

**The Effect Of Emotional Intelligence (EI) And Soft Skills On Work Readiness Mediated By Employability Skills: A Quantitative Study Of Final Students At A University In Surakarta**

**Pengaruh Emotional Intelligence (EI) Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Yang Dimediasi Oleh Employability Skill : Studi Kuantitatif Pada Mahasiswa Akhir Di Perguruan Tinggi Surakarta**

Arzesy Alena Ayu Yuvikaria<sup>1\*</sup>, Irmawati<sup>2</sup>

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

[b100220456@student.ums.ac.id](mailto:b100220456@student.ums.ac.id)<sup>1\*</sup>, [irm254@ums.ac.id](mailto:irm254@ums.ac.id)<sup>2</sup>

*\*Coresponding Author*

---

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Emotional Intelligence (EI) and soft skills on students' work readiness, with employability skills serving as a mediating variable. A quantitative research approach was employed, involving final-year university students in the Surakarta region as the study population. The sample consisted of 110 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale to measure Emotional Intelligence, soft skills, employability skills, and work readiness. Data analysis was conducted using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software, involving the evaluation of the outer model and inner model. The results indicate that Emotional Intelligence and soft skills have a positive and significant effect on employability skills and work readiness. Furthermore, employability skills significantly mediate the relationship between Emotional Intelligence, soft skills, and work readiness. These findings suggest that enhancing students' Emotional Intelligence and soft skills can strengthen their employability skills, which in turn improves their readiness to enter the workforce. All proposed hypotheses in this study are empirically supported.*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Employability Skill, Soft Skill, Student, Work Readiness

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence* (EI) dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa dengan *employability skill* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi mahasiswa tingkat akhir perguruan tinggi di wilayah Surakarta. Sampel penelitian berjumlah 110 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin yang mengukur variabel EI, *soft skill*, *employability skill*, dan kesiapan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS melalui evaluasi *outer model* dan *inner model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skill* dan kesiapan kerja. Selain itu, *employability skill* terbukti memediasi secara signifikan pengaruh EI dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan EI dan *soft skill* mahasiswa dapat memperkuat *employability skill* yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan kerja dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan terdukung.

**Kata Kunci:** Emotional Intelligence, Employability Skill, Kesiapan Kerja, Mahasiswa, Soft Skill

**1. Pendahuluan**

Dalam era globalisasi sekarang ini, dunia mengalami perkembangan teknologi yang pesat, terutama dalam dunia kerja yang semakin menuntut lulusan perguruan tinggi untuk memiliki kemampuan lebih dari sekedar pencapaian akademik (Cakranegara & Irmawati, 2025). Investasi pada pendidikan tinggi dapat meningkatkan sumber daya manusia untuk kepentingan ekonomi nasional, karena hal ini akan berdampak besar pada PDB suatu negara. Namun,

kenyataannya banyak lulusan perguruan tinggi yang masih memiliki kualitas rendah, baik dari segi kompetensi akademik maupun keterampilan praktis, sehingga tidak mampu bersaing dengan mereka yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi (Lestari et al., 2023). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan segala kebutuhannya dengan cara pengembangan pelatihan dan pendidikan (Putro & Irmawati, 2021).

Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi dan dapat bersaing dalam dunia kerja. Maka dari itu, pendidikan sangat penting dalam meningkatkan potensi mahasiswa selama proses belajar, sehingga dapat memiliki kualitas lulusan yang lebih baik dalam mencapai tujuan umum pendidikan. Dengan demikian kondisi siap kerja bagi mahasiswa merupakan modal utama dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi mereka, sehingga dengan kesiapan kerja akan diperoleh hasil kerja yang maksimum (Wahyuni et al., 2023). Kesiapan kerja menjadi isu penting yang harus diperhatikan, terutama bagi mahasiswa tingkat akhir yang sebentar lagi akan memasuki dunia profesional.

Kesiapan kerja adalah modal penting yang berperan dalam memaksimalkan kinerja seseorang (Luthfiani & Wajdi, 2025). Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal, yakni kinerja yang mengikuti standar perusahaan dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Izza & Irmawati, 2022). Dengan kinerja karyawan yang tinggi menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan (Laksono & Irmawati, 2020). Apabila seorang individu memiliki kesiapan kerja maka individu tersebut dapat bertanggung jawab dengan apa yang dilakukannya dan lebih siap dengan adanya perubahan untuk memaksimalkan kemampuannya (Muhammad Irfan et al., 2022). Kesiapan kerja bukan hanya soal kemampuan teknis atau keahlian akademik, tetapi juga melibatkan berbagai aspek lain seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, berpikir kritis, serta mengelola emosi. Dalam hal ini, *emotional intelligence* dan *soft skill* menjadi dua faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan seseorang dalam dunia kerja.

*Emotional intelligence* adalah aspek penting dari pengembangan pribadi yang dapat dikembangkan melalui pembelajaran dan penguasaan faktor-faktor utamanya, termasuk kesadaran diri, pengaturan emosi, pemanfaatan emosional yang produktif, empati, dan pembangunan hubungan. *Emotional intelligence* dan kesiapan kerja berperan penting dalam membentuk kemampuan beradaptasi dan keberhasilan pencarian kerja. Kemampuan menggunakan dan mengelola emosi berdampak pada keberhasilan pencarian kerja melalui sumber daya psikologis yang berupa pengaturan diri dalam bentuk kontrol dan kepercayaan diri terhadap karir seseorang (Iqbal & Sarianti, 2025). Hal ini mengindisikan bahwa semakin baik kecerdasan emosional karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya (Putro & Irmawati, 2021).

Kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dan memahami perasaan orang lain sangat berperan penting terhadap kedewasaan dalam membangun hubungan *interpersonal* yang bermakna (Hidayat & Sudrajad, 2025). Selain itu, *emotional intelligence* berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja dan pengambilan keputusan, terutama dalam situasi stress tinggi atau perubahan yang sangat cepat (Koutsioumpa, 2023). Dengan demikian, siswa yang mampu mengelola emosi mereka dengan baik biasanya lebih mudah beradaptasi secara sosial, yang dapat mendukung keberhasilan mereka dalam kehidupan pribadi maupun akademik. Hal ini sangat penting dalam dunia kerja yang sering kali penuh dengan tekanan dan tuntutan.

