 11

c. *Soft skill*

*Soft skill* merupakan keterampilan yang dimiliki setiap individu baik untuk individu, kelompok atau bermasyarakat. Keterampilan yang dimiliki yaitu seperti kemampuan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, sikap jujur, dan dapat bertanggungjawab. Dengan memiliki keterampilan tersebut akan berpengaruh terhadap kesiapan untuk melakukan pekerjaan.

d. Kemampuan intelegensi

Dalam hal ini setiap individu mempunyai kemampuan intelegensi yang berbeda, dan setiap individu yang mempunyai kemampuan intelegensi yang tinggi maka seseorang tersebut lebih mudah untuk memecahkan masalah yang ada dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai kemampuan intelegensi yang rendah.

e. Minat

Minat merupakan ketertarikan atau kecenderungan hati terhadap sesuatu, minat berpengaruh sangat besar untuk mencapai prestasi dan kesiapan dalam suatu pekerjaan yang ingin dicapai.

f. Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan yang terdapat dalam individu untuk hal tertentu. Sikap positif yang ada di setiap individu seseorang tentang suatu pekerjaan dapat berpengaruh pada kesiapan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

g. Pengetahuan tentang Dunia Kerja

Pengetahuan tentang dunia kerja ini menjadi suatu gambaran untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi persaingan dunia kerja.

h. Prestasi

Penguasaan pada materi pelajaran dalam suatu pendidikan yang sedang diminati oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kesiapan kerja seseorang.

i. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja bisa didapatkan dari kegiatan praktik kerja lapangan pada saat di sekolah, perkuliahan maupun diluar sekolah atau perkuliahan.

- j. Kemampuan dan keterbatasan fisik serta penampilan lahiriah

Kemampuan fisik misalnya seperti berbadan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar.

2. Faktor yang bersumber dari eksternal

Faktor eksternal atau faktor yang dipengaruhi dari luar ini bisa berasal dari bimbingan orang tua, pergaulan teman dan kondisi lingkungan masyarakat sekitar dan sebagainya.<sup>11</sup>

**c. Ciri-ciri Kesiapan Kerja**

Menurut Robert P. Brady ciri – ciri kesiapan kerja terdapat enam unsur yaitu:

1. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Didalam sebuah perusahaan seorang pekerja tidak hanya bertanggung jawab untuk individu, akan tetapi seorang pekerja juga harus tanggung jawab kepada teman kerja, tempat kerja, dan pemenuhan tujuan kerjanya.

2. *Health & Safety* (kesehatan dan keselamatan)

Seseorang yang memiliki kesiapan kerja harus bisa menjaga kebersihan dan kerapian diri, selalu menjaga kesehatan baik secara fisik maupun mental.

3. *Communication* (Komunikasi)

Seseorang atau pekerja yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, maka seseorang tersebut mampu mengikuti petunjuk dan juga dapat menerima umpan balik serta kritik dari seseorang.

4. *Skills*

Keterampilan yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengubah sesuatu hal menjadi mempunyai makna dan nilai. Keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pekerja yaitu seperti pekerjaan, keahlian, asset dan juga intelektual.

5. *Self view* (pandangan terhadap diri)

Konsep diri dapat menentukan sikap individu dalam bertingkah laku. Maka dapat dikatakan bahwa seseorang atau pekerja yang cenderung berfikir dia akan berhasil,

---

<sup>11</sup> Muri Yusuf A, *Kiat Sukses Dalam Karier*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,2010), 86

hal ini dapat menjadikan salah satu faktor untuk menuju keberhasilan.

6. *Flexibility*

Dalam lingkungan kerja yang baru, maka setiap pekerja harus bisa menempatkan diri dan menyesuaikan dirinya pada situasi tempat kerja yang baru.<sup>12</sup>

**d. Indikator Kesiapan Kerja**

Menurut Agus Fitriyanto terdapat beberapa indicator kesiapan kerja seseorang, yaitu:

