

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
**PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL DAN DIGITALISASI
TERHADAP KESIAPAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG
LUBUKLINGGAU DAN STRESS KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Oleh:

ISMA PUTRI UTAMI

NPM: 2201030020

Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free
LEMBAR PERSetujuan KOMISI PEMBIMBING
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* DAN DIGITALISASI
TERHADAP KESIAPAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG
LUBUKLINGGAU DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

Oleh:

ISMA PUTRI UTAMI

NPM :2201030020

[Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)]

**Program Magister Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

Tanggal, 21 Januari 2025

Pembimbing Kesatu

Pembimbing Kedua

Dr. Yohanes Susanto, MM

Dr. Herman Paleni, S.HL., S.E., M.Si

**Ketua Program Magister Manajemen
UNIVERSITAS BINSAN INSAN LUBUKLINGGAU**

Dr. Herman Paleni, S.HL., S.E., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PUTUSAN DEWAN PENGUJI

TESIS

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* DAN DIGITALISASI
TERHADAP KESIAPAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG
LUBUKLINGGAU DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

Oleh:
ISMA PUTRI UTAMI
NPM: 2201030020

Peminatan: Sumbang Daya Manusia (SDM)
Telah diuji dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji
Tanggal: 21 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji

- 1. Ketua : Dr. Yohanes Susanto, MM (.....)**
- 2. Sekretaris : Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si (.....)**
- 3. Anggota : Dr. Dheo Rimbano, M.Si (.....)**

**Proposal Tesis ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister**

Lubuklinggau, 21 Januari 2025

Mengetahui
DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

Dr. Dheo Rimbano, SE., M. Si

Protected by PDF Anti-Copy Free
PERNYATAAN KEASLIAN PESIS
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Yang bertanda tangan dibawah



Nama : Isma Putri Utami

NPM : 2201030020

Mahasiswa : *Program Magister Manajemen*

Pascasarjana Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan Lubuklinggau dan merupakan HAKI Perpustakaan Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Isma Putri Utami

Protected by BDF Anti Copy Free

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto : (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

"Kesulitan dalam proses belajar tidak akan ada kata **Sukses**"

"Masa muda adalah masa untuk belajar dan berbuat, berbuat yang terbaik buat Orang Tua dan sekeliling"

"Doa Ibu mampu menembus pintu langit dan menjadi kekuatan bagi setiap anak"

Kupersembahkan Kepada :

- ✚ Kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberiku semangat, nasehat dan doa dengan tulus dan ikhlas.
- ✚ Keluarga besar ku tercinta semoga pendidikan ini menjadi motivasi bagi kita semua bahwa mencari ilmu tidak memandang usia, karena warisan yang tak ternilai adalah pendidikan dan ilmu.
- ✚ Teman-teman satu angkatan, meski saya yang termuda tetapi saya mendapat semangat dan motivasi dari kakak dan ayuk semua. Terimakasih atas kebersamaannya selama ini. Semoga silaturahmi kita tetap terjalin meski sudah wisuda nanti.
- ✚ Almamaterku yang tercinta Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang semakin menempa aku menjadi pribadi muda yang berkarakter dan menghargai pendidikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* Dan Digitalisasi Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*



Iris Utami

Program Magister Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan

ABSTRAK

Kesiapan kerja memegang peranan penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau, dengan fokus pada *hard skill*, *soft skill* dan kemampuan digitalisasi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisa secara deskriptif. Pengumpulan data melalui penyebaran quisioner penelitian kepada seluruh karyawan sebanyak 42 orang. Analisis pemodelan persamaan struktural menggunakan Smart PLS Versi 4.0 melalui analisis jalur dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan. Khususnya stress kerja mampu mengintervening pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan. Oleh karena itu untuk mencapai kesiapan kerja yang baik, pimpinan Perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau harus berupaya meningkatkan *hard skill*, *soft skill*, digitalisasi dan kemampuan mengelola stress kerja karyawan melalui pelatihan, bimbingan teknis, pendampingan dan menciptakan iklim kerja organisasi yang kondusif.

Kata Kunci: *Hard Skill*, *Soft Skill*, Digitalisasi, Stress Kerja dan Kesiapan Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

The Influence of Hard Skills, Soft Skills and Digitalization on Employee Work Readiness at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Lubuklinggau Branch with Job Stress as an Intervening Variable

PDF
ri Utami
Master of Management Faculty of Economics and Social
Humanities, Bina Insan University

ABSTRACT

Work readiness plays an important role in supporting the success of the company. This study explores the factors that influence the work readiness of employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Lubuklinggau Branch, focusing on hard skills, soft skills and employee digitalization abilities. This study uses a quantitative approach with descriptive analysis. Data collection through the distribution of research questionnaires to all 42 employees. Structural equation modeling analysis using Smart PLS Version 4.0 through path analysis and multiple regression. The results of the study show that hard skills, soft skills and digitalization partially and simultaneously have a significant effect on employee work readiness. In particular, work stress is able to intervene in the influence of hard skills, soft skills and digitalization on employee work readiness. Therefore, to achieve good work readiness, the leadership of PT. Bank Mandiri (Persero) Lubuklinggau Branch must strive to improve hard skills, soft skills, digitalization and the ability to manage employee work stress through training, technical guidance, mentoring and creating a conducive organizational work climate.

Keywords: Hard Skills, Soft Skills, Digitalization, Job Stress and Job Readiness

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Robbil'ala segala nikmat iman, Islam dan kekuatan yang telah diberikan oleh Allah SWT sehingga proposal tesis ini dapat disusun. Sholawat beriring salam kita curahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan keluarganya yang selalu menjunjung nilai-nilai Islam. Adapun proposal tesis ini dengan judul **“Pengaruh *Hard Skill, Soft Skill* dan Digitalisasi Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**. Proposal Tesis ini merupakan salah satu syarat dalam penyusunan tugas akhir (tesis) untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen (MM) pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Dalam penyusunan proposal tesis ini penulis telah berusaha sebaik mungkin baik dari segi isi maupun dari segi desain. Namun penulis menyadari dalam penulisan proposal tesis ini tentu masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pemahaman yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan proposal tesis ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal tesis ini, yaitu:

1. Rektor Universitas Bina Insan Bapak Dr. H. Sardiyo, MM
2. Wakil I Universitas Bina Insan Lubuklinggau Bapak Dr. Yohanes Susanto, MM

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
3. Wakil II Universitas Bina Insan Lubuklinggau Bapak Wahid Nur Mukhlis, M.Pd
 4. Dekan Fakultas Ilmu Ekologi dan Sosial Humaniora Bapak Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si.
 5. Ketua Program Magister Manajemen Universitas Binas Insan Lubuklinggau Bapak Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si
 6. Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Yohanes Susanto, MM, terima kasih atas saran dan arahan dalam penyusunan proposal tesis ini
 7. Dosen Pembimbing II Bapak Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si, terima kasih atas saran dan arahan dalam penyusunan proposal tesis ini
 8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau
 9. Seluruh Staf, Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis
 10. Teman-teman sealmamater, terima kasih untuk kebersamaan semoga kebersamaan ini tetap terjalin selamanya
 11. Terkhusus buat orang tua, saudara, dan keluarga besar atas dukungan doa dan dana yang selalu memotivasi selama perkuliahan dan penyusunan proposal tesis ini.

Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dalam proposal tesis ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf. Semoga proposal tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Lubuklinggau, 2024

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

DAFTAR ISI

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
PUTUSAN DEWAN PENGUJIAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	19
C. Batasan Masalah	21
D. Rumusan Masalah	21
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	25
A. Teori-teori yang Mendukung	25
1. Kesiapan Kerja	25
2. <i>Hard Skill</i>	29
3. <i>Soft Skill</i>	33
4. Digitalisasi	38
5. Stress Kerja	43
B. Hasil Penelitian yang Relevan	49
C. Kerangka Pemikiran.....	55
D. Hipotesis	56

BAB III	METODE LOGIS PENELITIAN.....	58
A.	Desain Penelitian.....	58
B.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	59
C.	Populasi dan Sampel	61
D.	Sumber Data	61
E.	Teknik Pengumpulan Data	63
F.	Instrumen Penelitian.....	64
G.	Uji Valibilitas dan Reabilitas	65
H.	Pengujian Asumsi Klasik.....	68
I.	Teknik Analisis Data	70
J.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	81
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	82
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	82
B.	Analisis Deskriptif	85
C.	PENGUJIAN HIPOTESIS	95
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	95
2.	Uji Asumsi Klasik.....	101
3.	Pengujian Hipotesis	104
D.	PEMBAHASAN	125
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	133
A.	Simpulan.....	133
B.	Saran.....	134
	DAFTAR PUSTAKA	137

Protected by PDF Anti Copy Free

DAFTAR TABEL

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Bank Mandiri Lubuklinggau	11
Tabel 1.2 Indikator Kinerja Keuangan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau	12
Tabel 1.3 Indikator Kinerja Prespektif Pelanggan PT. Bank Mandiri Lubuklinggau	13
Tabel 1.4 Indikator Kinerja Prespektif Pelanggan PT. Bank Mandiri Lubuklinggau	14
Tabel 1. 5 Jenis Hard Skill Pegawai Perbankan	15
Tabel 1. 6 Jenis Soft Skill Karyawan Perbankan.....	16
Tabel 1. 7 Aplikasi yang digunakan Karyawan PT Bank Mandiri.....	18
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian yang Relevan	49
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	64
Tabel 3. 3 Instrumen Daftar Jumlah Pernyataan Variabel Penelitian.....	65
Tabel 3. 4 Kriteria Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	68
Tabel 3. 5 Kriteria Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	74
Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian.....	82
Tabel 4. 1 Jasa Layanan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk	82
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	86
Tabel 4. 4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Hard Skill (X1)	88
Tabel 4. 5 Rata-rata Pernyataan Variabel Hard Skill (X1)	88
Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Soft Skill (X2)	89
Tabel 4. 7 Rata-rata Pernyataan Variabel Soft Skill (X2).....	90
Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Digitalisasi (X3)	91
Tabel 4. 9 Rata-rata Pernyataan Variabel Digitalisasi	91
Tabel 4. 10 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kesiapan Kerja (Y)	92
Tabel 4. 11 Rata-rata Pernyataan Variabel Kesiapan Kerja (Y)	93
Tabel 4. 12 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (Z)	94
Tabel 4. 13 Rata-rata Pernyataan Variabel Stress Kerja Z)	94

Protected by PDF Anti Copy Free

(Upgrade to PDF Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 14 Output Hasil Pengujian Outer Loading	96
Tabel 4. 15 Output Hasil Pengujian Outer Loading Modifikasi	98
Tabel 4. 16 Output Nilai AVE	99
Tabel 4. 17 Output Hasil Pengujian Validitas diskriminan	100
Tabel 4. 18 Output Hasil Pengujian Reliabilitas	101
Tabel 4. 19 Output Hasil Nilai Skewness dan Kurtosis	101
Tabel 4. 20 Output Hasil Pengujian Multikolinearitas	103
Tabel 4. 21 Output Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	104
Tabel 4. 22 Output <i>Path coefficients</i> Pengaruh <i>hard skill</i> , <i>soft skill</i> dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening	106
Tabel 4. 23 Output <i>R-Square</i> Pengaruh <i>hard skill</i> , <i>soft skill</i> dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening	108
Tabel 4. 24 Output <i>Path coefficients</i> Pengaruh <i>hard skill</i> terhadap kesiapan kerja	110
Tabel 4. 25 Output <i>Path coefficients</i> Pengaruh <i>Soft skill</i> terhadap kesiapan kerja	112
Tabel 4. 26 Output <i>Path coefficients</i> Pengaruh Digitalisasi terhadap kesiapan kerja	114
Tabel 4. 27 Output <i>Summary Anova</i> Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan	116
Tabel 4. 28 Output <i>R Square</i> Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan	116
Tabel 4. 29 Summary Coefficients Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan	116
Tabel 4. 30 Output <i>specific indirect effect</i> Pengaruh <i>hard skill</i> terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening	118
Tabel 4. 31 Output <i>specific indirect effect</i> Pengaruh <i>soft skill</i> terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening	121
Tabel 4. 32 Output <i>specific indirect effect</i> Pengaruh Digitalisasi terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening	124