Tuntutan dunia kerja terhadap pekerja sangat beragam, salah satunya adalah *soft skill* (G Ratuela et al., 2022). *Soft skill* adalah kemampuan teknis dan akademis yang mengutamakan kemampuan bicara depan umum beserta kemampuan mengontrol emosi dalam dunia kerja (Setiawati & Mayasari, 2021). *Soft skill* merupakan kompetensi nonteknis yang berkaitan dengan ciri-ciri kepribadian seseorang di mana hal ini tercermin dalam perilaku situasi sosial, keterampilan bahasa, kebiasaan pribadi, atau kualitas tertentu yang mendukung perilaku optimis (Lingga Murti et al., 2022).

G Ratuela et al., (2022) mengatakan bahwa *soft skill* juga mempunyai beberapa cakupan dari kesadaran diri dalam pemecahan masalah, mengambil *risiko* dan kemampuan menyesuaikan diri dalam kondisi apapun. Semakin baik penguasaan kemampuan *soft skill* maka akan semakin kuat kepribadian seseorang dalam menghadapi tantangan kerja maupun yang lainnya. Berbagai penelitian menunjukkan *soft skill* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Wahyuni et al., 2023).

Namun, meskipun kedua faktor tersebut memiliki peran yang signifikan, keberhasilan dalam dunia kerja juga sangat bergantung pada *employability skills*. *Employability skills* merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya (Yolanda et al., 2023a). *Employability skill* mencakup berbagai keterampilan penting seperti keterampilan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, inisiatif dan jiwa kewirausahaan, perencanaan dan organisasi, manajemen diri, kemampuan belajar, serta pemanfaatan teknologi (Januariyansah et al., 2022). Menurut (Putro & Irmawati, 2021) karyawan yang memiliki kinerja yang baik mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi didalam tempat ia bekerja, dan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan serta mampu mempertahankan eksistensi perusahaan. Maka disimpulkan bahwa *employability skill* adalah kemampuan yang membutuhkan keterampilan untuk diimplementasikan dalam suatu pekerjaan.

Surakarta sebagai salah satu pusat pendidikan tinggi di Indonesia menawarkan konteks menarik untuk dikaji, khususnya dalam isu kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. Kota ini memiliki berbagai perguruan tinggi dengan karakteristik mahasiswa yang beragam, serta ditunjang oleh kebutuhan industri lokal yang terus berkembang. Meskipun demikian, tantangan dalam kesiapan kerja masih menjadi isu utama yang dihadapi banyak lulusan perguruan tinggi di Surakarta. Mahasiswa tingkat akhir sering kali mengalami kebingungan dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, terutama karena keterbatasan pelatihan atau bimbingan yang berfokus pada pengembangan keterampilan non-akademik seperti *soft skill* dan *emotional intelligence*.

Penelitian terdahulu terkait *emotional intelligence* sudah banyak dilakukan, menurut (Masole & van Dyk, 2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja. Individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan, menjalin relasi yang positif, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk berkembang dalam dunia kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Riani et al., 2020) menyatakan bahwa *soft skills* terbukti secara empiris memiliki hubungan dan mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Aziz, 2020), yang dalam penelitiannya menyatakan *soft skill* memiliki pengaruh terhadap *presepsi employability skill*. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara komprehensif menggabungkan peran *employability skill* sebagai variabel mediasi antara *emotional intelligence*, *soft skill*, dan kesiapan kerja.

## 2. Tinjauan Pustaka

### *Human Capital Theory*

Human Capital Theory menjelaskan bahwa individu merupakan bentuk modal (capital) yang produktivitasnya dapat ditingkatkan melalui investasi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, sebagaimana diperkenalkan oleh Gary Becker (1964), yang menekankan bahwa pengetahuan dan keterampilan adalah aset penting bagi pendapatan individu dan pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks kesiapan kerja modern, modal manusia tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga *emotional intelligence* dan *soft skill* sebagai komponen strategis (Ray et al., 2024). Perspektif ini diperluas oleh Tian & Tóth (2024) yang menyoroti peran aktivitas informal seperti hobi dan interaksi sosial dalam pembentukan modal manusia, menunjukkan bahwa pembelajaran juga terjadi di luar lingkungan formal. Auerbach &

Green (2024) menegaskan bahwa modal manusia mencakup kemampuan adaptasi, komunikasi, dan kerja sama, sementara Deming & School (2023) menunjukkan bahwa keterampilan berpikir kritis, komunikasi, dan kolaborasi semakin bernilai di pasar kerja kontemporer. Temuan serupa ditegaskan dalam Humanities and Social Sciences Communications (2023) serta Journal of Education Finance (2025), yang menyatakan bahwa meskipun pendidikan formal tetap menjadi fondasi utama, soft skill dan employability skill berperan penting dalam aktualisasi kesiapan kerja. Hubungan antara modal manusia dan kinerja kerja juga dimediasi oleh kepemimpinan dan keterampilan interpersonal (Research Gate, 2022), sehingga Human Capital Theory menegaskan bahwa emotional intelligence dan soft skill merupakan investasi personal yang berpengaruh langsung terhadap employability skill dan kesiapan kerja individu secara menyeluruh.

### ***Emotional Intelligence***

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan bagian dari kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan mengenali, memahami, membedakan, serta menggunakan informasi emosional diri sendiri dan orang lain untuk mendukung proses berpikir, pengambilan keputusan, dan perilaku sosial (Dolcos & Ding, 2024). Kecerdasan ini memiliki kemiripan dengan kecerdasan umum, namun berbeda dalam mekanisme dan manifestasinya, yang meliputi pengelolaan emosi, emosionalitas, serta dasar neurologis, dengan wujud seperti kefasihan verbal emosional dan transmisi informasi yang lebih efektif saat kondisi emosional intens. Menurut Kailola (2020), kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengatur, mengendalikan, dan mengkomunikasikan emosi secara rasional dan sehat agar tidak berdampak negatif terhadap lingkungan sosial. Pandangan ini sejalan dengan Yusoff et al. (2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan integrasi kecerdasan sosial dan kognitif dalam memahami serta mengelola perasaan diri dan orang lain sebagai dasar perilaku sosial. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengenali dan mengelola emosi secara efektif serta membangun hubungan sosial yang positif, yang bahkan berpengaruh lebih besar terhadap keberhasilan dibandingkan kecerdasan intelektual (Maitrianti, 2021). Dalam konteks pendidikan tinggi, pengembangan kecerdasan emosional penting bagi mahasiswa untuk membantu mengelola stres, meningkatkan motivasi belajar, membangun relasi sosial yang sehat, serta menunjang ketahanan mental dan pencapaian akademik (Telaumbanua et al., 2025).

