

PENGARUH SOFT SKILL, DIGITAL COMMUNICATION DAN PENGALAMAN PELATIHAN
TERHADAP EMPLOYABILITY FRESH GRADUATE UNIVERSITAS SAM RATULANGI MELALUI
KESIAPAN KERJA

Angelia Sabat Tini Sinaga¹, Christoffel Kojo², Yantje Uhing³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi
tinisinaga124@gmail.com¹, christoffelkojo@gmail.com², yantje_uhing@unsrat.ac.id³

Abstract

This study analyzes the influence of Soft Skills, Digital Communication, and Training Experience on the Employability of fresh graduates of Sam Ratulangi University through Work Readiness as an intervening variable. A quantitative explanatory approach was used, with primary data collected from 100 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results show that Soft Skills and Digital Communication have a positive and significant effect on Work Readiness, while Training Experience has no significant effect on Work Readiness. Soft Skills and Training Experience have a positive and significant effect on Employability, while Digital Communication has no significant direct effect on Employability. Work Readiness has a positive and significant effect on Employability. Work Readiness partially mediates the effect of Soft Skills on Employability, fully mediates the effect of Digital Communication on Employability, but does not mediate the effect of Training Experience on Employability.

Keywords: *Soft Skills, Digital Communication, Training Experience, Job Readiness, Employability*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Soft Skill, Digital Communication, dan Pengalaman Pelatihan terhadap Employability fresh graduate Universitas Sam Ratulangi melalui Kesiapan Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan 100 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan Soft Skill dan Digital Communication berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, sedangkan Pengalaman Pelatihan tidak berpengaruh signifikan. Soft Skill dan Pengalaman Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employability, sedangkan Digital Communication tidak berpengaruh signifikan secara langsung. Kesiapan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employability, serta memediasi secara parsial pengaruh Soft Skill dan secara penuh pengaruh Digital Communication terhadap Employability, namun tidak memediasi pengaruh Pengalaman Pelatihan.

Kata Kunci: *Soft Skill, Digital Communication, Pengalaman Pelatihan, Kesiapan Kerja, dan Employability*

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja di era digital menuntut lulusan perguruan tinggi memiliki kompetensi yang tidak hanya berbasis kemampuan akademik, tetapi juga keterampilan non-teknis dan

kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, konsep *employability* menjadi indikator penting untuk menilai kesiapan dan daya saing lulusan dalam memasuki pasar kerja. Namun secara empiris tidak semua lulusan mampu langsung memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Agustus 2025 tercatat sebesar 4,85%, menurun dibandingkan 4,91% pada 2024, namun jumlah pengangguran masih mencapai jutaan orang setiap tahunnya (Badan Pusat Statistik, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa fresh graduate menghadapi tantangan besar dalam memasuki dunia kerja sehingga diperlukan kesiapan kerja dan kompetensi yang memadai.

Dunia industri saat ini tidak hanya menekankan penguasaan hard skill, tetapi juga menuntut penguasaan *soft skill* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, dan kecerdasan emosional. Soft skill membantu individu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Yuvikaria dan Irmawati (2026) menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, sementara Hussein (2024) menemukan bahwa soft skill berpengaruh signifikan terhadap *employability* lulusan pascasarjana.

Selain soft skill, kemampuan *digital communication* menjadi kompetensi yang semakin penting di era transformasi digital karena aktivitas kerja modern banyak dilakukan melalui platform komunikasi digital (Andi et al., 2023). Di samping itu, pengalaman pelatihan berupa keikutsertaan dalam pelatihan kerja, seminar, workshop, maupun sertifikasi juga berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja individu, sebagaimana ditegaskan Gustiawan et al. (2025) bahwa program magang secara signifikan berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan pengaruh soft skill dan pengalaman praktis terhadap kesiapan kerja, sebagian besar penelitian terdahulu masih menempatkan kesiapan kerja sebagai variabel dependen dan belum mengkaji perannya sebagai variabel intervening dalam meningkatkan *employability*, serta umumnya belum mengintegrasikan digital communication sebagai kompetensi penting di era transformasi digital. Kesenjangan inilah yang mendasari kebaruan penelitian ini, yang dilakukan pada fresh graduate Universitas Sam Ratulangi untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai kesiapan kerja dan *employability* lulusan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja di era digital.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh soft skill, digital communication, dan pengalaman pelatihan terhadap kesiapan kerja dan *Employability*, kesiapan kerja terhadap *Employability*, serta menganalisis peran kesiapan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan *employability* fresh graduate.

2. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini didasarkan pada *Human Capital Theory*, yang menjelaskan bahwa manusia merupakan modal utama organisasi yang nilainya dapat ditingkatkan melalui pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman (Nardo et al. 2022:17). Penelitian ini juga menggunakan *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang menjelaskan bahwa niat dan kesiapan individu berperilaku dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku, sehingga relevan untuk menjelaskan bagaimana kompetensi individu memengaruhi kesiapan kerja dan *employability*.

Soft skill merupakan kemampuan individu dalam mengelola diri sendiri serta berinteraksi secara efektif dengan orang lain, mencakup personal skill dan interpersonal skill (Saptoto et al, 2024:4,12). Indikator soft skill dalam penelitian ini meliputi kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, manajemen waktu, dan kecerdasan emosional.

Digital communication merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi melalui media digital (Andi et al, 2023). Sementara itu, *pengalaman pelatihan* merupakan pengalaman yang diperoleh individu melalui kegiatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Sisca et al, (2024) menegaskan bahwa hasil dapat diukur melalui peningkatan pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan sikap.

Kesiapan kerja merupakan kemampuan individu mempersiapkan diri memasuki dunia kerja melalui penguasaan kompetensi dan kemampuan adaptasi (Kadiyono et al, 2022). sedangkan *employability* merupakan kemampuan individu memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan peluang kerja secara berkelanjutan (Hasanah et al, 2025). Beberapa penelitian terdahulu, antara lain Astuti et al. (2023), Azizah et al. (2025), dan Wilopo et al. (2025), menunjukkan bahwa faktor kompetensi individu dan pengalaman praktis berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, sedangkan Maharani dan Kussudyarsana (2026) menunjukkan bahwa kesiapan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan terhadap pencapaian pekerjaan.

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu tersebut, dirumuskan sepuluh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate Universitas Sam Ratulangi.

H2: Digital communication berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate Universitas Sam Ratulangi.

H3: Pengalaman pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate Universitas Sam Ratulangi.

H4: Soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability fresh graduate Universitas Sam Ratulangi.

H5: Digital communication berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability fresh graduate Universitas Sam Ratulangi.

H6: Pengalaman pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability fresh graduate Universitas Sam Ratulangi.

H7: Kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employability fresh graduate Universitas Sam Ratulangi.

H8: Kesiapan kerja memediasi pengaruh soft skill terhadap employability fresh graduate Universitas Sam Ratulangi.

H9: Kesiapan kerja memediasi pengaruh digital communication terhadap employability fresh graduate Universitas Sam Ratulangi.

H10: Kesiapan kerja memediasi pengaruh pengalaman pelatihan terhadap employability fresh graduate Universitas Sam Ratulangi.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian adalah lulusan program S1 Universitas Sam Ratulangi periode wisuda Februari-Juni 2026 yang berjumlah 2.469 orang. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat error 10%, diperoleh jumlah sampel minimal 96 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden, dipilih melalui teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling.

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner daring (Google Form) menggunakan Skala Likert 5-1 (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju). Variabel penelitian terdiri dari Soft Skill (X1), Digital Communication (X2), dan Pengalaman Pelatihan (X3) sebagai variabel independen, Kesiapan Kerja (Z) sebagai variabel intervening, dan Employability (Y) sebagai variabel dependen.