Protected by PDF Anti-Copy Free

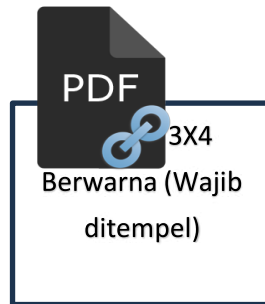
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	55
Gambar 3 Alur Penelitian.....	59
Gambar 3 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Karyawan.....	74
Gambar 4 Struktural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Karyawan.....	75
Gambar 5 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan.....	75
Gambar 6 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh <i>Hard Skill, Soft Skill</i> dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan	76
Gambar 7 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh <i>Hard Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	77
Gambar 8 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh <i>Soft Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	78
Gambar 9 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	79
Gambar 10 <i>Full Model Structural Equation Modeling (SEM) Hard Skill, Soft Skill</i> dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja dengan Stress Kerja sebagai variabel <i>Intervening</i>	80

Protected by PDF Anti-Copy Free
DAFTAR LAMPIRAN
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 1 SK Pembimbing Te
Lampiran 2 Surat Pengantar Izi
Lampiran 3 Surat Balasan/Persetujuan Pelaksanaan Riset/Penelitian
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Penulisan Proposal Tesis
Lampiran 5 SK Penguji Proposal Tesis
Lampiran 6 Lembar Perbaikan Ujian Proposal Tesis
Lampiran 7 Lembar Bimbingan Penulisan Tesis
Lampiran 8 SK Penguji Tesis
Lampiran 9 Lembar Perbaikan Ujian Tesis
Lampiran 10 Lembar Perbaikan Sidang Tesis
Lampiran 11 Quesioner Penelitian
Lampiran 12 Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuisisioner
Lampiran 13 Output Hasil Pengolahan Data Quesioner
Lampiran 14 Foto Dokumentasi Penyebaran Quesioner
Lampiran 15 Surat Keterangan Bebas Plagiat



Biodata

Nama : Isma Putri Utami
Tempat/Tanggal Lahir : Mandi Aur, 01 Maret 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Mandi Aur, RT 004 Kec. Muara Kelingi
Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan

Pendidikan

- SD :
- SMP :
- SMA :
- S-1 :

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang demikian pesat pada akhir-akhir ini menyebabkan terjadinya globalisasi. Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang sangat pesat dengan didukung oleh proses transformasi informasi sedemikian rupa sehingga mengakibatkan perubahan pola hidup manusia. Kesiapan perusahaan dalam menghadapi era globalisasi perlu mendapat dukungan dari semua komponen didalamnya. Oleh karena itu strategi Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dipersiapkan secara seksama agar mampu menghasilkan keluaran yang mampu bersaing di tingkat dunia. Hal ini berarti salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan adalah kesiapan kerja karyawan.

Saat ini, kesiapan kerja merupakan salah satu bagian penting dalam upaya pencapaian karier yang diinginkan. Selain itu, dalam suatu instansi yang dibutuhkan tidak hanya keterampilan yang dimiliki, tetapi diperlukannya kesiapan dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, kesiapan merupakan aspek yang penting dalam memulai suatu pekerjaan karena dengan adanya kesiapan yang matang pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar, sehingga memperoleh hasil yang maksimal dan memuaskan.

Menurut Setiawati (2021) kesiapan kerja adalah kemampuan kerja setiap

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kesiapan kerja merujuk pada kondisi di mana seorang individu telah mempersiapkan diri secara fisik, mental, dan emosional untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang akan dijalani. Hal ini melibatkan penguasaan keterampilan yang relevan, pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan, serta motivasi yang tinggi untuk berkontribusi secara positif di lingkungan kerja. Kesiapan kerja tidak hanya berpengaruh pada performa individu, tetapi juga berdampak secara langsung pada produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Kesiapan kerja menjadi komponen vital dalam mencapai tujuan organisasi dan mengoptimalkan potensi setiap individu di dalamnya. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Raihan & Nengsih (2024) salah satu variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah hard skill dengan hasil menunjukkan *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Deswarta et al. (2023) menjelaskan *hard skill* adalah sebuah keahlian, keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk berhasil didalam pekerjaannya. *Hard skill* merupakan keterampilan teknis yang dapat diukur dan dipelajari secara formal, seperti kemampuan dalam menggunakan perangkat lunak tertentu, mengoperasikan mesin, atau menguasai bahasa asing. Keterampilan ini sering kali didapat melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja langsung. *Hard skill* menjadi sangat penting di dunia kerja

karena banyak pekerjaan memerlukan keahlian khusus yang tidak bisa dipelajari hanya dengan pengalaman atau pengetahuan umum. Ketika seseorang memiliki *hard skill* yang relevan dengan pekerjaan, mereka lebih siap untuk menghadapi pekerjaan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, *hard skill* yang kuat dapat meningkatkan kepercayaan diri individu, memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara efektif dalam tim dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi.

Variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kesiapan kerja adalah *soft skill*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Manunggal (2023) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, penelitian ini juga mengatakan semakin baik *soft skill* seseorang maka akan semakin baik pula kesiapan kerja pada mahasiswa.

Tampubolon (2024) menjelaskan *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal. *Soft skill* mencakup aspek-aspek seperti kecakapan berkomunikasi, kerja sama dalam tim, kepemimpinan, empati, serta kemampuan untuk beradaptasi dan menyelesaikan masalah. Keterampilan ini sangat penting di lingkungan kerja karena mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan klien. Karyawan yang memiliki *soft skill* yang baik cenderung lebih mudah berkolaborasi, membangun hubungan yang positif, dan menangani konflik dengan efisien. Kemampuan untuk bekerja dalam tim yang harmonis

dan efektif. Sering kali menjadi kunci keberhasilan proyek dan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pengembangan *soft skill* menjadi aspek vital dalam membentuk profesional yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja, apalagi dengan sistem digitalisasi saat ini.

Digitalisasi juga dapat mempengaruhi kesiapan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Putri & Asmike (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan digitalisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Indonesia.

Tohir et al. (2023) mengatakan digitalisasi merupakan proses konversi dari analog ke digital dengan menggunakan teknologi dan data digital dengan sistem pengoperasian otomatis dan sistem terkomputerisasi. Digitalisasi merujuk pada proses transformasi yang mengubah informasi, layanan, dan proses bisnis tradisional menjadi format digital, sehingga memudahkan akses, pengelolaan, dan analisis data. Dengan digitalisasi, individu dan organisasi dapat memanfaatkan alat digital untuk berkolaborasi, berkomunikasi, serta melakukan transaksi secara lebih cepat dan efisien.

Selain itu, digitalisasi membuka peluang baru dalam hal inovasi, pengembangan produk, dan model bisnis, yang dapat meningkatkan daya saing di pasar global. Meskipun demikian, proses digitalisasi juga menghadirkan tantangan, seperti perlunya peningkatan keterampilan digital dan perhatian terhadap keamanan data, yang harus diatasi untuk mencapai manfaat maksimal dari transformasi ini. Dengan demikian, digitalisasi bukan hanya sekadar tren, melainkan suatu kebutuhan yang mendasar untuk beradaptasi dengan dinamika dunia yang terus berubah.


Protected by PDF Anti-Copy Free

Selain variabel diatas stress kerja dapat mempengaruhi kesiapan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Evan et al. (2021) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika stress kerja meningkat kinerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, tingkat stress kerja karyawan hendaknya juga menjadi perhatian khusus karena Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat kepada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Fahmi (2018) mendefinisikan stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya.

Stres kerja dapat memiliki dampak signifikan terhadap kesiapan kerja seseorang. Ketika individu mengalami tingkat stres yang tinggi, kemampuan mereka untuk fokus, beradaptasi, dan menyelesaikan tugas dengan efisien dapat terganggu. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas dan

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 kualitas kerja. Selain itu, stres dapat mempengaruhi kesehatan psikologis, seperti meningkatkan kecemasan dan depresi, yang lebih lanjut menghambat kesiapan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.


 Berdasarkan penelusuran penelitian sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan Riyanto et al. (2023) tentang *hard skill* sebagai faktor dominan kesiapan kerja di era industri 4.0 pada mahasiswa generasi z menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Penelitian yang dilakukan Deswarta et al. (2023) tentang pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau dimasa endemi covid 19 menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pada penelusuran jurnal ditemukan bahwa objek penelitian tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* berfokus pada mahasiswa. Penulis melihat bahwa kesiapan kerja tidak hanya dibutuhkan oleh mahasiswa tetapi karyawan juga membutuhkan kesiapan kerja karena *hard skill* yang didapat diperguruan tinggi hanya sebagai modal awal dalam bekerja dan didalam bekerja diperlukan keterampilan yang lebih spesifik lagi yang belum didapatkan dibangku perkuliahan oleh karena itu pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan perlu dilakukan.

Penelitian yang dilakukan Putri & Asmike (2023) tentang pengaruh digitalisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Indonesia (studi PT. Permata Bank tbk) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan digitalisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelusuran jurnal, penulis belum

menemukan pengaruh digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan oleh
Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
karena itu hal tersebut layak untuk diteliti.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Saragih et al. (2024) tentang analisis beban kerja terhadap karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Bank Sumut Cabang Stabat menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Hal ini karena beban kerja karyawan seperti target karyawan menarik calon nasabah untuk menabung ataupun kerja sama dalam pemberian kredit dapat meningkatkan stress kerja sehingga karyawan tidak focus dan merasa terbebani dalam bekerja dan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelusuran jurnal terdahulu penulis belum menemukan stress kerja sebagai variabel *Intervening* antara *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja, oleh karena itu hal tersebut layak untuk diteliti.

PT Bank Mandiri menjadi Perusahaan Perseroan yang dinyatakan dalam Akta No.9, tanggal 2 Oktober 1998, yang selanjutnya disebut PT Bank Mandiri (Persero). PT Bank Mandiri (Persero) didirikan sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan

kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Setelah melalui proses konsolidasi dan integrasi menyeluruh di segala bidang, Bank Mandiri berhasil membangun organisasi bank yang solid dan mengimplementasikan core banking system baru yang terintegrasi menggantikan core banking system dari keempat bank legacy sebelumnya yang saling terpisah. Sejak didirikan, kinerja Bank Mandiri senantiasa mengalami perbaikan (Bank Mandiri, 2024).

PT. Bank Mandiri (Persero) mempunyai visi “Menjadi partner finansial pilihan utama Anda” dan misi “Menyediakan solusi perbankan digital yang handal dan *simple* yang menjadi bagian hidup nasabah”. Untuk mencapai visi dan misi tersebut PT. Bank Mandiri (Persero) menyusun strategi *Corporate Plan 2020-2024*. Terdapat tiga sasaran utama Bank Mandiri di dalam fokus strategi *Corporate Plan 2020-2024* (Bank Mandiri, 2024), yaitu: Menjadi *Wholesale Bank Terdepan (Be the Prominent Wholesale Bank, beyond lending)*.