### ***Soft Skill***

Soft skill merupakan kemampuan nonteknis yang mencakup keterampilan, sikap, perilaku, dan karakter yang berkaitan dengan kepribadian serta kecerdasan emosional, dan terbentuk melalui proses pembiasaan yang berkelanjutan (Rahmawanti & Nurzaelani, 2021). Soft skill meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, berpikir kritis, empati, serta pengelolaan emosi dan waktu, yang berperan penting dalam pengembangan potensi dan peningkatan kinerja individu (Sumantika & Susanti, 2021). Bagi mahasiswa, soft skill memungkinkan ilmu pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan secara bijak dan memberikan dampak positif bagi diri sendiri maupun lingkungan (Lodowik et al., 2020). Salah satu bentuk soft skill yang esensial adalah public speaking, yang mencerminkan kepercayaan diri, pengendalian emosi, dan kemampuan menyampaikan pesan secara efektif, baik dalam konteks akademik maupun profesional (Abdi et al., 2022). Selain itu, soft skill juga mencakup kepemimpinan, manajemen waktu, motivasi, dan kecerdasan emosional yang sangat menentukan kesiapan dan keberhasilan individu dalam perencanaan serta pencapaian karier (Purnama & Aprillyanda, 2022; Espina-Romero et al., 2023).

### **Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja merupakan konsep yang menggambarkan tingkat kesiapan individu secara menyeluruh untuk memasuki dunia kerja, yang mencakup kesiapan fisik, mental, serta pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki (Irawan & Sukoco, 2022). Kesiapan ini menunjukkan keselarasan antara kematangan fisik, kematangan mental, dan hasil pengalaman belajar, yang saling berkaitan dalam membentuk individu yang kompeten dan mampu menjalankan pekerjaan secara efektif serta bertanggung jawab (Khotimah et al., 2022). Selain itu, kesiapan kerja juga dipandang sebagai cerminan kualitas dan kompetensi lulusan perguruan tinggi, yang tercermin dari kemampuan, prestasi, dan keterampilan yang diperoleh selama masa studi (Afif et al., 2022). Dengan demikian, kesiapan kerja menunjukkan kemampuan mahasiswa untuk langsung memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan formal tanpa memerlukan waktu penyesuaian yang panjang (Melinia & Mariah, 2022).

### ***Employability Skill***

Employability skill atau keterampilan kerja merupakan seperangkat kemampuan penting yang memungkinkan individu untuk memperoleh, mempertahankan, dan berkembang dalam dunia kerja. Menurut Yutima et al. (2022), employability skill merujuk pada keterampilan yang dibutuhkan agar individu mampu memenuhi tuntutan dan kebutuhan pasar kerja, sehingga kemampuan teknis saja tidak cukup tanpa didukung keterampilan pendukung lainnya. Sejalan dengan itu, Pujiastuti et al. (2020) menyatakan bahwa employability skill bersifat generik atau universal dan dibutuhkan dalam berbagai jenis pekerjaan, seperti kemampuan beradaptasi, bekerja sama dalam tim, berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, serta menjunjung etika kerja. Lebih lanjut, Fajaryati et al. (2020) menegaskan bahwa employability skill mencakup kemampuan belajar berkelanjutan, pemecahan masalah, penguasaan teknologi, kreativitas, dan kerja tim, yang mencerminkan tuntutan dunia kerja modern yang menekankan keterampilan aplikatif dan adaptif.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja**

*Emotional Intelligence* (EI) menurut Tjimuku et al (2025) adalah kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta orang lain. Kemampuan ini menjadi penting di dunia kerja karena membantu individu dalam menyelesaikan konflik, serta orang lain. Kemampuan ini menjadi penting di dunia kerja karena membantu individu dalam menyelesaikan konflik, merespons stres, dan membangun hubungan kerja yang sehat. Kesiapan kerja sendiri adalah kesiapan individu dalam hal keterampilan, sikap, dan pengetahuan untuk memasuki dunia kerja Alonazi (2020). Pada penelitiannya menunjukkan bahwa EI secara signifikan memengaruhi kesiapan kerja. Hasil ini didukung pula oleh studi (Putro & Irmawati, 2021) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

#### **H1. *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.**

#### **Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja**

*Soft skill* mencakup keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kepemimpinan, kemampuan adaptasi, dan kerja sama tim. *Soft skill* sangat penting karena mendukung individu dalam berinteraksi secara efektif di tempat kerja dan meningkatkan kemampuan manajerial serta kerja tim (Syawitri et al., 2024). Kesiapan kerja adalah sejauh mana individu siap menghadapi tuntutan dunia kerja dengan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai (Rona Saragi Sitio, 2022). Syawitri et al (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Semakin baik *soft skill* yang dimiliki, semakin tinggi kesiapan mahasiswa untuk terjun ke dunia kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2. *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.****Pengaruh *emotional intelligence* terhadap *employability skill***

*Employability skill* adalah keterampilan dasar yang diperlukan untuk bekerja secara efektif, seperti kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kemampuan manajemen waktu (Tandiayuk et al., 2022). *Emotional Intelligence* berperan penting dalam mengembangkan *employability skills* karena membantu individu mengelola emosi serta beradaptasi dalam situasi profesional yang penuh tekanan (Noviyanto & Wijanarka, 2023). Noviyanto & Wijanarka (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa EI berpengaruh positif terhadap pengembangan *employability skill*. Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa dengan EI tinggi cenderung memiliki keterampilan kerja yang lebih baik, yang dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3. *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *employability skill*.****Pengaruh *soft skill* terhadap *employability skill***

*Soft skill* merupakan bentuk perilaku *interpersonal* yang sangat penting dalam pengembangan potensi dan pengoptimalan kinerja seseorang (Sumantri & Susanti, 2021). *Soft skill* memainkan peran penting dalam pengembangan *employability skill*. Kemampuan untuk bekerja dalam tim, komunikasi efektif, dan adaptabilitas sangat dibutuhkan di dunia kerja (Wahyudi et al., 2023). *Employability skill* merupakan keterampilan yang memungkinkan individu untuk memasuki dunia kerja dengan baik, seperti kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan manajemen waktu (Jiang et al., 2023). Wahyudi et al (2023) menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan *employability skill*.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H4. *Soft skill* berpengaruh positif terhadap *employability skill*.****Pengaruh *employability skill* terhadap kesiapan kerja**

*Employability skill* merupakan keterampilan yang penting untuk kesiapan kerja karena mencakup kemampuan dasar yang dibutuhkan di dunia profesional, seperti keterampilan berpikir logis dan pemecahan masalah (Pang, 2024). Kesiapan kerja adalah kesiapan mental dan fisik individu untuk berpartisipasi dalam dunia kerja (Peersia et al., 2024).