1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif  
Jika mereka sudah cukup umur, mereka akan memikirkannya dari lebih dari satu sudut pandang, dan mereka akan menghubungkannya dengan hal-hal yang logis atau masuk akal dan memikirkannya dengan melihat apa yang dialami orang lain.
2. Memiliki sikap kritis  
Sikap kritis diperlukan untuk siap mengatasi masalah selanjutnya dan menyimpulkan langkah apa yang harus dimulai setelah mengoreksi.
3. Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual  
Sikap tanggung jawab adalah sikap menerima tanggung jawab atas setiap dan seluruh kesalahan atau risiko yang mungkin terjadi dalam pekerjaan.
4. Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan  
Kemampuan beradaptasi merupakan penerimaan penyesuaian diri terhadap dunia kerja yang dapat dimiliki oleh pelajar atau mahasiswa pada saat melakukan latihan pengalaman kerja.
5. Memiliki ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.  
Keinginan untuk memajukan institusi akan segera menjadikan kesiapan kerja tinggi karena mahasiswa akan terdorong untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengikuti perbaikan-perbaikan sesuai dengan

---

<sup>12</sup> Tira Fatma Krisnamurti Tira, Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Muhammadiyah 1 Wates”, (Yogyakarta: Skripsi FE UNY, 2016), 17

kepentingannya pada saat menempuh pendidikan pasca sekolah atau mata pelajaran utama.<sup>13</sup>

### 3. Soft Skill

#### a. Pengertian *Soft Skill*

*Soft skill* merupakan suatu keterampilan yang dimiliki semua orang ketika berinteraksi dengan oranglain (termasuk dengan dirinya sendiri). *Soft skill* itu sendiri tidak lain adalah kemampuan pribadi yang memudahkan individu dalam melakukan berbagai proses social, seperti menyesuaikan dan menyelesaikan berbagai masalah dan masalah yang timbul, serta melakukan berbagai tugas untu menyelesaikannya.<sup>14</sup>

Sering disebut sebagai keterampilan lunak, yaitu keterampilan interpersonal dan kolaborasi, yang juga dikenal sebagai "*soft skill*". Contoh kemampuan yang diingat untuk klasifikasi *soft skill* adalah moral, keterampilan luar biasa atau professional , otoritas, inovasi, partisipasi, dorongan, komunkatif dan berpikir kritis.<sup>15</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan Yulianti dan Khafid untuk Novia Lucas Cahyadi Lie, Yulianti dan Khafid menemukan bahwa tingkat kesiapan kerja seseorang berbanding terbalik dengan tingkat *soft skill*nya. Oleh karena itu, tingkat kesiapan kerja yang dimiliki harus ditingkatkan dengan memperhatikan kemampuan *soft skill*.<sup>16</sup>

Heni menegaskan, dalam Islam, Allah SWT mengajarkan *soft skill* melalui Alquran dan Nabi SAW melalui Hadits untuk menciptakan hal-hal yang di luar pemahaman dan harapan manusia. Rasulullah SAW merupakan sosok yang bisa kita jadikan gambaran melalui cara kita bersikap terhadap diri kita sendiri di keluarga, terhadap anak-anak, terhadap umat Islam bahkan terhadap musuh saat berperang. Nabi tidak lancang dan hormat saat berbicara dengan orang yang mendapat penjelasan mengenai persoalan mendesak, misalnya meminta orang yang diajak

<sup>13</sup>Agus Fitriyanto, *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*, (Jakarta: Dinamika Cipta, 2010), 19

<sup>14</sup>Direktorat Pendidikan Universitas Airlangga, *Melejitkan Soft Skill Mahasiswa* (Surabaya: Universitas Airlangga,20), 2

<sup>15</sup>Widarto, *Pengembangan Soft Skills...*, 21

<sup>16</sup>Novia Lucas Cahyadi Lie, "Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.6, No.02 (2017), 9

bicara untuk mendekat, melihat orang yang diajak bicara, dan memanggil nama orang yang diajak bicara. dengan dengan nama. Terlebih lagi, Nabi juga memiliki sikap yang sederhana, lemah lembut, jujur dan sebagainya.<sup>17</sup>

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *soft skill* merupakan sikap dan kemampuan individu dalam mengelola orang lain atau dirinya sendiri untuk membina dirinya dalam mengurus urusan dengan cara berperilaku yang baik, ketekunan, mudah menyesuaikan, kejujuran, bertanggung jawab, kemampuan untuk berkomunikasi, dan lainnya.

**b. *Soft skill* dalam Perbankan Syariah**

Menurut Faizal, terdapat beberapa *soft skill* yang perlu dikuasai ketika bekerja di bank syariah yaitu *intrapersonal skill* dan *interpersonal skill*.