Meningkatkan kekuatan Bank Mandiri sebagai bank *Wholesale* untuk *go beyond lending*, dengan mengakuisisi potensi sumber pendapatan baru (*new revenue stream*) dari nasabah melalui: penyediaan solusi *beyond lending* seperti *Structured Finance and Trade* melalui kolaborasi dengan entitas anak Bank Mandiri yaitu Mandiri Sekuritas dan Kantor Luar Negeri; penyempurnaan layanan *transaction banking*, antara lain *cash management*, *forex*, serta *trade*; fokus pada penetrasi *anchor client* dan sektor-sektor yang progresif; peningkatan kapabilitas *Relationship Manager (RM)* agar dapat menjadi *financial advisor* bagi nasabah Bank Mandiri; penguatan kapabilitas

layanan **Protected by PDF Anti-Copy Free** *Wholesale Digital Super Platform KOPRA by Mandiri.*

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Mendorong pertumbuhan segmen usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang sehat dan jutan. Mendorong pertumbuhan segmen UMKM yang sehat dan tan dengan cara: memperkuat jaringan UMKM melalui penguatan kapabilitas tim sales dan *tools* pendukung; meningkatkan efektivitas penggunaan data *analytics* melalui *early warning system* (EWS); *streamlining* proses bisnis dan perbaikan proses *value chain* serta penggunaan teknologi dalam proses percepatan akuisisi dan analisis kredit; meningkatkan kapabilitas cabang melalui layanan *one stop solution* bagi nasabah; pembinaan nasabah mikro untuk naik kelas; melakukan *improvement* terhadap proses kredit mikro; memperluas kemitraan dengan *fintech* dan memanfaatkan agen *branchless banking*.

Menjadi modern digital bank yang terbaik, dengan langkah sebagai berikut: mendominasi pangsa pasar *digital banking* dengan fokus pada segmen *salaried-employee*; peningkatan penetrasi nasabah payroll dan pertumbuhan CASA retail melalui channel digital; pengembangan financial *superstore app* yang mampu melayani kebutuhan nasabah Bank Mandiri; penguatan kemitraan dengan *e-commerce* di Indonesia; pengembangan aplikasi digital Bank Mandiri yang terintegrasi pada *back-end core system*; peningkatan kapabilitas layanan digital retail bank; percepatan migrasi transaksi ke channel digital dan optimalisasi jaringan cabang.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau merupakan salah satu cabang PT. Bank Mandiri yang menjalankan bisnis industri perbankan di Lubuklinggau dengan berpedoman dan bergerak untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mencapai sasaran kerja melalui strategi yang telah ditetapkan oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk pusat. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau berupaya memberikan pelayanan terbaik pada nasabah. PT. Bank Mandiri memberikan berbagai produk dan jasa bagi pelanggannya berupa: rekening tabungan yaitu penyimpanan uang dengan bunga yang biasanya lebih tinggi dibandingkan rekening giro; rekening giro yaitu rekening untuk transaksi harian yang memungkinkan penarikan cek dan transfer tanpa batas; kartu kredit yaitu alat pembayaran yang memungkinkan pemegangnya untuk meminjam uang hingga limit tertentu untuk melakukan pembelian; pinjaman yaitu layanan yang menyediakan modal, baik dalam bentuk pinjaman pribadi, KPR (kredit pemilikan rumah), ataupun pinjaman usaha; deposito berjangka yaitu penempatan dana untuk periode tertentu dengan bunga yang lebih tinggi dibandingkan tabungan biasa; transfer uang yaitu layanan untuk mengirim uang antar rekening, baik di dalam maupun luar negeri; internet banking; yaitu layanan perbankan yang memungkinkan nasabah melakukan transaksi secara online melalui website atau aplikasi; mobile banking yaitu aplikasi perbankan yang memungkinkan akses ke rekening dan transaksi melalui smartphone; investasi yaitu produk yang berkaitan dengan investasi seperti reksa dana, obligasi, atau saham; dan asuransi untuk melindungi nasabah dari risiko tertentu.

PT. Bank Mandiri Lubuklinggau dalam menjalankan bisnis dan layanannya didukung faktor kinerja sumber daya manusia sebagaimana tertera dibawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Bank Mandiri Lubuklinggau

No	Nama	Jabatan	TMT	JK
1	Dopi Rama Ariesta	MBCM	8/1/2023	Laki-laki
2	Junaedi Saputra	h Operasional	4/27/2010	Laki-laki
3	Ardianto		2/1/2013	Laki-laki
4	Wiwik Jumaidah		1/8/2014	Perempuan
5	Rifco Yuliandi		16/06/2015	Laki-laki
6	Heru Ansyah	Penyelia Unit	8/1/2017	Laki-laki
7	Eko Patriya Yusticia	MKA	01/12/2017	Laki-laki
8	Sony Kurniawan	Branch Manager	5/9/2011	Laki-laki
9	Rio Febriansyah	Mitra Mikro Kredit	3/29/2023	Laki-laki
10	Suparman	Mitra Mikro Kredit	4/11/2023	Laki-laki
11	Bahtera Yulindra	Mitra Mikro Kredit	04/07/2022	Laki-laki
12	Amelia Anggraini	Koordinator Mitra Mikro	3/29/2023	Perempuan
13	Rusilawati	Sales Generalis Produktif	05/02/2009	Perempuan
14	Jepriyansyah	Sales Generalis Produktif	04/07/2022	Laki-laki
15	Erik Ariansyah	Sales Generalis Produktif	05/06/2014	Laki-laki
16	Zartikou	Sales Generalis Produktif	02/02/2014	Laki-laki
17	Acep Aduwin	Sales Generalis Produktif	01/04/2015	Laki-laki
18	Yoga Hanafi Pratama	Sales Generalis Produktif	11/01/2021	Laki-laki
19	Bagus Andriansyah	Sales Generalis Produktif	01/12/2020	Laki-laki
20	Frengki	Sales Generalis Produktif	6/04/2023	Laki-laki
21	Imam Munandar	Sales Generalis Produktif	04/07/2022	Laki-laki
22	Tugino	Sales Generalis Produktif	05/08/2013	Laki-laki
23	Jonita	Sales Generalis Produktif	05/02/2016	Laki-laki
24	Sumiyati	Sales Generalis Produktif	26/07/2024	Perempuan
25	M. Nizar Andriansyah	Sales Generalis Produktif	26/07/2024	Laki-laki
26	Putri Ratna Pracellya	Sales Generalis Produktif	26/02/23	Perempuan
27	Silka Spautra	Sales Generalis Produktif	14/01/2022	Laki-laki
28	Adri Seprian Saputra	Sales Generalis Produktif	26/07/24	Laki-laki
29	Irvan Aswari Siregar	Sales Generalis Produktif	7/26/2024	Laki-laki
30	Dede Adi Putra Pratama	Sales Generalis Produktif	02/06/2022	Laki-laki
31	Robi Darwis	Sales Generalis Produktif	05/07/2016	Laki-laki
32	Jaka Dewantara	Sales Generalis Produktif	10/04/2023	Laki-laki
33	Novita Sari	Sales Generalis Produktif	15/08/2017	Perempuan
34	Devita Taatila	Sales Generalis Produktif	03/09/2015	Perempuan
35	Riesangaji Wibisehna	Sales Generalis Produktif	29/07/2024	Laki-laki
36	Meta Suberthi	Sales Generalis Produktif	01/08/2017	Perempuan
37	Muhamat Ilham Satria	Sales Generalis Produktif	02/05/2024	Laki-laki
38	Suparman	Mitra Mikro Kredit	4/11/2023	Laki-laki
39	Bahtera Yulindra	Mitra Mikro Kredit	4/11/2023	Laki-laki
40	Ricky Mahendra	Sales Generalis Produktif	8/9/2023	Laki-laki
41	Handri Fajar Riswanata	Sales Generalis Produktif	05/09/2015	Laki-laki
42	Muhammad Fikri	Sales Generalis Produktif	08/03/2023	Laki-laki

Kesiapan kerja karyawan sangat diperlukan untuk memberikan layanan yang maksimal kepada nasabah sebagai pengguna layanan untuk mendukung perusahaan dalam mencapai target dan mendapat keuntungan. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri

Lubuklinggau masih kurang optimal yang ditandai dengan dokumentasi dan proses kerja yang kurang rapi, dokumentasi yang tidak lengkap menunjukkan ketidapahaman karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Antrian panjang atau waktu tunggu yang lama, jika nasabah mengalami waktu tunggu yang lama untuk dilayani, ini dapat menjadi indikasi bahwa karyawan tidak siap dalam menghadapi volume transaksi atau tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Tingginya tingkat kesalahan dalam proses transaksi, seperti kesalahan penginputan data, penanganan cek, atau perhitungan bunga, menunjukkan bahwa karyawan kurang terlatih atau tidak memahami prosedur yang benar. Kesiapan kerja yang kurang akan berdampak pada target kerja yang tidak tercapai. Berikut adalah sampel target dan realisasi kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau:

Tabel 1. 2 Indikator Kinerja Prespektif Keuangan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau

No	Ukuran & Target	Juni 2024 (Juta)		Juli 2024 (Juta)		September 2024 (Juta)	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Prespektif Keuangan							
1	Contribution Margin	4,279	4,183	5,059	6,445	6,692	9,411
2	Fee Based Income	740	702	879	874	1,146	1,321
3	Composite Risk Matrik						
A	KoI2	3,578	5,096	3,538	5,302	3,639	6,278
B	NPL	1,819	1,660	1,742	1,706	1,547	1,734
4	Net Interest Margin	6.11 %	6.21 %	6.11 %	6.21 %	8.03 %	7.87 %
5	Cost to Income Ratio	39.92 %	42.52 %	39.89 %	26.45 %	38.98 %	20.16 %

Data diatas adalah indikator kinerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dilihat dari prespektif keuangan. Dari data diatas beberapa indikator kinerja tidak tercapai yaitu fee based income pada bulan Juni 2024 dan Juli 2024. Fee based income adalah pendapatan berbasis biaya

yaitu pendapatan yang diperoleh perusahaan melalui biaya atau komisi yang dibebankan kepada pelanggan untuk layanan tertentu, dari biaya administrasi Tabungan maupun dari bunga yang diterima dari pinjaman.