Penelitian oleh Pang (2024) menunjukkan bahwa *employability skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H5. *Employability skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.****Pengaruh *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh *employability skill***

*Employability skills* adalah kecakapan kerja yang bersifat generik atau universal, yang dibutuhkan dalam berbagai jenis pekerjaan (Yolanda et al., 2023). Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk beradaptasi, bekerja sama dalam tim, berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, serta menunjukkan etika kerja yang baik. *Employability skill* dapat berperan sebagai mediator antara *Emotional Intelligence* dan kesiapan kerja. Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu individu dalam mengelola hubungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kesiapan kerja (Noviyanto & Sentot Wijanarka, 2023). Noviyanto & Sentot Wijanarka (2023) menunjukkan bahwa *employability skill* memediasi hubungan antara EI dan kesiapan kerja, mengindikasikan bahwa EI yang lebih tinggi akan meningkatkan kesiapan kerja melalui peningkatan *employability skill*.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H6. *Employability skill* memediasi hubungan antara *emotional intelligence* terhadap kesiapan kerja .**

### **Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh *employability skill***

*Employability skills* merupakan kumpulan berbagai keterampilan penting yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja yang terus berkembang. *Employability skill* juga berperan sebagai mediator antara *soft skill* dan kesiapan kerja. *Soft Skill* dapat didefinisikan sebagai kemampuan, keterampilan, sifat, sikap, perilaku, maupun karakter yang berhubungan dengan kepribadian dan kecerdasan emosional serta telah menjadi kebiasaan (Rahmawanti & Nurzaelani, 2021). Mahasiswa dengan *soft skill* yang baik cenderung memiliki *employability skill* yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja (Fitriyani et al., 2025). Fitriyani et al (2025) pada penelitiannya menunjukkan bahwa *employability skill* memediasi pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

#### **H7. *Employability skill* memediasi hubungan antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja**

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Populasi penelitian mencakup mahasiswa perguruan tinggi di wilayah Surakarta, khususnya mahasiswa tingkat akhir yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 110 responden, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur emotional intelligence, soft skill, employability skill, dan kesiapan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS melalui evaluasi outer model dan inner model, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, serta pengujian hubungan langsung dan tidak langsung antar konstruk berdasarkan nilai koefisien jalur,  $R^2$ , dan p-value melalui prosedur bootstrapping (Hair & Alamer, 2022; Sarstedt et al., 2022).

### **4. Hasil dan Pembahasan**

Bab ini bertujuan untuk menjelaskan hasil penelitian secara keseluruhan yang sudah diteliti dengan melalui tahapan-tahapan berdasarkan metodologi penelitian yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja yang Dimediasi Oleh *Employability Skill*. Untuk melakukan penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 110 responden. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.2.

### **Deskripsi Responden**

**Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian**

| Karakteristik    | Kategori                           | Frekuensi | Persentase |
|------------------|------------------------------------|-----------|------------|
| Umur             | 17–25 tahun                        | 100       | 90,91%     |
|                  | 26–35 tahun                        | 10        | 9,09%      |
|                  | 36–45 tahun                        | 0         | 0%         |
|                  | >45 tahun                          | 0         | 0%         |
| Jenis Kelamin    | Laki-laki                          | 64        | 58,18%     |
|                  | Perempuan                          | 46        | 41,82%     |
| Asal Universitas | Universitas Sebelas Maret          | 15        | 13,64%     |
|                  | Universitas Muhammadiyah Surakarta | 13        | 11,82%     |
|                  | STIE Surakarta                     | 4         | 3,64%      |
|                  | Perguruan Tinggi Lainnya           | 78        | 70,90%     |
| Asal Fakultas    | FEB                                | 38        | 34,55%     |
|                  | Fakultas Teknik                    | 28        | 25,45%     |
|                  | FKIP                               | 9         | 8,18%      |

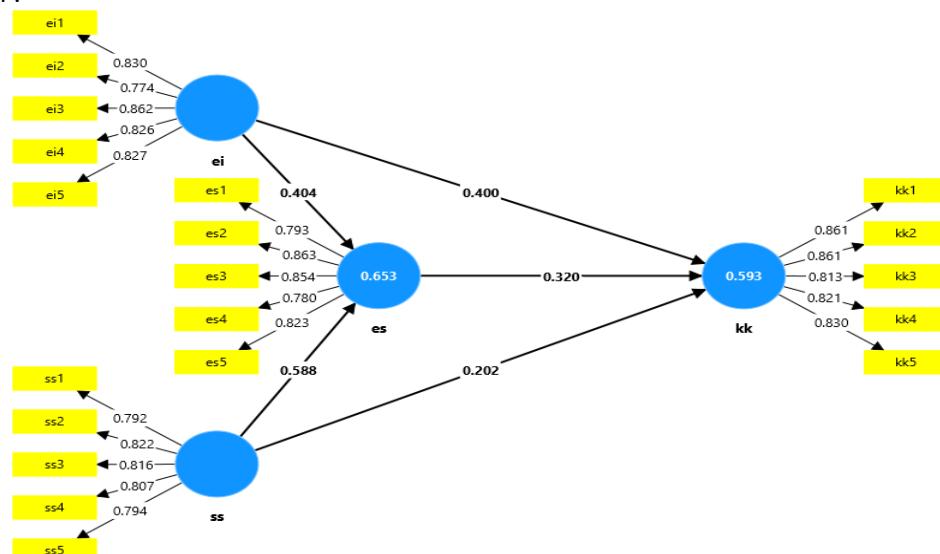
|          |                  |    |        |
|----------|------------------|----|--------|
|          | FIK              | 1  | 0,91%  |
|          | Fakultas Lainnya | 34 | 30,91% |
| Semester | Semester 7       | 93 | 84,55% |
|          | Semester 8       | 5  | 4,55%  |
|          | > Semester 8     | 11 | 10,00% |
|          | Lainnya          | 1  | 0,90%  |

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden penelitian didominasi oleh mahasiswa berusia 17–25 tahun (90,91%) yang berada pada usia produktif awal dan relevan dengan tujuan penelitian mengenai kesiapan kerja. Responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki (58,18%), berasal dari berbagai perguruan tinggi di wilayah Surakarta dengan dominasi dari kategori perguruan tinggi lainnya (70,90%), serta berasal dari beragam fakultas dengan proporsi terbesar dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis (34,55%). Ditinjau dari semester, sebagian besar responden berada pada semester 7 (84,55%), yang menunjukkan bahwa responden umumnya berada pada tahap akhir perkuliahan dan sedang mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, sehingga karakteristik responden dinilai sesuai dan representatif dengan fokus penelitian.