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.0 (Hair et al, 2021). Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) melalui convergent validity, discriminant validity, construct reliability, dan uji model fit. Evaluasi model struktural (inner model) melalui R-Square dan effect size (f^2), serta pengujian hipotesis menggunakan teknik bootstrapping untuk menguji pengaruh langsung maupun pengaruh mediasi, dengan kriteria signifikansi one-tailed test ($T\text{-statistics} > 1,645$ dan $P\text{-values} < 0,05$).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa setelah eliminasi tiga indikator dengan loading factor di bawah 0,60, seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai loading factor $> 0,60$ sehingga dinyatakan valid. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh variabel berada di atas 0,50 (Soft Skill 0,500; Digital Communication 0,516; Pengalaman Pelatihan 0,572; Employability 0,608; Kesiapan Kerja 0,544), dan nilai cross loading menunjukkan discriminant validity yang baik. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruh variabel berada di atas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Uji model fit menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,077 ($< 0,10$) dan NFI sebesar 0,618, yang mengindikasikan model penelitian ini memiliki kecocokan yang baik.

Hasil evaluasi inner model menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,772 untuk variabel Employability dan 0,646 untuk variabel Kesiapan Kerja, yang berarti model mampu menjelaskan 77,2% variasi Employability dan 64,6% variasi Kesiapan Kerja. Hasil effect size (f^2) menunjukkan Soft Skill sebagai variabel paling dominan memengaruhi Kesiapan Kerja ($f^2 = 0,224$, efek menengah), sedangkan Kesiapan Kerja menjadi variabel paling dominan memengaruhi Employability ($f^2 = 0,228$, efek menengah).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) disajikan pada Tabel 1 berikut.

Jalur	Koefisien (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Soft Skill → Kesiapan Kerja	0.434	3.419	0.000	Signifikan
Digital Communication → Kesiapan Kerja	0.411	2.976	0.001	Signifikan
Pengalaman Pelatihan → Kesiapan Kerja	0.016	0.153	0.439	Tidak Signifikan
Soft Skill → Employability	0.215	1.675	0.047	Signifikan
Digital Communication → Employability	0.177	1.323	0.093	Tidak Signifikan
Pengalaman Pelatihan → Employability	0.212	2.106	0.018	Signifikan
Kesiapan Kerja → Employability	0.383	3.387	0.000	Signifikan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Selanjutnya, hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect/mediasi) disajikan pada Tabel 2 berikut.

Jalur Mediasi	Koefisien (O)	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
Soft Skill → Kesiapan Kerja → Employability	0.166	2.129	0.017	Mediasi Parsial
Digital Communication → Kesiapan Kerja → Employability	0.157	2.469	0.007	Mediasi Penuh

Pengalaman Pelatihan → Kesiapan Kerja → Employability	0.006	0.142	0.444	Tidak Memediasi
---	-------	-------	-------	-----------------

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Hasil pengujian menunjukkan Soft Skill dan Digital Communication berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, sejalan dengan temuan Yuvikaria dan Irmawati (2026) serta Hussein (2024), sedangkan Pengalaman Pelatihan tidak berpengaruh signifikan, mengindikasikan bahwa pelatihan yang diikuti responden belum cukup membentuk kesiapan mental dan keterampilan praktis mereka secara langsung. Soft Skill dan Pengalaman Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employability, sementara Digital Communication tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Employability, namun bekerja secara tidak langsung melalui peningkatan Kesiapan Kerja terlebih dahulu.