Target lain yang tidak tercapai yaitu KoI2 dimana pada bulan Juni, Juli dan September tidak tercapai. KoI2 ini merujuk kepada komite audit intern atau kinerja operasional intern yaitu suatu struktur yang dibentuk untuk memastikan bahwa sistem pengendalian intern, tata kelola perusahaan, dan kepatuhan terhadap regulasi dijalankan dengan efektif. Selanjutnya indikator kinerja PT. Bank Mandiri Lubuklinggau dilihat dari prespektif pelanggan disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3 Indikator Kinerja Prespektif Pelanggan PT. Bank Mandiri Lubuklinggau

No	Ukuran & Target	Juni 2024 (Juta)		Juli 2024 (Juta)		September 2024 (Juta)	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Prespektif Pelanggan							
1	Average KASA (YtD)						
a.	Average Balance Tabungan	39,469	34,419	39,665	34,446	40,052	34,571
b.	Average Balance Giro	5,406	95	5,474	131	5,563	174
2	Market Share Kredit Retail dan CASA						
a.	M/S Kredit Retail	4.61%	4.30%	4.70%	4.33%	4.74%	4.37%
b.	M/S CASA	2.76%	2.28%	2.84%	2.46%	2.88%	2.63%
3	Active User Livin & KOPRA						
a.	Usak Livin User	2,325	2,110	2,077	2,245	2,095	2,326
b.	Gross Transaction Volume KOPRA SME	1	1	1	1	1	1
4	Akuisisi Payroll	360 rek	75 rek	420 rek	75 rek	540 rek	88 rek

Dari tabel indikator kinerja prespektif keuangan PT Bank Mandiri Lubuklinggau diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar aspek tidak mencapai target yang telah ditetapkan yang meliputi average balance tabungan, giro,

market share kredit retail dan casa, pengguna usaha kecil dan target rekening.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 1. 4 Indikator Kinerja Prespektif Pelanggan PT. Bank Mandiri
Lubuklinggau

No	Ukuran & Target	Juli 2024 Target	Juli 2024 (Juta)		September 2024 (Juta)		
			Realisasi	Target	Target	Realisasi	
Prespektif Pelanggan							
1	Target Booking New KSM, KUR, SPPK KPR, dan Kartu Baru CC						
a.	Booking New KSM	3,960	808	4,400	1,087	5,005	2,156
b.	Booking KUM	28,955	13,651	31,643	16,901	35,316	20,346
c.	Booking KUR	29,251	26,998	33,491	32,411	41,435	47,538
d.	Booking KPR	662	450	789	450	961	602
g.	New CIF CC	28 #	10 #	33#	16#	44#	36#

Dari tabel diatas adalah indikator kinerja prespektif pelanggan dari segi penggunaan dana. Pada bisnis perbankan sistem kerjanya adalah bahwa bank mengumpulkan dana dari nasabah berupa simpanan/tabungan nasabah dan selanjutnya dana tersebut diputar kembali oleh bank berupa pemberian pinjaman bagi nasabah yang lain. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator target kerja tidak tercapai yaitu pemberian pinjaman berupa KSM, KUR, SPPK KPR, dan Kartu Baru CC.

Ketidak tercapaian target kinerja PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang lubuklinggau diatas disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan pelaksana kerja dari setiap rencana kerja yang ditetapkan, ketika kesiapan kerja tidak optimal maka bukan hanya saja berpengaruh kepada individu karyawan tetapi berpengaruh kepada organisasi. Kesiapan kerja yang tidak optimal membuat organisasi tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hal-hal yang mempengaruhi kesiapan kerja karyawan adalah *hard skill*, *soft skill* dan *digitalisasi* bahkan stress kerja

dapat memediastinya juga. **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hard skill adalah keterampilan teknis dan fungsional yang biasanya diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau praktik langsung. Sejumlah *hard skill* harus dimiliki oleh seorang karyawan perbankan sehingga karyawan tersebut mampu bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang optimal. *Hard skill* yang harus dimiliki karyawan perbankan meliputi:

Tabel 1. 5 Jenis Hard Skill Pegawai Perbankan

No	Jenis <i>Hard Skill</i>	Penjelasan
1	Pengetahuan produk perbankan	Memahami berbagai produk dan layanan bank, seperti tabungan, deposito, pinjaman, kredit, investasi, dan produk perbankan digital. Karyawan harus bisa menjelaskan fitur, manfaat, dan risiko setiap produk kepada nasabah.
2	Kemampuan analisis keuangan	Mampu menganalisis laporan keuangan, neraca, dan aliran kas untuk menilai kesehatan keuangan pelanggan atau Perusahaan. Keterampilan ini penting untuk mengevaluasi kelayakan kredit dan membuat keputusan investasi
3	Penyusunan laporan keuangan	Kemampuan untuk menyusun dan memahami laporan keuangan termasuk laporan laba rugi, neraca, dan laporan arus kas. Karyawan harus mampu memberikan laporan yang akurat dan tepat waktu kepada manajemen dan pemangku kepentingan lainnya
4	Pemahaman regulatori dan kepatuhan	Pengetahuan tentang peraturan dan undang-undang yang mengatur sektor perbankan, termasuk peraturan anti pencucian uang (AML), perlindungan konsumen, dan bank sentral.
5	Kemampuan manajemen resiko	Keterampilan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko keuangan seperti risiko kredit, risiko operasional, dan risiko pasar.
6	Kemampuan Matematis	Kemampuan menghitung dengan tepat berbagai aspek finansial, seperti suku bunga, penyusutan, dan penghitungan biaya dan manfaat
7	Kemampuan penjualan dan pemasaran	Kemampuan memasarkan produk dan layanan bank, serta menjualnya kepada nasabah

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis bahwa *hard skill* karyawan dalam bekerja masih belum optimal, keahlian dan keterampilan karyawan terkait produk perbankan masih rendah yang menyebabkan karyawan kurang mampu menjelaskan dengan baik tentang

produk yang ada di Bank Mandiri dan menyesuaikan dengan kebutuhan nasabah. Kemampuan matematis dan analisa keuangan serta manajemen resiko masih rendah yang menyebabkan karyawan kurang dapat menganalisa kemampuan nasabah dan akhirnya salah mengambil keputusan yang dapat menimbulkan adanya kredit macet yang merugikan perusahaan. Mengingat pentingnya *hard skill* karyawan maka perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan *hard skill* karyawan tersebut melalui pelatihan, training ataupun kegiatan lainnya

PT. Bank Mandiri sebagai bisnis perbankan berhubungan langsung dengan masyarakat sebagai nasabahnya. Oleh karena itu selain memiliki *hard skill* karyawan juga dituntut untuk memiliki *soft skill* sehingga dapat mempengaruhi dan menarik minat nasabah. Soft skill yang harus dimiliki karyawan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 6 Jenis Soft Skill Karyawan Perbankan

No	Jenis <i>Soft Skill</i>	Penjelasan
1	Komunikasi yang baik	Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif baik secara lisan maupun tulisan sangat penting, terutama ketika berinteraksi dengan nasabah dan tim.
2	Pelayanan Pelanggan	Karyawan harus mampu memberikan layanan yang ramah dan responsif, memahami kebutuhan nasabah, serta menciptakan pengalaman positif.
3	Kemampuan negosiasi	Karyawan bank sering kali harus bernegosiasi dengan nasabah mengenai produk atau layanan, jadi kemampuan untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan sangat diperlukan.
4	Keterampilan interpersonal	Mampu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan nasabah, serta bekerja dalam tim dapat meningkatkan produktivitas dan suasana kerja.
5	Etika dan integritas	Mengingat pentingnya kepercayaan dalam industri perbankan, karyawan harus menunjukkan etika yang tinggi dan integritas dalam semua tindakan mereka.
6	Empati	Memahami dan merasakan apa yang dialami nasabah dapat membantu karyawan memberikan pelayanan yang lebih baik.

Pengamatan penulis berkaitan dengan *soft skill* karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau bahwa karyawan belum

memiliki *soft skill* yang optimal dimana karyawan kurang efektif dalam menyampaikan informasi dengan jelas dan lugas kepada nasabah, yang dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpuasan. Kemampuan untuk memahami dan merasakan kebutuhan serta kekhawatiran nasabah sering kali kurang, sehingga interaksi dengan nasabah menjadi kurang personal dan tidak mendukung. Karyawan belum mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan ataupun unsur atasan. Karyawan belum mampu mengendalikan emosi dalam bekerja sehingga suasana kerja yang kurang nyaman. Perusahaan perlu untuk meningkatkan *soft skill* karyawan karena akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Peningkatan *soft skill* karyawan dilakukan melalui beberapa cara yang efektif seperti pelatihan atau workshop, mentoring dan coaching. Menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung juga dapat meningkatkan *soft skill* karyawan di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, berkolaborasi, dan bertanya. Hal ini dapat mendorong pengembangan *soft skill* secara alami melalui interaksi sehari-hari.

PT. Bank Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang tidak ketinggalan dalam memanfaatkan teknologi bahkan selalu berinovasi melalui digitalisasi. Dalam pelaksanaan pekerjaan didukung oleh sejumlah aplikasi dengan tujuan untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Namun pemanfaatan aplikasi tersebut tentu saja perlu kesiapan karyawan dalam menjalankannya. Berikut adalah beberapa aplikasi yang digunakan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau:

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 1.7 Aplikasi yang digunakan Karyawan PT Bank Mandiri

No	Jenis Aplikasi	Penjelasan
1	Los Mikro	Aplikasi yang digunakan untuk verifikasi data dan dokumen dan juga untuk menganalisa
2	Los Smile	yang digunakan Bank Mandiri untuk melakukan pencairan kredit dan monitoring berkas/aplikasi dan telah diproses oleh tim marketing
3	BDS	si yang digunakan untuk informasi data nasabah
4	Eclaim	Aplikasi yang digunakan untuk melakukan proses claim asuransi
	HRIS (Human Resource Information System)	Aplikasi yang digunakan untuk manajemen sumber daya manusia, termasuk pengelolaan absensi, penggajian, dan informasi karyawan
	Business Intelligence Tools	Untuk analisis data dan laporan, membantu karyawan dalam pengambilan keputusan berbasis data
	Aplikasi Mobile untuk Sales & Marketing	Digunakan untuk mendukung aktivitas penjualan produk dan layanan bank

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap digitalisasi bahwa masih ada karyawan yang belum sepenuhnya memahami atau memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan sistem digitalisasi atau aplikasi yang disediakan perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan dan bimbingan dalam menjalankan aplikasi tersebut yang menyebabkan ketidakmampuan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi apalagi pada karyawan baru atau aplikasi yang baru digunakan. Hal ini berpotensi menghambat efisiensi operasional dan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah.

Pengamatan penulis berkaitan dengan stress kerja bahwa karyawan dalam bekerja memiliki target kerja yang harus dicapai baik dalam mencari nasabah (debitur) maupun mencari peminjam (kreditur) dan kadang kala target tersebut sangat besar nominalnya yang membuat karyawan merasa terbebani dan berdampak pada stress kerja. Ketika karyawan berada dibawah tekanan yang berlebihan akan menghambat peningkatan hard skill mereka yang akhirnya mengganggu kesiapan kerja. Stress kerja juga membuat lebih

rentan terhadap konflik interpersonal dan kurangnya empati dalam berinteraksi dengan nasabah. Dalam konteks digitalisasi, stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan ketakutan atau resistensi terhadap teknologi baru, sehingga menghambat keinginan karyawan untuk mau belajar dan berinovasi. Oleh karena itu, manajemen stres yang baik, melalui dukungan mental dan program pelatihan yang terstruktur, sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan perbankan tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, tetapi juga kemampuan interpersonal dan kesiapan untuk beradaptasi dengan transformasi digital yang diperlukan dalam industri perbankan saat ini.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis ilmiah dalam bentuk proposal tesis dengan judul **“Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Kesiapan Kerja
 - a. Belum optimalnya pertimbangan yang logis & objektif karyawan didalam bekerja;
 - b. Rendahnya sikap kritis karyawan didalam bekerja yang membuat pekerjaan menjadi lambat;

- c. Rendahnya keberanian dalam mengambil resiko saat berhubungan dengan nasabah yang menyebabkan target tidak tercapai;
- d. Karyawan masih belum mampu beradaptasi dengan baik dengan sesama karyawan dan tim dalam bekerja, sehingga dapat menghambat pekerjaan yang diselesaikan.

2. *Hard Skill*

- a. Karyawan dalam bekerja masih ada yang kurang menguasai analisa keuangan perbankan masih terlihat kurang menguasai pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terhambat dalam hal penyelesaiannya;
- b. Karyawan dalam bekerja dan kurang memahami produk produk perbankan yang ditawarkan;
- c. Karyawan dalam bekerja masih ada yang kurang mampu menguasai komputerasi dan karyawan kurang memahami aplikasi yang akan digunakan.

