

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di jaman yang semakin berkembang, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam upaya pembangunan sebuah negara. Sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan generasi yang dapat menyongsong negara untuk semakin maju dan berkembang. Dengan menciptakan generasi yang maju dan unggul maka sumber daya manusia diharapkan memiliki kompetensi sehingga dapat bersaing dengan dunia internasional, karena kompetensi menjadi bukti yang nyata untuk menunjukkan kualitas suatu bangsa. Jika sumber daya manusia tidak baik dan tidak berkualitas maka akan berakibat pada naiknya angka pengangguran. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2021 adalah sebesar 9,10 juta penduduk. Danareksa Research Institute (DRI) melihat, tingkat pengangguran Indonesia berpotensi berada di level 6,24% pada 2022. Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih tingginya angka pengangguran yang ada di Indonesia.

Langkah yang harus dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menekan angka pengangguran yaitu melalui pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan agar sumber daya manusia menjadi berkualitas. Perguruan tinggi memiliki peran penting dalam pembangunan nasional di bidang ekonomi , politik, sosial dan budaya. Semua lulusan diharapkan memiliki kompetensi dan profesionalitas yang baik. Lembaga pendidikan dituntut untuk mampu mencetak lulusan yang memiliki

intelektual dan kemampuan yang berkualitas guna sebagai modal sebelum masuk dalam dunia kerja.

Terdapat faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa yaitu keaktifan di organisasi dan prestasi belajar (Andini, 2017). Namun pernyataan itu belum bisa mewakili keseluruhan karena hanya dilakukan pada obyek tertentu. Dengan ikut organisasi seseorang akan mendapatkan ilmu tambahan yang tidak terdapat di dalam mata kuliah seperti *leadership*, melatih kepercayaan diri, kebersamaan dalam memecahkan masalah, kekeluargaan dan masih banyak lagi. Dalam organisasi terdapat nilai-nilai yang dapat melatih seseorang menjadi berkembang dalam pengetahuan, pengalaman, maupun mental dengan mengikuti serangkaian kegiatan-kegiatan yang ada di organisasi. Kegiatan organisasi dapat mengasah keterampilan seperti *public speaking* atau kemampuan dalam menghadapi banyak orang dengan latar belakang yang berbeda beda. Manfaat yang didapatkan ketika aktif dalam berorganisasi seharusnya dapat menjadi bekal untuk mengembangkan *soft skill*. Selain berorganisasi, *soft skill* juga merupakan faktor yang mendukung terhadap kesiapan kerja seseorang (Frank, 2019).

Saat ini *soft skill* dirasa penting oleh kontribusinya terhadap kesiapan kerja terutama dalam menghadapi persaingan global. Jika seorang individu memiliki *soft skill* yang tinggi, maka secara tidak langsung dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih percaya diri sebelum masuk ke dalam dunia kerja (Novia, 2017). Program pembelajaran seperti magang dan praktikum memberi pengalaman dan motivasi mereka untuk memiliki kesiapan sebelum memasuki dunia pekerjaan. Keterampilan kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi telah

terbukti menjadi faktor prediksi yang signifikan untuk kerja (Bridgstock dkk. 2017). *Soft skill* yang dimiliki seseorang memang berbeda-beda, tetapi dengan adanya *soft skill* pada diri seseorang akan merasa mempunyai nilai lebih yang belum tentu orang lain miliki. Dengan adanya *soft skill* yang dimiliki tersebut diharapkan dapat menjadi faktor yang berperan untuk mendorong seseorang dalam kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Menurut Hou & Liu (2021) Tingkat keterampilan yang lebih maju berkorelasi positif dengan kesiapan kerja yang lebih tinggi.

Untuk menghadapi tantangan persaingan kerja, perguruan tinggi perlu menerapkan suatu strategi yang dapat meningkatkan kualitas kelulusannya, pembekalan *skill* dan materi perlu dilakukan untuk dapat menjadi bekal bagi para lulusan untuk memasuki dunia kerja. Dengan itu para lulusan akan lebih siap sebelum masuk dalam dunia kerja. Dalam upaya peningkatan kualitas kelulusan tersebut, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta khususnya Program Studi Manajemen memberikan kesempatan untuk para mahasiswanya untuk ikut dalam organisasi yang ada di lingkup fakultas maupun universitas di Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk dapat mengembangkan dan memperkuat karakter serta memiliki kemampuan dalam kerjasama tim, kemampuan percaya diri, berfikir kritis, kreatif, inovatif, dan tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan yang tertera diatas menunjukkan ada fenomena yang dapat dijadikan menjadi bahan penelitian. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Keaktifan Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan**

Kerja Dengan *Soft Skill* Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Manajemen FEB UMS”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang diuraikan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keaktifan dalam berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa prodi Manajemen FEB UMS?
2. Apakah keaktifan dalam berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap *soft skill* mahasiswa prodi Manajemen FEB UMS?
3. Apakah *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UMS ?
4. Apakah *soft skill* memediasi keaktifan dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen FEB UMS?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh keaktifan dalam berorganisasi terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa prodi manajemen FEB UMS
2. Menganalisis pengaruh keaktifan dalam berorganisasi terhadap *soft skill* pada mahasiswa prodi manajemen FEB UMS
3. Menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa prodi manajemen FEB UMS.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadikan informasi dan dapat dijadikan bahan kajian secara teoritis bagi peneliti berikutnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Universitas

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi universitas dalam merumuskan kebijakan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kajian dalam ilmu ekonomi manajemen khususnya bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi rujukan dan sumber informasi sekaligus referensi untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.