1). *Intrapersonal skill*

Intrapersonal skill yaitu kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya untuk perkembangan pekerjaan secara optimal. Yang termasuk dalam golongan intrapersonal skill adalah:

- a). manajemen waktu
- b). Manajemen stress
- c). Berpikir kreatif
- d.) Manajemen perubahan
- e). Kemampuan analisa yang baik

2). *Interpersonal skill*

Interpersonal skill yaitu kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan oranglain demi perkembangan pekerjaan yang optimal. Interpersonal skill meliputi:

- a). kemampuan memotivasi
- b). kemampuan memimpin
- c). kemampuan negosiasi
- d). kemampuan komunikasi
- e). kemampuan membuat relasi
- d). kemampuan bicara di depan umum

---

<sup>17</sup> Heni Nur Alifah, Pengembangan Soft Skill Dalam Membentuk Akhlak Santi Di Pondok Pesantren Walisongo Putri Ngabar Ponorogo, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), 27

**c. Indikator *Soft Skill***

Indikator *soft skill* menurut Sharma yaitu:<sup>18</sup>

- 1) Kemampuan komunikasi  
Kemampuan komunikasi dipahami sebagai kemampuan atau kesanggupan untuk menyampaikan pesan, pertimbangan dan sudut pandang kepada orang lain sehingga tujuan yang baik dapat ditangkap oleh lawan bicara, baik secara jelas maupun tersirat.
- 2) Kerjasama  
Kemampuan beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama
- 3) Tanggung jawab  
Tanggung jawab adalah sikap seseorang dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan hidup, Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.
- 4) Kejujuran  
Mentalitas untuk benar-benar melakukan sesuatu baik dalam bidang pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari.
- 5) Adaptasi  
Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan individu atau kondisi baru.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill***

Menurut Muhibbin, ada beberapa faktor yang mempengaruhi *soft skill* mahasiswa, antara lain faktor dalam dan faktor luar.

1. Faktor dari dalam (internal) yang mempengaruhi yaitu:
  - a. Kecerdasan atau intelegensi  
Semakin tinggi pengetahuan seorang mahasiswa, maka semakin banyak pula kesempatan terbuka bagi mahasiswa tersebut.
  - b. Bakat  
Bakat merupakan kemampuan seseorang atau mahasiswa untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan potensinya.
  - c. Minat  
Minat akan memperluas perhatian seseorang atau mahasiswa yang disukainya sehingga dapat belajar lebih banyak untuk mencapai apa yang diinginkannya.

---

<sup>18</sup> Akhmad Jafar, Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Ekonomi: Ekonomi dan Bisnis*, Vol.6, No.2, Juli 2017, 5-7

- d. **Motivasi**  
 Inspirasi atau motivasi merupakan suatu penghiburan atau keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan.  
 Motivasi merupakan suatu penyemangat atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan.
  - e. **Sikap mahasiswa**  
 Perspektif pembelajaran berdampak pada unsur hasil belajar yang dapat dicapai. Seorang mahasiswa akan mengalami kesulitan belajar jika sebelumnya ia mempunyai sikap negatif.<sup>19</sup>
2. **Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi di antaranya:**
    - a. **Keadaan keluarga**  
 Harapan dan cita-cita anak akan dipengaruhi oleh keluarga yang bahagia.
    - b. **Dosen atau pembimbing dan cara mengajar**  
 Watak atau karakter dosen atau pembimbing yang menunjukkan informasi dapat berdampak pada kemajuan wawasan anak didiknya.
    - c. **Alat-alat pelajaran**  
 Sekolah yang mempunyai kantor yang lengkap serta mendukung akan mempercepat proses pemahaman dan pembelajaran mahasiswa.
    - d. **Motivasi sosial**  
 Inspirasi dapat memunculkan keinginan serta dorongan setiap orang untuk belajar lebih baik.
    - e. **Lingkungan dan kesempatan**  
 Banyak anak yang tidak dapat mengembangkan tingkat belajarnya karena kurangnya kesempatan, dampak lingkungan yang negatif dan faktor-faktor yang terjadi di luar kemampuannya.
4. **Motivasi Kerja**
    - a. **Motivasi Kerja**

Menurut Hedjrahman, motivasi kerja mempengaruhi proses seseorang dalam mencapai sesuatu yang diinginkannya. Menurut Sukmadinata, motivasi mempunyai