3. *Soft Skill*

- a. Karyawan dalam bekerja masih belum mampu berkomunikasi dengan baik, baik dengan nasabah, sesama karyawan ataupun unsur atasan;
- b. Karyawan belum mampu mengendalikan emosi dalam bekerja sehingga suasana kerja yang kurang nyaman;
- c. Keterampilan karyawan juga belum terlihat dalam menyelesaikan pekerjaan;
- d. Karyawan saat berhubungan dengan nasabah belum menumbuhkan rasa empati dan memahami kebutuhan nasabah;

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**
4. Digitalisasi
- a. Masih ada karyawan yang kurang mampu menguasai aplikasi-aplikasi sehingga karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja dibagian marketing;
 - b. Masih adanya karyawan yang kurang memahami manfaat dan pentingnya aplikasi;
 - c. Karyawan belum optimal dalam mempelajari aplikasi-aplikasi yang digunakan dalam perbankan.
5. Stress Kerja
- a. Masih ada karyawan yang merasa terbebani karena target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi;
 - b. Masih ada karyawan yang merasa terbebani atas tuntutan peran dan jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan;
 - c. Masih adanya hubungan yang kurang harmonis antar karyawan yang menyebabkan ketidak nyamanan dalam bekerja;
 - d. Adanya kekurangan penjelasan tentang jabatan, peran dan wewenang didalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini agar dapat memfokuskan penelitian pada Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Lubuklinggau dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah maka yang telah dijelaskan, maka penulisan mengangkat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
1. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau?
 2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau?
 3. Apakah digitalisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau?
 4. Apakah *hard skill*, *Soft Skill* dan digitalisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau?
 5. Apakah stress kerja *mengintervening* pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau?
 6. Apakah stress kerja *mengintervening* pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau?
 7. Apakah stress kerja *mengintervening* pengaruh digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuklinggau dengan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- a. Untuk mengetahui *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.
- c. Untuk mengetahui digitalisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.
- d. Untuk mengetahui *hard skill*, *Soft Skill* dan digitalisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau
- e. Untuk mengetahui stress kerja mengintervening pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau
- f. Untuk mengetahui stress kerja mengintervening pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau
- g. Untuk mengetahui stress kerja mengintervening pengaruh digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau?

2. **Manfaat Penelitian**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai karya tulis serta memahami tentang *Hard Skill*, *Soft Skill*, digitalisasi, kesiapan kerja karyawan dan stress kerja serta penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya secara kajian teori, teknik analisa data dan sebagai perbandingan penelitian terdahulu.

b. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi direktur PT, Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan *Hard Skill*, *Soft Skill*, digitalisasi agar karyawan memiliki kesiapan dalam bekerja serta dapat mengurangi nilai stress karyawan dalam bekerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
BAB II
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
TINJAUAN PUSTAKA



A. Teori-teori yang Mendukung

1. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan merupakan sebuah kondisi menyeluruh yang mempersiapkannya untuk memberikan respon atau jawaban dengan cara tertentu terhadap suatu hal (Slameto, 2010).

Brady (2010) mengemukakan kesiapan kerja berfokus pada karakteristik pribadi seseorang, seperti sikap kerja dan mekanisme pertahanan yang diperlukan untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang sudah dimiliki.

Setiawati (2021) mengatakan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan kerja setiap orang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memenuhi standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Deswarta et al. (2023) kesiapan kerja adalah kemampuan serta kesiapan khusus dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, sikap dan kesiapan khusus yang harus dimiliki didalam bekerja dan mempertahankan pekerjaan tersebut.

b. **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada suatu pekerjaan diperlukan kesiapan yang matang dalam diri seorang karyawan. Menurut Kuswana (2013) ciri-ciri kesiapan kerja adalah sebagai berikut: mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya; memiliki pengetahuan prasyarat kerja yang sesuai; memiliki pengetahuan tentang bagaimana cara berperilaku layaknya tenaga yang kompeten; memiliki perspektif positif, minat dan motivasi terhadap aturan yang berlaku; bersikap positif dan siap menerima resiko yang ditimbulkan pekerjaan dan lingkungannya; memahami dan mampu mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan; pengalaman yang dimiliki berkaitan dengan lingkungan, kesempatan yang tersedia, dan pengaruh dari luar yang tidak sengaja; memiliki kecerdasan emosional yang meliputi keadaan kritis, pertimbangan yang logis, objektif, bersikap dewasa dan emosi terkendali, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk menerima, kemauan untuk maju serta mengembangkan keahlian yang dimiliki.

Brady (2010) mengatakan ciri-ciri kesiapan kerja mengandung 6 unsur yaitu: *Responsibility* (tanggung jawab), dalam bekerja tidak hanya mengharuskan pekerja untuk memikul tanggung jawab untuk diri mereka sendiri, tetapi juga tanggung jawab terhadap rekan kerja, tempat kerja, dan pemenuhan tujuan kerja; *Health & safety* (kesehatan dan keselamatan), seseorang yang siap bekerja harus bisa menjaga

kebersihan dan kerapian diri; *Communication* (komunikasi), pekerja yang mempunyai kemampuan komunikasi yang baik akan mampu mengikuti petunjuk, menerima umpan balik serta kritik; *skills* (keterampilan), kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengubah sesuatu hal menjadi lebih bernilai dan memiliki makna; *Self view* (pandangan terhadap diri), konsep diri menentukan sikap individu dalam bertingkah laku artinya, jika pekerja cenderung berfikir dia akan berhasil, maka hal ini akan menjadi pendorong menuju kesuksesan; *fleksibility* (fleksibilitas), dalam lingkungan kerja yang baru pekerja harus mampu menyesuaikan dengan peran dan situasi kerja yang baru.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Slameto (2010) menyampaikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mencakup tiga aspek, yaitu: Kondisi fisik, mental dan emosional; Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan; keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu. Disebutkan pula bahwa pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan berkomunikasi dan mampu bekerja sama.

Disisi lain Ihsan (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja meliputi: faktor kemampuan yaitu keterampilan, pengalaman praktik, dan kreativitas; faktor citra diri yaitu pengetahuan, penampilan diri, dan temperamen; faktor

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pendukung yaitu informasi pekerjaan, kondisi ekonomi keluarga, dan bimbingan vokasional; faktor akademis yaitu kedisiplinan dan prestasi belajar; faktor dasar kesiapan yaitu nilai-nilai, keadaan fisik, dan bakat; faktor perilaku sikap, kemandirian, dan minat, dan faktor cita-cita dan potensi diri terdiri atas variabel ekspektasi masuk dunia kerja, dan tingkat intelegensi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah pengetahuan, keterampilan, bakat, sikap, minat, kondisi fisik, kemampuan Kerjasama.

d. Indikator Kesiapan Kerja

Fitriyanto (2006) menjelaskan indikator kesiapan kerja meliputi sikap kritis, memiliki pertimbangan yang logis dan obyektif, memiliki keterampilan dan keinginan untuk berkerja sama dengan orang lain, memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab, mudah beradaptasi dengan lingkungan, berambisi untuk maju, dan bersikap dewasa dan emosi terkendali.

Deswarta et al. (2023) mengatakan bahwa indikator kesiapan kerja adalah mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif; memiliki sikap kritis; mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual; mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan; mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Isis dan Pool and Sewell dalam Adelina (2018) mengatakan kesiapan kerja terdiri dari empat indikator utama, yaitu : keterampilan (Skill), kemampuan diperlukan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkemampuan pengalaman dan pelatihan yang didapat; ilmu pengetahuan (knowledge) yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya; pemahaman (understanding), kemampuan seseorang dalam mengerti atau memahami sesuatu telah di ketahui dan di ingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan memperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. Memahami pengetahuan yang sudah dipelajari, menentukan, memperkirakan dan mempersiapkan yang akan terjadi, dan mampu mengambil keputusan; atribut kepribadian (*personal attributes*), dalam mendorong seseorang untuk memunculkan potensi yang ada dalam diri.

2. *Hard Skill*

a. *Pengertian Hard Skill*

Hard skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang (Ismail, 2012). Sedangkan menurut Ratuela et al., (2022) *hard skill* menunjukkan perilaku dan keterampilan yang bisa dilihat mata (eksplisit).

Robbins (2014) mengemukakan bahwa *hard skill* disebut juga dengan kemampuan intelektual (*intellectual ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang diperlukan

Protected by PDF Anti-Copy Free
dalam melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Deswarta et al. (2023) mendefinisikan *hard*

skill adalah kemampuan keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.

Hal yang sama disampaikan oleh Raihan & Nengsih (2024) yang mengatakan bahwa *hard skill* pada dasarnya adalah penguasaan pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidang pekerjaan tertentu dan dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan tersebut. Nurbaiti & Putri (2024) mengatakan *hard skill* adalah kemampuan dalam hal penguasaan teknis dari segi iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi).

Riyanto dkk., (2023) menjelaskan *hard skill* merupakan cerminan dari sebuah perilaku, kemampuan, dan keterampilan yang terlihat secara langsung. Sedangkan Alfiana dkk., (2024) menyampaikan *hard skill* merupakan kemampuan dalam menganalisis ilmu dan kemampuan di bidang ilmu tertentu.

Telaumbanua & Telaumbanua (2024) menyatakan bahwa *hard skill* merujuk pada keterampilan teknis atau kemampuan spesifik yang didapat melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja.

Andi dkk., (2022) mendefinisikan *hard skill* adalah kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan teknologi serta keterampilan teknis untuk meningkatkan intelligence quotient (kadar kecerdasan) yang berhubungan dengan bidangnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Novita dkk., (2023) menjelaskan bahwa *hard skill* adalah keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan seseorang untuk bekerja dalam pekerjaannya. Selanjutnya Wulan et al., (2024) menga *hard skill* sebagai kategori keterampilan ringan untuk diolah.

Podungge dkk., (2023) mengatakan *hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi serta keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa *hard skill* adalah pengetahuan, kemampuan teknis dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Jenis-jenis Keterampilan *Hard Skill*

Paus & Aditama (2023) membagi jenis-jenis *hard skill* menjadi dua yaitu pengetahuan (intelektual) dan keterampilan. Pengetahuan (intelektual) adalah kecerdasan intelektual atau kemampuan seseorang dalam menguasai ilmu yang telah dipelajarinya meliputi pengetahuan, pemahaman dan penerapan, analisis, sintesis dan evaluasi. Keterampilan adalah kecakapan atau kemampuan untuk menerapkan ilmu yang sudah dipelajari seseorang.

Paus & Aditama (2023) mengataka tahapan pembelajaran terdiri dari tujuh tahapan yaitu tahap persepsi yang berkenaan dengan penggunaan indra; tahap kesiapan untuk melakukan tindakan; gerakan terbimbing yang merupakan tahap awal mempelajari keterampilan

kompleks, gerakan terorasi dimana gerakan subjek belajar menjadi kebiasaan; gerakan pola penyesuaian berkenaan dengan keterampilan yang dikembangkan yang baik; dan tahap kreativitas yang menunjukkan penciptaan pola gerakan baru.

Hard skill memainkan peran penting di tempat kerja dan diperlukan untuk mendapatkan hasil terbaik dimana *hard skill* menjadi langkah awal menuju kesuksesan di semua bidang pekerjaan karena keterampilan tersebut memberikan landasan untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan sukses (Raihan & Nengsih, 2024) .