### Skema Program PLS

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan program Smart PLS 3.2. berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan :



**Gambar 1. Outer Model**

Pengujian *outer model* digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan *multikolinieritas*.

### Analisis Outer Model

#### Convergen Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0.7. Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian.

**Tabel 2. Nilai Outer Loading**

| Variabel                    | Indikator | Outer Loading |
|-----------------------------|-----------|---------------|
| Emotional Intelligence (X1) | X1.1      | 0.830         |

|                         |      |       |
|-------------------------|------|-------|
|                         | X1.2 | 0.774 |
|                         | X1.3 | 0.862 |
|                         | X1.4 | 0.826 |
|                         | X1.5 | 0.827 |
| Soft Skill (X2)         | X2.1 | 0.792 |
|                         | X2.2 | 0.822 |
|                         | X2.3 | 0.816 |
|                         | X2.4 | 0.807 |
|                         | X2.5 | 0.794 |
| Kesiapan Kerja (Y)      | Y.1  | 0.861 |
|                         | Y.2  | 0.861 |
|                         | Y.3  | 0.813 |
|                         | Y.4  | 0.821 |
|                         | Y.5  | 0.830 |
| Employability Skill (Z) | Z.1  | 0.793 |
|                         | Z.2  | 0.863 |
|                         | Z.3  | 0.854 |
|                         | Z.4  | 0.780 |
|                         | Z.5  | 0.823 |

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Meskipun nilai *outer loading* ideal adalah > 0,7, indikator dengan nilai 0,5–0,6 masih dapat diterima untuk memenuhi syarat *convergent validity* dalam PLS-SEM (Butar Butar et al., 2023). Data menunjukkan bahwa tidak terdapat indikator dengan nilai *outer loading* di bawah 0,5, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Selain itu, *convergent validity* juga diperkuat melalui nilai AVE (*Average Variance Extracted*), di mana nilai AVE > 0,5 menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan varians indikator secara memadai (Yahya, 2024), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai AVE masing-masing variabel penelitian:

**Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted**

| Variabel                    | AVE ( Average Variance Extracted) | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------------------------|------------|
| Emotional Intelligence (X1) | 0.679                             | Valid      |
| Soft Skill (X2)             | 0.650                             | Valid      |
| Kesiapan Kerja (Y)          | 0.701                             | Valid      |
| Employability Skill (Z)     | 0.678                             | Valid      |

Sumber : Data Analisis Primer, 2026

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yaitu > 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai masing-masing untuk *Emotional Intelligence* sebesar 0,679, *Soft Skill* sebesar 0,678, *Kesiapan Kerja* 0,701, dan *employability skill* sebesar 0,650. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas *diskriminan*.

#### **Descriptive Validity**

**Tabel 4. Cross Loading**

| Indikator | Emotional Intelligence (X1) | Soft Skill (X2) | Kesiapan Kerja (Y) | Employability Skill (Z) |
|-----------|-----------------------------|-----------------|--------------------|-------------------------|
| X1.1      | 0,830                       | 0,312           | 0,544              | 0,575                   |
| X1.2      | 0,774                       | 0,061           | 0,444              | 0,373                   |

|      |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|
| X1.3 | 0,862 | 0,331 | 0,611 | 0,511 |
| X1.4 | 0,826 | 0,125 | 0,482 | 0,387 |
| X1.5 | 0,827 | 0,352 | 0,560 | 0,513 |
| X2.1 | 0,210 | 0,792 | 0,373 | 0,512 |
| X2.2 | 0,228 | 0,822 | 0,528 | 0,598 |
| X2.3 | 0,305 | 0,816 | 0,511 | 0,599 |
| X2.4 | 0,232 | 0,807 | 0,376 | 0,590 |
| X2.5 | 0,243 | 0,794 | 0,407 | 0,556 |
| Y.1  | 0,561 | 0,500 | 0,861 | 0,664 |
| Y.2  | 0,521 | 0,449 | 0,861 | 0,559 |
| Y.3  | 0,512 | 0,403 | 0,813 | 0,529 |
| Y.4  | 0,538 | 0,473 | 0,821 | 0,601 |
| Y.5  | 0,575 | 0,473 | 0,830 | 0,573 |
| Z.1  | 0,516 | 0,525 | 0,517 | 0,793 |
| Z.2  | 0,517 | 0,636 | 0,598 | 0,863 |
| Z.3  | 0,551 | 0,566 | 0,598 | 0,854 |
| Z.4  | 0,340 | 0,616 | 0,578 | 0,780 |
| Z.5  | 0,469 | 0,580 | 0,574 | 0,823 |

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Composite Reliability**

| Variabel                    | Composite Reliability |
|-----------------------------|-----------------------|
| Emotional Intelligence (X1) | 0.914                 |
| Soft Skill (X2)             | 0.903                 |
| Kesiapan Kerja (Y)          | 0.921                 |
| Employability Skill (Z)     | 0.913                 |

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai  $>0.7$ . Untuk nilai *emotional intelligence* sebesar 0.914, *soft skill* 0.913, *kesiapan kerja* 0.921, dan *employability skill* sebesar 0.903. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### Cronbachs Alpha

**Tabel 6. Cronbachs Alpha**

| Variabel                    | Cronbachs Alpha |
|-----------------------------|-----------------|
| Emotional Intelligence (X1) | 0.882           |
| Soft Skill (X2)             | 0.866           |
| Kesiapan Kerja (Y)          | 0.893           |
| Employability Skill (z)     | 0.881           |

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas  $> 0,6$  yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh *konstruk* dapat dikatakan reliabel.