---

<sup>19</sup> Ulin Nuha, Hubungan Interaksi Preceptor Dengan Soft Skill Mahasiswa Praktik Keperawatan di RSUD Tugurejo Semarang, (Semarang: *Universitas Muhammadiyah Semarang*, 2017), 11

dua fungsi, yakni mengarahkan, menaktifkan, dan meningkatkan aktivitas.<sup>20</sup>

Sebagaimana dikemukakan oleh Hamzah B. Uno, motivasi adalah dorongan yang diciptakan oleh rangsangan lahir dan batin untuk mencapai perubahan dalam keadaan normal dan mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada mahasiswa akan mempengaruhi hasil mereka dalam mencapai tujuan. Setelah lulus, mahasiswa ingin memasuki dunia kerja. Apabila mahasiswa bekerja dengan semangat yang tinggi, maka dengan semangat kerja yang tinggi mahasiswa akan mempunyai semangat untuk mencapai tujuannya. Dukungan ini membuat mahasiswa bekerja dengan baik dalam mempersiapkan diri untuk memenuhi standar yang diharapkan oleh dunia kerja.<sup>21</sup>

Dari pengertian di atas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menjadikan tenaga atau dukungan untuk, mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan aktivitas dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan dalam ketersediaannya untuk memasuki dunia kerja.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Berikut ini adalah tujuan dari motivasi, yaitu:

- 1) untuk meningkatkan kepuasan dalam diri individu
- 2) untuk mempertahankan setiap keputusan yang telah dimiliki masing-masing setiap individu
- 3) menciptakan kedekatan antar sesama individu.<sup>22</sup>

#### **c. Jenis-jenis Motivasi**

Motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang atau motivasi yang erat hubungannya pada tujuan kegiatan, kebutuhan untuk mencari ide, kebutuhan untuk memperoleh informasi, dan lain-lain.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 62

<sup>21</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi...*, 9

<sup>22</sup> Sudirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada), 85

<sup>23</sup> H. M. Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya,1996), 85

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik yaitu terdapat kebutuhan, terdapat informasi seputar kemajuan diri sendiri dan impian atau keinginan.<sup>24</sup>

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu hal atau keadaan yang datang dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk menyelesaikan aktivitas.<sup>25</sup> Jenis Motivasi ekstrinsik ini adalah dorongan yang sama sekali tidak berhubungan dengan gerakan manusia. Misalnya, seseorang mungkin bertindak dengan cara tertentu untuk mendapatkan pujian, penghargaan, dan hadiah.

**d. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Uno yaitu:

1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja  
Mahasiswa terdorong memasuki dunia kerja karena mempunyai keinginan dan minat untuk bekerja sesuai dengan keinginan serta kemampuannya.
2. Harapan dan cita-cita  
Mahasiswa yang siap akan terpacu untuk memasuki dunia kerja karena mereka mempunyai keyakinan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha mencapai tujuan mereka sesuai dengan apa yang mereka inginkan.
3. Desakan dan dorongan lingkungan  
Mahasiswa akan terdorong memasuki dunia kerja karena melihat adanya tekanan dan dukungan dari lingkungan secara umum, baik dari keluarga, sekolah maupun lingkungan setempat, misalnya karena kondisi keuangan orang tua yang tidak mampu membiayainya, yang akan membangkitkan siswa untuk memasuki dunia kerja dari pada melanjutkan kuliah.
4. Kebutuhan fisiologis  
Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri, tanpa harus bergantung pada orang tua, akan menginspirasi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.
5. Penghormatan atas diri  
Mahasiswa akan terdorong untuk memasuki dunia kerja karena mereka akan merasa lebih senang jika mereka

---

<sup>24</sup> Akyas Azhari, *Psikologi Pendidikan*, (Semarang: Dina Utama Semarang, 1996), 75

<sup>25</sup> Akyas Azhari, *Psikologi Pendidikan...*, 82

bekerja dibandingkan menjadi pengangguran setelah lulus.<sup>26</sup>

**e. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Disebutkan Sukmadinata, inspirasi muncul karena beberapa hal, antara lain:

1. Motif

Motivasi seseorang adalah sesuatu dalam diri seseorang yang memotivasinya untuk bertindak dan berperilaku tertentu guna mencapai tujuan tertentu.

2. Kebutuhan

Adanya keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diyakini seharusnya dimiliki, dan inilah sumber kebutuhan seseorang.