Busro (2018) menyampaikan ciri-ciri seseorang mempunyai kemampuan *hard skill* adalah menguasai pekerjaan pada bidangnya; menguasai proses produksi dan mempunyai pengalaman kerja dibidangnya.

c. Indikator *Hard Skill*

Paus & Aditama (2023) mengemukakan indikator peningkatan keterampilan *hard skill* meliputi: kemampuan menghitung, merupakan suatu ilmu dalam melatih kecerdasan dan keterampilan seseorang didalam bekerja; kemampuan teknis, kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan, metode dan Teknik-teknik tertentu didalam bekerja; ilmu pengetahuan dan wawasan, merupakan upaya yang dilakukan secara sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia terhadap berbagai aspek kenyataan dalam kehidupan manusia.

Protected by PDF Anti Copy Free

Ilah Saira, Robbins dalam Deswarta, et al. (2023) membagi indikator *hard skill* meliputi kualitas, kuantitas, mandiri, kemampuan

computer dan kemampuan berhitung. Sedangkan menurut Irawati dalam Nurbaiti & (2024) indikator *hard skill* meliputi: keterampilan teknis yaitu kemampuan individu secara teknis pada bidang tertentu; ilmu pengetahuan yaitu suatu pemahaman yang luas tentang ilmu pengetahuan; dan ilmu teknologi yaitu kemampuan dalam penguasaan teknologi sehingga memudahkan individu tersebut untuk berinovasi.

d. Faktor yang Mempengaruhi *Hard Skill*

Notoamodjo (2018) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *hard skill* diantaranya: tingkat Pendidikan dimana semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik pengetahuan yang dimiliki dalam menyelesaikan hal-hal baru; umur dimana semakin cukup umur seseorang akan membuatnya semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja; Pengalaman dimana pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran; Keahlian dimana keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu.

3. *Soft Skill*

a. Pengertian *Soft Skill*

Ilah Saira dalam Suhardjono (2022) mengatakan bahwa *soft skill* merupakan salah satu aspek dari karakter seseorang yang dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mencakup kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain yang sering disebut sebagai keterampilan interpersonal, serta kemampuan individu untuk mengelola diri yang dikenal sebagai keterampilan intrapersonal. Sedangkan Paus & Aditama (2023) mengartikan *soft skill* adalah sebuah istilah sosiologi untuk menggambarkan tingkat EQ seseorang yang meliputi sifat kepribadian, komunikasi, bahasa kebiasaan seseorang, keramahan dan optimism untuk menjalin hubungan dengan orang lain.

Sari & Manunggal (2023) mendefinisikan *soft skill* merupakan kemampuan dalam berkomunikasi, ciri-ciri kepribadian seseorang, kecerdasan sosial yang alami, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan baik baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di dunia kerja. Sedangkan menurut Setiawati (2021) Soft skill adalah kemampuan teknis dan akademis yang sangat mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal.

Deswarta dkk., (2023) mengatakan bahwa *soft skill* adalah kemampuan yang diperlukan oleh sebuah pekerjaan seperti komunikasi dan sebagainya. Sedangkan menurut Raihan & Nengsih, (2024) *soft skill* adalah perilaku dan sikap yang dapat dilihat saat seseorang berinteraksi dengan berbagai tipe individu.

Utama dalam Ratuela dkk., (2022) mengartikan *soft skill* sebagai terminologi sosiologis untuk kecerdasan emosional (EQ) seseorang mencakup pemahaman mengenai kemampuan individu untuk bekerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sama, menyelesaikan masalah, dan memotivasi atau memberikan solusi bersama dalam konteks pekerjaan.

Telaumbanua dan Telaumbanua (2024) menjelaskan *soft skill* merupakan keterampilan non-teknis yang meliputi kemampuan interpersonal, komunikasi, manajemen waktu, kerja sama tim, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional.

Wulan dkk., (2024) mengatakan bahwa *soft skill* mencakup pada kepribadian, kemampuan bersosialisasi dan kebiasaan pribadi. Menurut Khoiroh dkk., (2018) *soft skill* berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memahami diri sendiri dan orang lain.

Berdasarkan penjelasan para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa *soft skill* adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri (interpersonal) dan menjalin hubungan dengan orang lain (intrapersonal).

b. Jenis-jenis *Soft Skill*

Sutikno (2009) membagi *soft skill* kedalam dua kategori yaitu kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal. Kemampuan intrapersonal adalah kemampuan untuk mengatur diri sendiri yang meliputi tanggung jawab, pengendalian diri, integritas dan kepercayaan diri. Sedangkan kemampuan interpersonal adalah kemampuan untuk bersosialisasi atau berhubungan dengan orang lain yang meliputi negosiasi, bekerja dalam tim, kemampuan memimpin dan *problem solving*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Paus & Aditama (2023) menyampaikan beberapa keterampilan *soft skill* yang dapat dikembangkan oleh seseorang yaitu kemampuan hubungan interpersonal yang efektif; strategi manajemen diri; bekerjasama dalam memecahkan masalah secara kreatif; berpikir kritis; pengambilan keputusan; kemampuan pemecahan masalah; kemampuan beradaptasi; berlaku adil; kejujuran; toleransi; perilaku asertif; pemahaman konsep diri; interaktif ditempat kerja; bertanggung jawab; hormat terhadap sesama; terbuka dan menerima arahan dan bimbingan; mampu bekerja dalam keberagaman.

c. Indikator *Soft Skill*

Sharma dalam Deswarta et al. (2023) mengatakan indikator *soft skill* adalah kemampuan komunikasi, Kerjasama, kejujuran, adaptasi dan kecerdasan emosional. Sedangkan dimensi dan indikator *Soft Skill* menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014) sebagai berikut: kesadaran diri yaitu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan; manajemen diri yaitu memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah; motivasi diri yaitu kemampuan mengatur diri sendiri dan kemampuan mentaati segala peraturan yang berlaku.

John Doe dalam Paus & Aditama (2023) mengatakan indikator *soft skill* meliputi kreativitas atau inovasi yaitu kemampuan memperbaiki hal hal yang lama dan menciptakan hal hal yang baru; pemikiran futuristik yaitu kemampuan memproyeksikan suatu hal yang perlu diraih; penyelesaian masalah yaitu kemampuan

Protected by PDF Anti-Copy Free
 mengantisipasi menganalisa dan memecahkan masalah; kerjasama
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain secara efektif

dan produktif; perencanaan yaitu kemampuan menggunakan
 prosedur untuk menyelesaikan masalah; manajemen diri yaitu kemampuan
 mengelola potensi diri untuk meraih yang lebih bagus.

Setiawati (2021) mengemukakan indikator *soft skill* meliputi kemampuan komunikasi yaitu kemampuan untuk berbicara secara dua arah dengan orang lain; kecerdasan emosional yaitu kemampuan dalam pengendalian diri; keterampilan berpikir yaitu kemampuan untuk menganalisa dan memecahkan masalah; etika yaitu perilaku saat berhubungan dengan orang lain.

d. Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Sharma dalam Paus & Aditama (2023) menyampaikan faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill* adalah: kemampuan komunikasi yaitu kemampuan untuk mengungkapkan perasaan dan pemikiran serta sebagai kemampuan dalam memberi dan menerima pesan; keterampilan berpikir yaitu kemampuan mengidentifikasi, menganalisa dan memecahkan masalah; kerja dalam tim yaitu kemampuan untuk membangun hubungan; pengelolaan dan etika.

Muhiddin dalam Deswarta et al. (2023) mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *soft skill* mahasiswa yaitu diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya: kecerdasan atau intelegensi, semakin tinggi kecerdasan mahasiswa maka semakin banyak peluang yang

didapatkan seorang mahasiswa, bakat yaitu kemampuan seseorang
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 atau mahasiswa yang tumbuh dalam diri seseorang sesuai dengan
 masing-masing potensi minat dimana minat akan meningkatkan
 perhatian seseorang mahasiswa yang disukai sehingga dapat
 belajar lebih giat untuk mencapai yang diinginkan; motivasi yaitu
 suatu penyemangat atau keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan
 yang diinginkan; sikap mahasiswa. Kemudian Faktor eksternal yang
 dapat mempengaruhi diantaranya: keadaan keluarga, dosen atau
 pembimbing dan cara mengajar, alat-alat Pelajaran, motivasi sosial,
 lingkungan dan kesempatan

4. Digitalisasi

a. Pengertian Digitalisasi

Hasibuan (2016) mendefinisikan digitalisasi adalah menciptakan
 versi digital dari versi analog/fisik atau mengubah dan/atau mewakili
 sesuatu yang non-digital kedalam format digital yang kemudian dapat
 dimanfaatkan oleh sistem komputasi. Lebih lanjut Hasibuan (2016)
 mengatakan digitalisasi bisnis dilihat sebagai langkah menuju bisnis
 digital dan transformasi digital, serta untuk menciptakan aliran dan
 penawaran pendapatan digital yang baru saat proses tersebut
 berlangsung.

Disisi lain Wibowo et al. (2023) menyampaikan digitalisasi
 adalah suatu jenis perubahan dari teknologi mekanik dan elektronik
 analog menjadi teknologi digital. Lebih lanjut Wibowo et al. (2023)
 mengatakan digital adalah modernisasi atau pembaharuan penggunaan

Protected by PDF Anti-Copy Free
teknologi, sering dikaitkan dengan kehadiran internet dan teknologi
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
informasi dimana segala sesuatu menjadi mungkin dengan perangkat

canggih untuk membantu orang.

Gozali (2024) mendefinisikan digitalisasi adalah proses integrasi teknologi dan informasi ke dalam sistem dan cara kerja yang bertujuan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Transformasi ini memungkinkan pelaksanaan tugas dan kegiatan kerja secara lebih praktis, efisien, dan efektif dengan memanfaatkan kemajuan teknologi digital.

Menurut Tohir dkk., (2023) digitalisasi merupakan proses transformasi dari teknologi analog menjadi teknologi digital. Lebih lanjut Tohir dll., (2023) mengatakan *soft skill* merupakan proses perubahan dari analog ke digital yang melibatkan teknologi dan data digital, menggunakan sistem operasi otomatis dan sistem komputerisasi.

Sukmana dalam Tohir dkk., (2023) mengatakan digitalisasi merupakan proses pergantian dari media cetak, audio, dan video, menjadi media digital yang dalam penggunaannya digitalisasi membutuhkan berbagai dukungan peralatan pendukung seperti komputer, scanner, software, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa digitalisasi adalah proses perubahan dari teknologi analog ke teknologi digital yang bertujuan untuk membuat lebih praktis, efisien dan efektif dan dapat dijangkau oleh banyak orang.

b. **Protected by BDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Wibowo et al. (2023) mengatakan teknologi digital dapat dimanfaatkan di berbagai bidang yaitu: industri, teknologi digital telah menciptakan peluang baru, munculnya jenis industri baru yang terdesentralisasi, di mana tidak semua operasional dapat dipisahkan dari yang dikenal sebagai teknologi digital seperti Internet of Things (IoT), komputasi awan (Cloud Computing), Big Data, kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), serta augmented reality (AR) dan virtual reality (VR), yang semuanya telah memanfaatkan teknologi digital dalam sektor industri tersebut; ekonomi, teknologi memiliki peranan yang penting dalam ekonomi, contohnya dalam memperkenalkan metode pembayaran digital baru, seperti penggunaan dompet digital dan platform e-commerce yang tidak memerlukan interaksi langsung; Pendidikan, teknologi menyediakan akses cepat ke informasi baru seperti pengajaran tatap muka yang digantikan melalui virtual dan pembelajaran digital; social, penggunaan teknologi digital juga dimanfaatkan dalam ranah social seperti facebook, whatsapp, instagram, dll.