Kesiapan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employability serta berperan penting sebagai penghubung antar variabel, sejalan dengan Maharani dan Kussudyarsana (2026). Hasil uji mediasi menunjukkan Kesiapan Kerja memediasi secara parsial pengaruh Soft Skill terhadap Employability, memediasi secara penuh pengaruh Digital Communication terhadap Employability, namun tidak memediasi pengaruh Pengalaman Pelatihan terhadap Employability karena pengaruh Pengalaman Pelatihan terhadap Employability bersifat langsung, bukan melalui Kesiapan Kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM, dapat disimpulkan bahwa Soft Skill dan Digital Communication berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, sedangkan Pengalaman Pelatihan tidak berpengaruh signifikan. Soft Skill dan Pengalaman Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employability, sedangkan Digital Communication tidak berpengaruh signifikan secara langsung. Kesiapan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employability, Kesiapan Kerja memediasi secara parsial pengaruh Soft Skill terhadap Employability, Kesiapan Kerja memediasi secara penuh pengaruh Digital Communication terhadap Employability, namun Kesiapan Kerja tidak memediasi pengaruh Pengalaman Pelatihan terhadap Employability.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, Universitas Sam Ratulangi disarankan untuk terus mengembangkan program peningkatan soft skill dan digital communication mahasiswa serta mengevaluasi ulang program pelatihan dan sertifikasi agar lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Mahasiswa dan fresh graduate disarankan aktif mengasah soft skill dan kemampuan komunikasi digital sejak masa perkuliahan. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti self-efficacy atau motivasi kerja, memperluas cakupan sampel penelitian, serta mengukur pengalaman pelatihan secara lebih spesifik dari sisi jenis, intensitas, dan kualitas pelatihan yang diikuti.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, A., Efa, S., Nurfitriya, N., & Sudianto. (2023). *Komunikasi digital*. Penerbit Lakeisha.
- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh minat kerja, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen angkatan 2019 di feb unsrat Manado. *Jurnal EMBA*, 11(4), 391-403.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51323>
- Azizah, F. N., Subairiyah, N., Zahazvana, A. V., Hafsaawati, N., Mufidah, H., Maula, H., Nuroh, L., Mahmadah, F., Nursiyati, N., & Zahro, Z. (2025). Kesiapan kerja mahasiswa ekonomi Universitas Nurul Jadid Generasi Gen Z melalui transformasi soft skill di era digital. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(2), 394-400. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.531>
- Gustiawan, W., Putri, B. K. D., Azra, T., & Sari, M. P. (2025). Internship programme and work readiness among vocational students. *Issues and Perspectives in Business and Social Sciences*, 5(1), 72-85. <https://mmupress.com/index.php/ipbss/article/view/1145/931>
- Hair, J., Hult, T., & Ringle, C. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature Switzerland AG.
- Hasanah, N., Riana, M., & Purnamawati. (2025). *Employability skills*. Cv. Pustaka Press Indonesia.
- Hussein, M. G. (2024). Exploring the significance of soft skills in enhancing employability of Taif University postgraduates: an analysis of relevant variables. *SAGE Open*, 14(3), 1-17.
<https://doi.org/10.1177/21582440241271941>
- Kadiyono, A., Moningka, C., & Dwijayanthi, M. (2022). *Kesiapan untuk menghadapi tantangan dunia kerja (R.Manurung (ed))*. Zahir Publishing.
- Maharani, N. P., & Kussudyarsana. (2026). Pengaruh jaringan sosial dan efikasi diri terhadap pencapaian pekerjaan: Peran mediasi kesiapan kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 7(2), 1243-1264. <https://doi.org/DOI:1037385/msej.v7i2.10229>
- Mamentu, J. J. R., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). The effect of self efficacy, soft skills, self esteem and work motivation on job readiness of fresh graduate Feb University Sam Ratulangi Manado in the era of the industrial revolution 4.0. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1487-1497.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/50712>
- Nardo, R., Purnamasari, W., Jaya, A., & Nurbawani, A. (2022). *Human capital management* (H. Ningrum (ed.); 1st ed). Media Sains Indonesia.
- Saptoto, R., Asri, Y., & Palupi, N. T. (2024). *Soft skill: Seni mengenal potensi diri* (N.putu Gatriyani (ed.)). Tohar Media
- Sisca, S., Subhi, M., Dheri, L., & Yayat, S. (2024). *Manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan* (Vol.9,Issue 1). Pt Sada Kurnia Pustaka.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.