3. Desakan

Untuk mengatasi ketidakseimbangan ini, dalam diri seseorang muncul keinginan untuk berusaha memenuhi kebutuhan yang telah ditentukan.

4. Keinginan

Keinginan merupakan suatu kebutuhan lebih yang perlu dipenuhi setiap orang atas sesuatu yang dianggap kurang.<sup>27</sup>

**B. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

<b>1. Peneliti</b>	Fikranlim Hulu dan Noni Rozaini <sup>28</sup>
<b>Judul</b>	Pengaruh Kreativitas Belajar dan <i>Soft Skill</i> Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016
<b>Hasil</b>	Kreativitas belajar dan <i>Soft Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan bisnis 2016
<b>Persamaan</b>	Sama-sama menggunakan <i>soft skill</i> mahasiswa sebagai variabel independen dan kesiapan kerja sebagai variabel dependen.
<b>Perbedaan</b>	Menggunakan variabel kreativitas belajar

<sup>26</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi...*, 23

<sup>27</sup> Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan...*, 61

<sup>28</sup> Fikranlim Hulu dan Noni Rozaini, *Pengaruh Kreativitas Belajar dan Soft Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis...*, 263

		sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi kerja.
<b>2.</b>	<b>Peneliti</b>	Mirna Ulfa Ni'mah <sup>29</sup>
	<b>Judul</b>	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UIN Walisongo Semarang
	<b>Hasil</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif atau signifikan dengan kesiapan kerja.
	<b>Persamaan</b>	Sama-sama menggunakan <i>soft skill</i> sebagai variabel bebas dan kesiapan kerja sebagai variabel dependen.
	<b>Perbedaan</b>	Menggunakan <i>hard skill</i> sebagai variabel bebas
<b>3.</b>	<b>Peneliti</b>	Nia Junaidi, Armida dan Dessi Susanti <sup>30</sup>
	<b>Judul</b>	Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
	<b>Hasil</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja dan prestasi belajar secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
	<b>Persamaan</b>	Sama-sama menggunakan kesiapan kerja sebagai variabel dependen dan motivasi memasuki dunia kerja sebagai variabel bebas
	<b>Perbedaan</b>	Menggunakan prestasi belajar sebagai variabel bebas
<b>4.</b>	<b>Peneliti</b>	Murtaziqorul Khoiroh dan Sucihatiningih Dian Wisika Prajanti <sup>31</sup>
	<b>Judul</b>	Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill dan Informasi

<sup>29</sup> Mirna Ulfa Ni'mah, Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa UIN Walisongo Semarang (Studi Pada Mahasiswa Prodi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang Angkatan 2013), 2017, 65

<sup>30</sup> Nia Juniadi, Armida dkk, *Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja...*, 409

<sup>31</sup> Murtaziqorul Khoiroh dan Sucihatiningih Dian W P, Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK, *Economic Education Analysis Journal Vol. 7 No. 3*, Tahun 2018, 1018

		Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK
	<b>Hasil</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan soft skill dan informasi dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK
	<b>Persamaan</b>	Sama-sama menggunakan motivasi kerja dan <i>soft skill</i> sebagai variabel independen dan menggunakan kesiapan kerja sebagai variabel dependen
	<b>Perbedaan</b>	Menggunakan praktik kerja industry sebagai variabel bebas
5.	<b>Peneliti</b>	Herlina Yustati dan Lucy Audiya <sup>32</sup>
	<b>Judul</b>	Pengaruh Praktek Pengalaman Luar dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah
	<b>Hasil</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PPL dan Motivasi masuk dunia kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
	<b>Persamaan</b>	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kesiapan kerja sebagai variabel dependen.
	<b>Perbedaan</b>	Menggunakan PPL sebagai variabel bebas
6.	<b>Peneliti</b>	Yunia R. G Ratuella, Olivia S. Nelwan dan Genita G. Lumintang <sup>33</sup>
	<b>Judul</b>	Pengaruh <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB UNSRAT Manado
	<b>Hasil</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Hard skill</i> dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, <i>soft skill</i> memiliki pengaruh positif

<sup>32</sup> Herlina Yustati dan Lucy Audiya, Pengaruh Praktek Pengalaman Luar dan Motivasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah, *Jornal of Applied Business And Economic (JABE)* Vol.06 No.01, September 2019, 48-50