Awaluddin (2023) menyampaikan hadirnya digitalisasi mempunyai dampak terhadap manajemen kinerja pegawai yaitu: efisiensi dan efektivitas, kemajuan teknologi memungkinkan catatan dan dokumen yang dahulu memakai kertas dialihkan kedalam media elektronik; peningkatan objektivitas, penggunaan teknologi membantu dan mempermudah pekerjaan manusia, meningkatkan transparansi

Protected by PDF Anti-Copy Free
 dan akuntabilitas dalam bekerja, memberikan insentif tambahan, (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) pemberian insentif tambahan sebagai bentuk usaha peningkatan motivasi kerja agar karyawan meningkatkan kinerjanya melalui pemanfaatan teknologi.



c. Faktor yang Mempengaruhi Digitalisasi

Nadkarni dalam Gozali (2024) mengemukakan faktor utama dalam proses transformasi digital adalah faktor teknologi dan faktor aktor. Faktor teknologi meliputi kecepatan perubahan pasar yang dinamis yang menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan cepat melalui transformasi digital; perkembangan kemampuan dan integrasi teknologi yang memungkinkan organisasi berinovasi dan efisiensi; kebutuhan konsumen dan cara menghubungkan konsumen dimana transformasi digital memungkinkan organisasi untuk lebih memahami kebutuhan konsumen dan menghubungkan dengan mereka secara efektif; distribusi nilai yang terbentuk dari teknologi, pemanfaatan teknologi dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan pelanggan; kondisi lingkungan pasar dan ketentuan peraturan persaingan, organisasi harus menyesuaikan transformasi digital dengan kondisi pasar dan peraturan yang berlaku. Faktor aktor meliputi kepemimpinan yang transformative, dibutuhkan pemimpin yang dapat memimpin organisasi melalui perubahan transformatif; kapabilitas manajerial dan organisasi, organisasi harus memiliki kemampuan manajerial dan struktur organisasi yang siap untuk transformasi digital; budaya perusahaan atau organisasi, budaya

Protected by PDF Anti-Copy Free
 organisasi yang terbuka dan adaptif terhadap perubahan sangat
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 diperlukan dalam transformasi digital; lingkungan kerja, lingkungan
 kerja yang kondusif mendukung transformasi digital akan
 memfasilitasi proses ini.



Wibowo et al. (2023) mengatakan perkembangan teknologi digital dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: transisi digital, pertumbuhan industri produk digital yang sangat pesat berdampak pada pertumbuhan produk analog yang mengalami penurunan; konvergensi jaringan, memenuhi kebutuhan orang sekitar; infrastruktur digital, mempelajari sesuatu sebagai bagian dari sesuatu produk.

Putri & Asmike (2023) menyampaikan faktor-faktor yang mempengaruhi digitalisasi meliputi inovasi teknologi, digital mindset dan tuntutan kebutuhan manusia yang terus bertambah.

d. Indikator Digitalisasi

Adi & Permana dalam Gozali (2024) mengatakan indikator digitalisasi sistem kerja meliputi: 1. persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) yaitu kemudahan untuk dikuasai, kemudahan dalam mencapai tujuan, jelas dan mudah dimengerti, dapat disesuaikan dengan kebutuhan, terbebas dari kompleksitas, kemudahan pengoperasian; 2. persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) yaitu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, menjadikan pelaksanaan pekerjaan lebih mudah, mengembangkan dan meningkatkan kinerja pekerjaan, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, mempertinggi tingkat efektivitas kerja,

Protected by PDF Anti-Copy Free

memberikan kegunaan yang bermanfaat; 3. sikap terhadap penggunaan (*attitude towards using*) yaitu sikap penerimaan terhadap

sistem, sikap penolakan terhadap sistem; 4. penerimaan (*acceptance*)

5. Stress Kerja



a. Pengertian Stress Kerja

Hasibuan (2016) mendefinisikan stress sebagai suatu tekanan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan seseorang. Orang yang mengalami stress menjadi grogi dan mengalami kecuatiran akut., menjadi marah marah, agresif, tidak dapat rileks dan tidak memperlihatkan sikap kooperatif.

Siagian (2018) mengatakan bahwa stress merupakan suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik akan mengakibatkan ketidakmampuan seseorang berhubungan secara positif dengan lingkungannya baik lingkungan kerja maupun lingkungan luar, artinya stress yang dialami karyawan tersebut akan mempengaruhi pekerjaannya.

Budiasa (2021) menjelaskan stress kerja merupakan suatu reaksi atau respon terhadap tekanan dalam pekerjaan yang disebabkan ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungannya sehingga mempengaruhi kondisi fisik, mental dan perilaku individu dalam bekerja. Hal yang sama disampaikan oleh Badu & Djafri (2017) bahwa stress pada dasarnya adalah tekanan yang disebabkan oleh beban pekerjaan dan hal lain kepada individu sehingga mengalami

kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Evan dkk., (2021) mendefinisikan stress kerja sebagai situasi ketegangan yang di sebabkan terciptanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang berasal dari Individu maupun Organisasi sehingga mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, perilaku karyawan. Menurut Gibson dalam (Evan et al., 2021) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Saragih dkk., (2024) mengatakan stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan saat menghadapi pekerjaan, sehingga kondisi tersebut dapat berdampak pada kinerja mereka.

Menurut Aniversari & Sanjaya (2022) mengatakan stress kerja adalah sebuah ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam kondisi psikologis karyawan, disebabkan oleh tuntutan dan tekanan berlebihan dari tugas yang diberikan oleh Perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan kepada tekanan dalam pekerjaan yang memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan

emos, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa karyawan.



b. Jenis-jenis Stress

Quick dan Quick dalam Badu & Djafri (2017) membagi kategori stress menjadi dua, yaitu: eustress, merupakan tanggapan terhadap stress yang sifatnya membangun, meningkatkan kegairahan, antusiasme, positif dan konstruktif, termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang berhubungan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performa yang tinggi; distress, merupakan kebalikan dari eustress yaitu merupakan tanggapan terhadap stress yang sifatnya negatif dan merusak, tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit. Hal ini mencakup konsekuensi individu dan juga organisasi.

c. Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Luthan dalam Badu & Djafri (2017) faktor-faktor yang menyebabkan stress antara lain: *extra organization stressor*, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi karyawan atas penghargaan atau promosi; *organizational stressor*, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai; *group stressor*, mencakup kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup; dan *Individual stressor*, mencakup terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Griffin dalam Budiasa (2021) mengatakan ada empat faktor yang menyebabkan stres ditempat kerja yaitu: lingkungan fisik, mengacu pada kondisi lingkungan karyawan seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, udara; individu, mengacu pada peran dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk stress yang bersumber dari individu antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja yang berlebihan, control yang lemah dan tanggungjawab; kelompok, dipengaruhi sifat hubungan antar kelompok seperti kurangnya kepercayaan dengan rekan kerja dan hubungan yang kurang baik dengan rekan kerjam, atasan dan bawahan; organisasi, stress berasal dari organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Stress dari

Protected by PDF Anti-Copy Free
 organisasi dapat berupa struktur organisasi yang tidak bagus dan iklim organisasi yang tidak kondusif.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasibuan (2010) menyampaikan faktor penyebab stress karyawan antara lain: beban kerja yang sulit dan berlebihan; tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar; waktu dan peralatan kerja yang kurang mencukupi; konflik pribadi dengan pimpinan maupun tim kerja; penghargaan yang rendah; masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dll.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator stress kerja yang digunakan yoga dalam Budiasa (2021) meliputi: tuntutan tugas (*task demands*) Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik; tuntutan peran (*role demands*), berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi; tuntutan antar pribadi (*interpersonal demands*), merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi; struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab; kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Gibson dalam Budiasa (2021) menyatakan stress kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut: tekanan Individu, terdiri dari konflik (role conflict), ambiguitas peran (*role ambiguity*), beban yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, minimnya desain pekerjaan; tekanan kelompok, adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja; tekanan lingkungan fisik, tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara; tekanan keorganisasian, menyangkut sampai sejauh mana pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Indikator stress kerja menurut Robbins and Judge dalam Budiasa (2021) adalah: indikator psikologis, meliputi perasaan resah dan gelisah, kecemasan dan ketegangan, mudah marah, kebosanan, hilangnya konsentrasi, hilangnya kreativitas, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental; indikator fisiologis, meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, fisik mudah lelah, sakit kepala, sering berkeringat, gangguan pernafasan dan gangguan tidur; indikator perilaku, meliputi menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal, menurunnya hubungan dengan rekan kerja dan meningkatnya perilaku negatif.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian yang relevan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk


tabel dibawah ini:

Tabel 2. 2 Penelitian yang Relevan


No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhamad Raihan, Mimi Kurnia Nengsih 2024	Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Komparasi Gen Z Dan Gen M) Di Kota Bengkulu	Hasil Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Soft Skill dan Hard Skill berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Pada uji paired t – test juga membuktikan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Kesiapan Kerja Gen Z dan Gen M di Kota Bengkulu
2	Deswarta Desy Mardianty Bowo 2023	Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19	Adapun Hasil Penelitian ini adalah soft skill, hard skill dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau.
3	Desi Setiawati, Mayasari	Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara soft skill terhadap kesiapan kerja pada lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung > t tabel, 3,383 > 2,00247. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara hard skill terhadap kesiapan kerja lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung < t tabel, yaitu 0,001 < 0,05. 4. Terdapat pengaruh antara soft skill dan hard skill secara simultan terhadap kesiapan kerja lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung > F tabel, yaitu 32,723 > 3,16.
4	Cici Nur Indah Sari, Syafrudin Arif Marah Manunggal 2023	Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan (bersama-sama) maupun parsial Soft Skill dan Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti bahwa semakin baik Soft Skill dan Hard Skill maka kesiapan kerja seseorang untuk bersaing didunia kerja juga semakin baik dan meningkat.
5	Fery Riyanto, Sih Dari Astuti,	Hard Skill Sebagai Faktor Dominan	Hard Skill berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja di era