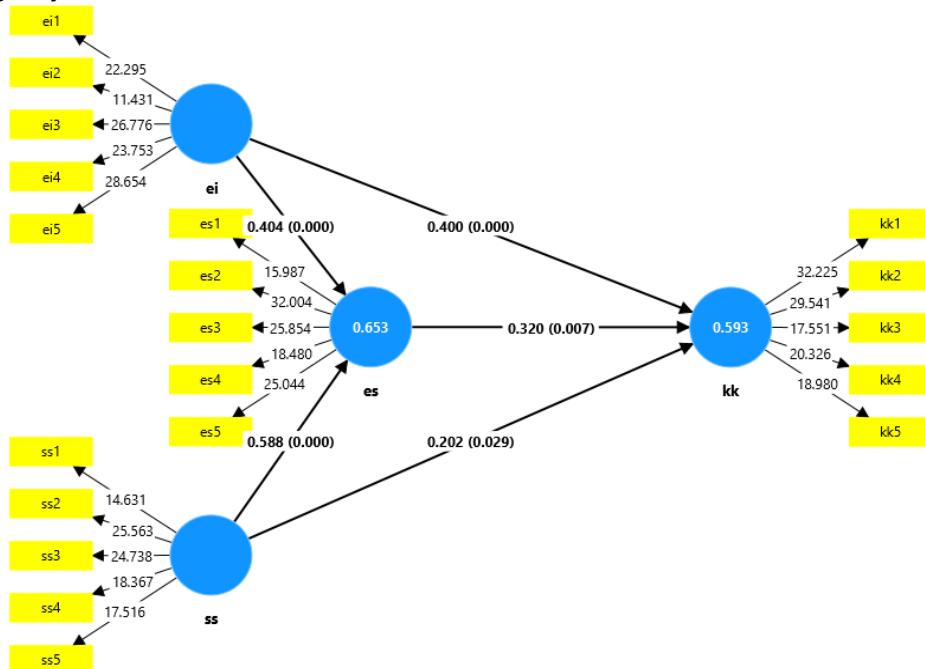
### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Collinearity Statistic (VIF)**

|                             | Employability Skill | Kesiapan Kerja |
|-----------------------------|---------------------|----------------|
| Emotional Intelligence (X1) | 1,102               | 1,572          |
| Soft Skill (X2)             | 1,102               | 2,098          |
| Employability Skill (Z)     |                     | 2,882          |
| Kesiapan Kerja (Y)          |                     |                |

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Dari tabel di atas, hasil dari *Collinearity Statistics* (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai cut off  $> 0,1$  atau sama dengan nilai VIF  $< 5$  maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.



**Gambar 2. Inner Model**

*Inner* model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R<sup>2</sup> (R-square), *Godness of Fit* (Gof), dan koefisien path.

### Analisis Inner Model

#### Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

**Tabel 8. Nilai R-Square**

|                         | R-Square | R-Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Employability Skill (Z) | 0,653    | 0,646             |
| Kesiapan Kerja (Y)      | 0,593    | 0,581             |

Sumber : Data yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-Square menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* dan *soft skill* berpengaruh sebesar 65,3% terhadap *employability skill* ( $R^2 = 0,653$ ) yang mengindikasikan hubungan kuat, serta berpengaruh sebesar 59,3% terhadap *kesiapan*

kerja ( $R^2 = 0,593$ ) yang juga menunjukkan hubungan kuat. Selanjutnya, dilakukan uji Q-Square ( $Q^2$ ) untuk menilai *predictive relevance* model struktural, yaitu kemampuan model dalam memprediksi nilai observasi berdasarkan parameter yang digunakan, di mana nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan  $Q^2 < 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*, sebagaimana ditunjukkan pada hasil perhitungan nilai Q-Square berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R_{21}) \times (1 - R_{22})] \\
 &= 1 - [(1 - 0,653) \times (1 - 0,593)] \\
 &= 1 - (0,347 \times 0,407) \\
 &= 1 - 0,141229 \\
 &= 0,858771
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian di atas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,858771. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan model penelitian sebesar 86%, sedangkan sisanya sebesar 14% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

### **Uji Hipotesis**

#### *Uji Path Coefficient*

**Tabel 9. Path Coefisien (Direct Effect)**

|  | Hipotesis | Original Sample | t-Statistic | P Values | Keterangan         |
|--|-----------|-----------------|-------------|----------|--------------------|
| Emotional Intelligence (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)      | H1        | 0,400           | 4,641       | 0,000    | Positif Signifikan |
| Soft Skill (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)                  | H2        | 0,202           | 2,181       | 0,029    | Positif Signifikan |
| Emotional Intelligence (X1) -> Employability Skill (Z) | H3        | 0,404           | 5,516       | 0,000    | Positif Signifikan |
| Soft Skill (X2) -> Employability Skill (Z)             | H4        | 0,588           | 9,311       | 0,000    | Positif Signifikan |
| Employability Skill (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)          | H5        | 0,320           | 2,704       | 0,007    | Positif Signifikan |

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima karena memenuhi kriteria signifikansi statistik. Emotional intelligence terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai t-statistic sebesar 4,718, koefisien pengaruh 0,400, dan p-value 0,000 ( $t > 1,96$ ;  $p < 0,05$ ). Soft skill juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, ditunjukkan oleh nilai t-statistic 2,331, koefisien 0,202, dan p-value 0,020. Selanjutnya, emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability skill dengan nilai t-statistic 5,523, koefisien pengaruh 0,404, dan p-value 0,000. Employability skill terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai t-statistic 2,803, koefisien 0,320, dan p-value 0,005. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel yang diajukan dalam hipotesis didukung secara empiris ( $t\text{-statistic} > 1,96$  dan  $p\text{-value} < 0,05$ ).

### **Uji Indirect Effect**

**Tabel 10. Uji Tidak Langsung (Indirect Effect)**

| Indirect Effect  | Original Sample | t-Statistics | P Values | Keterangan         |
|--|-----------------|--------------|----------|--------------------|
| Emotional Intelligence (X1) -> Employability Skill (Z) -> Kesiapan Kerja (Y) | 0,129           | 2,324        | 0,020    | Positif Signifikan |
| Soft Skill (X2) -> Employability Skill (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)             | 0,188           | 2,550        | 0,011    | Positif Signifikan |

Sumber : Data primer yang diolah, (2026)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa employability skill mampu memediasi secara parsial hubungan antara variabel independen dan kesiapan kerja. Pada hipotesis keenam, diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,324 ( $>1,96$ ) dengan *p-value* 0,020 ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa emotional intelligence berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui employability skill. Selanjutnya, pada hipotesis ketujuh, nilai *t-statistic* sebesar 2,550 ( $>1,96$ ) dengan *p-value* 0,011 ( $<0,05$ ) menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh terhadap kesiapan kerja dan dimediasi secara parsial oleh employability skill.