<sup>33</sup> Yunia R. G Ratuella, dkk. *Pengaruh Hard Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa....*, 172

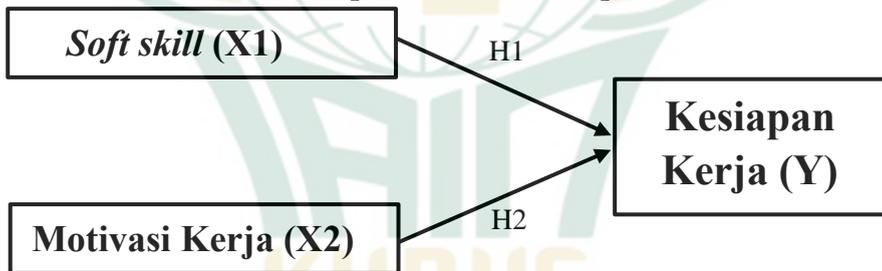
		tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan secara simultan <i>hard skill</i> , <i>soft skill</i> dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
	<b>Persamaan</b>	Sama-sama menggunakan <i>soft skill</i> sebagai variabel bebas dan kesiapan kerja sebagai variabel dependen
	<b>Perbedaan</b>	Menggunakan <i>hard skill</i> dan efikasi diri sebagai variabel bebas

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir ialah uraian yang menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Kerangka berpikir biasanya digunakan sebagai acuan peneliti agar memiliki arah penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dibuat.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**  
Variabel independen Variabel Dependen



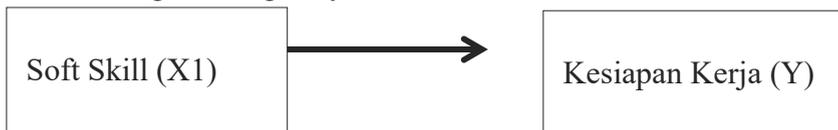
### D. Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Disebut jawaban sementara karena jawaban tersebut belum dilandaskan pada fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data penelitian. Hipotesis yaitu dugaan sementara yang nantinya akan di uji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), (Bandung: Alfabeta, 2013), 96

Berlandaskan dari landasan teori dan kerangka berpikir, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

1. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Lembaga Keuangan Syariah



*Soft skill* dapat membantu mahasiswa dalam menghadapi tantangan yang ada pada dunia kerja nanti, semakin tinggi softskill yang dimiliki maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimilikinya.

Novia Lucas dan Noviaty Kresna dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja menghadapi MEA pada mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya.<sup>35</sup> Astrid dan Kustini juga menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.<sup>36</sup>

Jadi, variabel *soft skill* dalam penelitian ini akan dihubungkan dengan kesiapan kerja. *soft skill* dalam diri seseorang berpengaruh dalam kesiapan kerja mahasiswa.

H1: *Soft Skill* berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa di Lembaga Keuangan Syariah



Motivasi kerja dapat mendorong kesiapan kerja untuk mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

Murtaziqotul dan Suchatiningih dalam penelitiannya menyampaikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan

<sup>35</sup> Novia Lucas Cahyadi Lie, “Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.6, No.02 (2017), 9

<sup>36</sup> Astrid Ade Damayantie dan Kustini Kustini, “*Soft Skill* dan *Self Efficacy* sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT”, *Jurnal Riset dan Konseptual* Vol.07 No.03 , Agustus Tahun 2022, 670

pemasaran SMK Surabaya Tahun 2018.<sup>37</sup> Umi dan Khafid juga sejalan dengan penelitian yang dilakukannya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja.<sup>38</sup>

Jadi, variabel motivasi kerja dalam penelitian ini akan dihubungkan dengan kesiapan kerja. hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa sehingga mahasiswa akan lebih siap dalam menghadapi persaingan dalam dunia kerja.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja



---

<sup>37</sup> Murtaziqotul Khoiroh dan Sucihatningsih Dian W P, “Pengaruh Motivasi Kerja,Praktik Kerja Industri,Penguasaan Soft Skill, dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK”, *Jurnal EEAJ Vol.07 No.03 (2018)*, 1018

<sup>38</sup> Umi Yamsih dan Muhammad Khafid, “Pengaruh Motivasi Kerja, Bimbingan Karier dan Prestasi Belajar Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja”, *Jurnal EEAJ Vol.05 No.03 (2016)*, 1017