## Pembahasan

### Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kesiapan Kerja

*Emotional Intelligence* (EI) merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, serta mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif. EI mencakup kesadaran diri, pengendalian emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Mahasiswa yang memiliki *emotional intelligence* yang baik cenderung mampu menghadapi tantangan kerja, mengelola stres, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja secara lebih efektif (Goleman, 2020). Kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang menunjukkan kesiapan secara fisik, mental, pengetahuan, dan keterampilan untuk memasuki dunia kerja serta menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Hasil statistik menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut berarti *emotional intelligence* yang baik dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2021) yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

### Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja

*Soft skill* merupakan seperangkat kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan cara individu berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain. *Soft skill* meliputi kemampuan komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, pemecahan masalah, manajemen waktu, dan etika kerja. Dalam dunia kerja modern, *soft skill* menjadi salah satu kompetensi utama yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan selain kemampuan akademik (Hardiyanto et al., 2021). Mahasiswa dengan *soft skill* yang baik akan lebih siap memasuki dunia kerja karena telah memiliki kemampuan *interpersonal* dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang menunjukkan kesiapan secara fisik, mental, pengetahuan, dan keterampilan untuk memasuki dunia kerja serta menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kesiapan kerja mencerminkan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif

Hasil statistik menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut berarti semakin baik *soft skill* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi kesiapan kerjanya. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Pramesti (2022) yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa

### **Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Employability Skill***

*Emotional Intelligence* (EI) merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri serta emosi orang lain secara efektif. *Emotional intelligence* mencakup kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang berperan penting dalam keberhasilan individu di lingkungan kerja (Goleman, 2020). Individu dengan *emotional intelligence* yang baik cenderung mampu beradaptasi, mengelola stres, serta membangun hubungan kerja yang positif.

*Employability skill* merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan individu untuk memperoleh pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, serta berkembang dalam kariernya. *Employability skill* meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, adaptabilitas, dan profesionalisme yang sangat dibutuhkan oleh dunia kerja saat ini (Clarke, 2021).

Hasil statistik menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skill*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *emotional intelligence* mahasiswa, maka semakin baik pula *employability skill* yang dimiliki. Mahasiswa yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan lebih mudah mengembangkan keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap *employability skill* terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Lestari (2022) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skill* mahasiswa.

### **Pengaruh *Soft Skill* Terhadap *Employability Skill***

*Soft skill* merupakan kemampuan non-teknis yang berkaitan dengan cara individu berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain. *Soft skill* mencakup kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, manajemen waktu, pemecahan masalah, serta etika kerja. *Soft skill* menjadi kompetensi penting karena berpengaruh langsung terhadap kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis (Sutrisno et al., 2022).

*Employability skill* sangat dipengaruhi oleh *soft skill* karena dunia kerja tidak hanya menuntut kemampuan akademik, tetapi juga kemampuan *interpersonal* dan sikap kerja yang baik. Mahasiswa yang memiliki *soft skill* yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta memiliki daya saing yang lebih tinggi (Jackson, 2020).

Hasil statistik menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skill*. Hal tersebut berarti peningkatan *soft skill* mahasiswa akan diikuti dengan peningkatan *employability skill*. Hasil ini membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap *employability skill* terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dan Ramadhan (2023) yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skill* lulusan perguruan tinggi.

### **Pengaruh *Employability Skill* Terhadap Kesiapan Kerja**

*Employability skill* merupakan kemampuan yang mencerminkan kesiapan individu dalam memenuhi tuntutan dunia kerja. *Employability skill* mencakup keterampilan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi yang sangat dibutuhkan oleh dunia industri (Clarke, 2021). Mahasiswa yang memiliki *employability skill* yang baik cenderung lebih siap memasuki dunia kerja karena telah memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. *Employability skill* membantu mahasiswa dalam menjalani transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja secara lebih efektif (Jackson, 2020).

Hasil statistik menunjukkan bahwa *employability skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut berarti *employability skill* yang baik dapat meningkatkan

kesiapan kerja mahasiswa. Hasil ini membuktikan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *employability skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *employability skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

### **Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kesiapan Kerja Dengan *Employability Skill* Sebagai Variabel Mediasi**

Emotional Intelligence (EI) merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain secara efektif, yang mencakup kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, serta keterampilan sosial sebagai fondasi perilaku profesional (Goleman, 2020). Sementara itu, employability skill adalah seperangkat keterampilan non-teknis dan sikap kerja, seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan kemampuan beradaptasi, yang berperan penting dalam memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan karier di dunia kerja (Clarke, 2021). Dalam penelitian ini, employability skill berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana emotional intelligence memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, di mana mahasiswa dengan EI yang tinggi cenderung memiliki kemampuan komunikasi dan kerja sama yang lebih baik sehingga meningkatkan employability skill yang dimiliki. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa employability skill secara signifikan memediasi pengaruh emotional intelligence terhadap kesiapan kerja, yang berarti EI tidak hanya berpengaruh langsung tetapi juga tidak langsung melalui employability skill, sehingga hipotesis keenam dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

### **Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Dengan *Employability Skill* Sebagai Variabel Mediasi**

Soft skill merupakan kemampuan non-teknis yang mencakup komunikasi interpersonal, kerja tim, kepemimpinan, manajemen waktu, pemecahan masalah, serta etika kerja profesional yang berperan penting dalam dunia kerja modern karena perusahaan tidak hanya menilai kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan individu untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam tim (Sutrisno et al., 2022). Employability skill memiliki keterkaitan erat dengan soft skill karena sebagian besar komponen employability skill terbentuk dari penguasaan soft skill yang baik, sehingga mahasiswa dengan soft skill tinggi lebih mudah mengembangkan kemampuan komunikasi kerja, kolaborasi, dan pemecahan masalah di lingkungan kerja (Jackson, 2020). Dalam penelitian ini, employability skill berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara soft skill dan kesiapan kerja, di mana soft skill yang baik meningkatkan employability skill yang selanjutnya berdampak pada kesiapan kerja mahasiswa. Hasil statistik menunjukkan bahwa employability skill memediasi pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja secara signifikan, yang berarti pengaruh soft skill tidak hanya bersifat langsung tetapi juga melalui peningkatan employability skill. Dengan demikian, hipotesis ketujuh dinyatakan terbukti, dan temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Putri (2022) yang menegaskan bahwa penguasaan soft skill yang baik meningkatkan employability skill sehingga mahasiswa lebih siap menghadapi dunia kerja yang kompetitif.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Hasil studi ini menunjukkan adanya pengaruh positif serta signifikan dari faktor *Product Bundling*, *Word of Mouth*, dan *Brand Awareness* terhadap *Repurchase Intention* para Konsumen Kopi Kenangan di wilayah Salatiga. Meskipun penelitian telah dilakukan secara maksimal, keterbatasannya terletak pada pengamatan Konsumen di wilayah Salatiga saja, sehingga belum

bisa dipukul rata untuk cakupan daerah yang lebih luas. Berdasarkan temuan ini, saran yang diberikan antara lain: studi mendatang diharapkan dapat melakukan generalisasi hasil dengan melibatkan cakupan geografis yang lebih luas, memberikan penjelasan langsung saat pengisian kuesioner, dan memperkaya metodologi perolehan data penelitian dengan menggunakan teknik wawancara yang lebih komprehensif; bagi perusahaan, disarankan untuk terus mengembangkan strategi product bundling, meningkatkan kualitas produk dan layanan untuk mendorong word of mouth positif, serta memperkuat brand awareness melalui promosi terintegrasi dan pemasaran digital; selain itu, perlu mengkaji peran variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan pelanggan dan kepercayaan merek, serta melakukan evaluasi berkala terhadap dinamika pasar dan tren konsumen.

### Daftar Pustaka

Ali, H. (2019). Building Repurchase Intention and Purchase Decision: Brand Awareness and Brand Loyalty Analysis (Case Study Private Label Product in Alfamidi Tangerang). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 04(09), 623–634. <https://doi.org/10.36348/sjhss.2019.v04i09.009>

Bulu, V. R., Nahak, R. L., & Lawa, S. T. N. (2021). Pelatihan Pengolahan dan Analisis Data Menggunakan SPSS. *Pemimpin (Pengabdian Masyarakat Ilmu Pendidikan*, 1(1), 1–4.

Dewi, N. P. S. G., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2024). PENGARUH STORE ATMOSPHERE, CUSTOMER EXPERIENCE, DAN WORD OF MOUTH TERHADAP REPURCHASE INTENTION PADA KOPI VETERAN DENPASAR BALI. *Jurnal Emas*, 5(2), 57–69.

Haeruddin, M. I. W. (2025). The Mediating Role of Customer Satisfaction in the Relationship between Brand Awareness, eWOM and Repurchase Intention. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 51(6), 1034–1050. <https://doi.org/10.9734/ajess/2025/v51i62055>

Herawati, A. D., Arief, M. Y., & Fandyanto, R. (2023). Pengaruh Brand Awareness Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Ulang Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening Pada Seafood Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(7), 1434. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i7.3557>

Insanniat, U., & Soebiantoro, U. (2022). Pengaruh Word Of Mouth, Kualitas Produk, dan Brand Image Terhadap Minat Pembelian Ulang Hand & Body Lotion Mariana di Surabaya. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 416–425. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.946>

Kevin, L., & Tjokrosaputro, M. (2021). Pengaruh Perceived Price Dan Country Of Origin Terhadap Repurchase Intention Merek Minuman Xing Fu Tang Di Jakarta: Word Of Mouth Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 52. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11287>

Lestari Baso, R., & Anindita, R. (2018). Analisis Daya Saing Kopi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2018.002.01.1>

Lin, T. T., Yeh, Y. Q., & Hsu, S. Y. (2022). Analysis of the Effects of Perceived Value, Price Sensitivity, Word-of-Mouth, and Customer Satisfaction on Repurchase Intentions of Safety Shoes under the Consideration of Sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 14(24). <https://doi.org/10.3390/su142416546>

Manik Megasari, C., & Siregar Marakali, O. (2022). p-ISSN: 2827-9832 e-ISSN:2828-335x Available online at <http:// https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr>. *Journal Of Social Research*, 1(7), 694–707.

Ndoluanak, E., Kurniawati, M., Aman, D. K. T., & Debryana, Y. (2023). *PENGARUH PRODUCT BUNDLING TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DENGAN KEPUTUSAN PEMBELIAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( STUDI PADA KONSUMEN PRODUK THE ORIGINOTE DI KOTA KUPANG ) The Effect of Product Bundling on Consumer Satisfaction With Purchase Decision as an I*. 529–537.

Prasetyo, A., & Suryamugraha, A. (2023). Pengaruh Word of Mouth Dan Kesadaran Merek (Brand Awareness) Terhadap Minat Beli Ulang Di KI Coffee Bandar Lampung. *Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat 2023 Page | 38 Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya, 2016*, 38–46.

Putra, D. N. E. (2015). Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Minat Pembelian Ulang Pada Cafe Roti Gempol Dan Kopi Anjis. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 758–763.

Riana Damanik, Y., Hendrawan Saragih, Y., & Oktaviana Sinaga, S. (2023). Pengaruh Word Of Mouth Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Yang Berdampak Pada Minat Beli Ulang Konsumen. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.36985/n251m607>

Salsabila, Y. Z., & Nurhajati, Budi, W. (2020). Pengaruh Brand Awareness, Brand Association dan Brand Equity Terhadap Repurchase Intention Pada Produk Emina Cosmetics. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 82–94.

Stephanie, S., Syawaluddin, S., Putra, A., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Word Of Mouth dan Customer Relationship Management Terhadap Minat Beli Ulang PT. Hasana Makmur Sejati Jaya Medan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 944. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.574>

Ummah, H. F., Studi, P., Islam, E., Surabaya, U. N., Fikriyah, K., Studi, P., Islam, E., & Surabaya, U. N. (2024). *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam E-ISSN: 2686-620X Halaman 189-206*. 7, 189–206.

Urmili, K. D. D., & Widagda, I. G. N. J. A. (2024). Peran Kepuasan Pelanggan Memediasi Pengaruh Citra Merek Terhadap Niat Beli Ulang Minuman Kopi Kenangan di Denpasar Perkembangan bisnis bidang industri Food and Beverage di Indonesia yang semakin menjanjikan memberikan peluang yang baik bagi para pengusaha. *Journal of Business Finance and Economic*, 5(2)