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Temuan Penelitian
	Muhammad Roymon Panjaitan	Kesiapan Kerja di Era Industri 4.0	industri 4.0. 2) Soft Skill berpengaruh langsung terhadap kesiapan Kerja di era industri 4.0. 3) Hard Skill tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja di era industri 4.0 melalui Kompetensi sebagai variabel mediasi. 4) Soft Skills berpengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja di era industri 4.0 melalui kompetensi sebagai variabel mediasi.
6	Nurbaiti	Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung	, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Hard Skill (X1) dan Efikasi Diri (X3) terhadap kesiapan kerja (Y). Namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Soft Skill (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hard skill, soft skill dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung
7	Yunia R. G Ratuella, Olivia S. Nelwan Genita G. Lumintang	Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hard skill dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, soft skill memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dan secara simultan hard skill, soft skill dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
8	A ndi Muhammad Irfan	Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri 4.0 Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Kota Makassar	Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa variabel soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, variabel hard skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Terdapat pengaruh signifikan dari soft skill dan hard skills terhadap kesiapan kerja dunia industri 4.0 SMK Kota Makassar. Dan dapat diketahui besarnya pengaruh soft skill dan hard skill secara simultan terhadap kesiapan kerja adalah 15.7%.
9	Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo, Exzalin Hilala	Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel self efficacy memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa karena self efficacy menjadi bagian penting dalam kesiapan kerja mahasiswa. Adapun Soft Skill dan hard skill memberikan pengaruh terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Judul Penelitian
<p>(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)</p> 			
10	Aprianus Telaumbanua, Arisman Telaumbanua	Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0	kesiapan kerja mahasiswa sebagai salah satu penunjang untuk dapat survive di dunia kerja. Demikian, Self Efficacy, Soft Skill, dan Hard Skill dapat memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo
11	Dhea Novita, Kristin Violinda, M. Fadjar Darmaputra	Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Self- Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang)	Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Hard Skill (X1) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) secara parsial, dengan t hitung 2,550 > t tabel 1,984 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable Soft Skill (X2) terhadap variable Kesiapan Kerja (Y) secara parsial, dengan t hitung 4,472 > t tabel 1,984 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Efikasi Diri (X3) Kesiapan Kerja (Y) secara parsial, dengan t hitung 5,448 > t tabel 1,984 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
12	Putu Wulan Karnia Dewi, Putu Sri Arta Jaya Kusuma	Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja Studi Kasus pada Generasi Z di Kota Denpasar	Dapat disimpulkan dari hasil akhir yaitu analisis jalur bahwa variabel X1 (Soft Skill) mempunyai dampak positif dan relevan terhadap variabel Y (Kesiapan Kerja) dengan lebih besarnya t-hitung daripada t-tabel (4,082 > 2,011) serta taraf signifikan (0,000 < 0,05). Sedangkan pada X2 (Hard Skill) mempunyai dampak positif dan relevan terhadap Y (Kesiapan Kerja) dimana lebih besarnya nilai t-hitung daripada t-tabel (3,082 > 2,011) serta taraf signifikan (0,001 < 0,05).
13	Reza Alfiana, Hawik Ervina Indiwooro, M.	Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Pengalaman Magang	Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa soft skill (X1), hard skill (X2) dan pengalaman

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tempat Penelitian
	Fajjar Darmaputra	Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang)	Surabaya (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Y) mahasiswa non pendidikan Universitas PGRI Semarang.
14	Murtaziqotul Khoiroh, Suchatiningsih Dian Wisika Prajanti	Pengaruh Efikasi Kerja Terhadap Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan soft skill, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja secara parsial masing-masing sebesar 8%, 22,2%, 6,2%, 5,9%, dan secara simultan sebesar 59,3%
15	Muhammad Tohir, Andri Primadi, Salsabila Putri Budianti	Analisis Pengaruh Perkembangan Teknologi Digitalisasi pada Bidang Transportasi dan Logistik Terhadap Sumber Daya Manusia	Kemajuan teknologi dan digitalisasi industri mengubah cara barang dan jasa diproduksi serta berbagai pilihan pekerjaan di sektor ini. Teknologi digital seperti digital trucking memudahkan mekanisme perusahaan jasa logistik dalam mendapatkan informasi secara jelas karena sistem dan jaringan sudah terintegrasi, meningkatkan efisiensi pengiriman serta menciptakan mobilitas yang lebih baik
16	Rena Murtia Putri Metik Asmike	Pengaruh Digitalisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk). Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial (Studi PT. Permata Bank Tbk). Secara keseluruhan digitalisasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan generasi milenial (Studi PT. Permata Bank Tbk).
17	Ayu Feranika, Maria Rosario Borroek, Gunardi	Pengaruh Digitalisasi Produk Perbankan Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank 9 Jambi	Hasil Penelitian ini menunjukkan Variabel digitalisasi perbankan berpengaruh terhadap kepuasan nasabah dengan nilai signifikan sebesar $0.042 < 0.05$. Variabel efficieny menunjukkan hasil signifikan dengan nilai $0.012 < 0.05$ terhadap kepuasan nasabah. Variabel fulfillment berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$. Variabel system availability berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan nilai signifikan $0.006 < 0.05$.

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tipe Penelitian
<p style="color: red; font-weight: bold;">Protected by PDF Anti-Copy Free</p> <p style="color: blue; font-weight: bold;">(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)</p>			
			<p>Variabel privacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Variabel Responsiveness berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Variabel Compensation menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh dengan signifikan dengan nilai $0.185 > 0.05$. Variabel Contact menunjukkan hasil berpengaruh terhadap kepuasan nasabah dengan nilai $0.000 < 0.05$. Sedangkan untuk uji statistik f dihasilkan adanya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan nilai level sig $< \alpha$ ($0,000a < 0,005$).</p>
18	Awaluddin	Dampak Pengaruh Digitalisasi Era Society 4.0 Terhadap Manajemen Kinerja	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi era Society 4.0 memiliki dampak positif dan negatif terhadap manajemen kinerja pegawai. Dampak positif digitalisasi era Society 4.0 terhadap manajemen kinerja pegawai antara lain meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen kinerja pegawai, meningkatkan objektivitas penilaian kinerja pegawai, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas manajemen kinerja pegawai, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan dampak negatif digitalisasi era Society 4.0 terhadap manajemen kinerja pegawai antara lain meningkatkan kompleksitas penilaian kinerja pegawai dan meningkatkan risiko keamanan informasi.</p>
19	Aprilia Tama Fidiawati, Ninik Srijani, Yahya Reka Wirawan	Pengaruh Literasi Digital, Motivasi Belajar, Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Di Smkn 2 Kota Madiun	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara literasi digital terhadap kesiapan kerja sebesar $0,028 < 0,05$, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi belajar terhadap kesiapan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan</p>

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tempat Penelitian
<p>Protected by PDF Anti-Copy Free</p> <p>(Upgrade to Pro Version to Remove the watermark)</p>			
20	Risma Sukmawati, Cecep Hermana	Pengaruh Stres Kerja dan Stres Terhadap Kinerja	litensi digital, motivasi belajar, dan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja sebesar 71,3% Diketahui bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, dan peningkatan tingkat absensi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan kemampuan pegawai untuk fokus, mengambil keputusan, dan berkolaborasi secara efektif. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya strategi manajemen stres dan pengaturan beban kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mencapai kinerja yang optimal.
21	Adlin Evan; Agussalim M; Delvianti	Pengaruh Stres Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Permata Hijau Pasaman Barat	Berdasarkan hipotesis Hasil penelitian Variabel stress kerja Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Permata Hijau Pasaman Barat Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Permata Hijau Pasaman Barat. Secara bersama-sama stress kerja kerja, dan pelatihan Kerja Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Hijau Pasaman Barat
22	Syafa Davy Baihaqi Saragih, Yeni Absah, Anizar Anizar	Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sumut Cabang Stabat	Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic 1,3467 dan nilai p-value 0,178. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai T-Statistic 2,771 dan p-value 0,006. Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T-Statistic 2,427 dan p-value 0,015. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja dengan nilai T-Statistic 2,585 dan p-value 0,010.
23	Putri Aniversari	Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan	Kesimpulan dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh

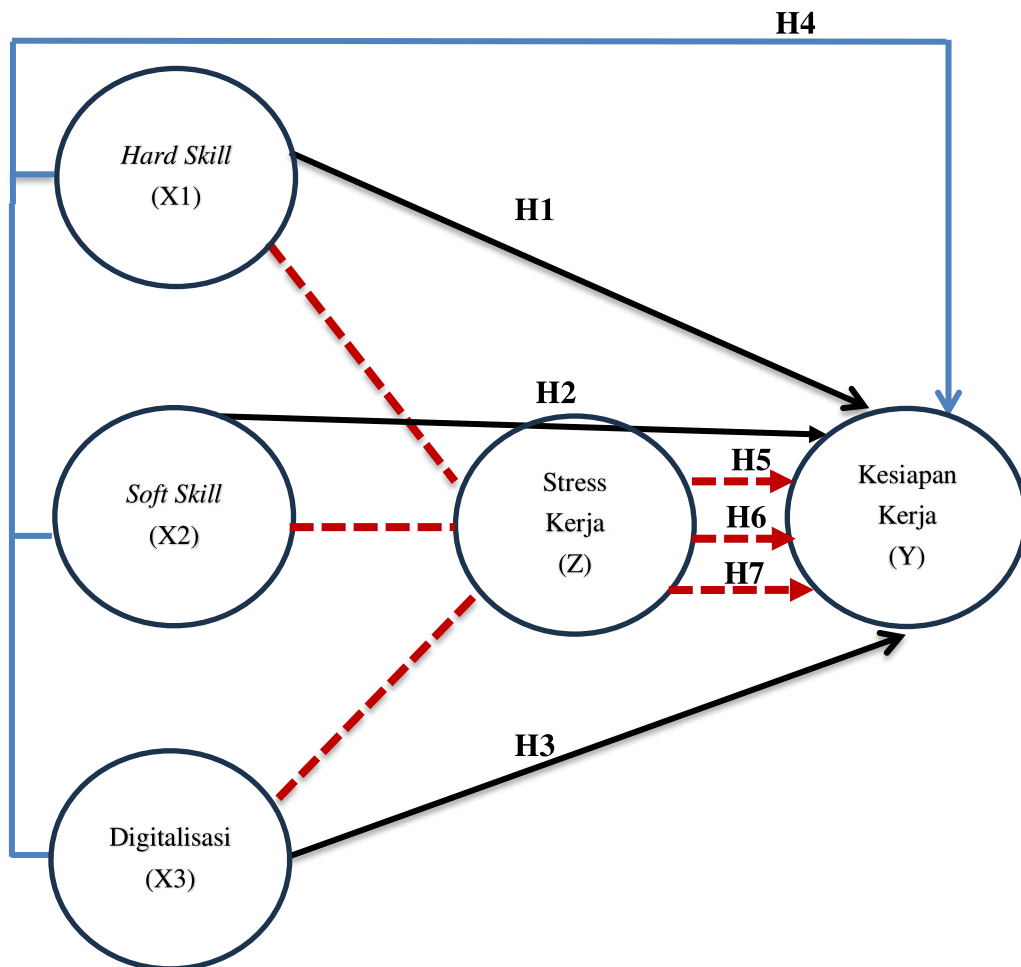
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tahun Penelitian
		Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Aneka Gas Industri Lampung)	2019
		posisi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, sedangkan pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung	

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu serta permasalahan yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis maka digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening

Protected by PDF Anti-Copy Free

Berdasarkan gambar 1 kerangka berpikir pengaruh hard skill, soft skill dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan stress kerja sebagai variabel intervening, dapat dilihat terdapat dua variabel eksogen yaitu hard skill dan soft skill, satu variabel endogen yaitu kesiapan kerja dan satu variabel intervening yaitu stress kerja. Pada gambar diatas H1 menunjukkan bahwa variabel hard skill berpengaruh secara parsial terhadap variabel kesiapan kerja. H2 menunjukkan bahwa variabel soft skill berpengaruh secara parsial terhadap variabel kesiapan kerja. H3 menunjukkan bahwa variabel digitalisasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kesiapan kerja. H4 menunjukkan bahwa variabel hard skill, soft skill dan digitalisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kesiapan kerja. H5 menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stres Kerja sebagai variabel Intervening. H6 menunjukkan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stres Kerja sebagai variabel Intervening. H7 menunjukkan digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stres Kerja sebagai variabel Intervening.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Hard Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.

2. *Soft Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.
3. Digitalisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.
4. *Hard Skill*, *Soft Skill* dan digitalisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.
5. Stres Kerja mengintervening pengaruh *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.
6. Stres Kerja mengintervening pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.
7. Stres Kerja mengintervening pengaruh Digitalisasi terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.

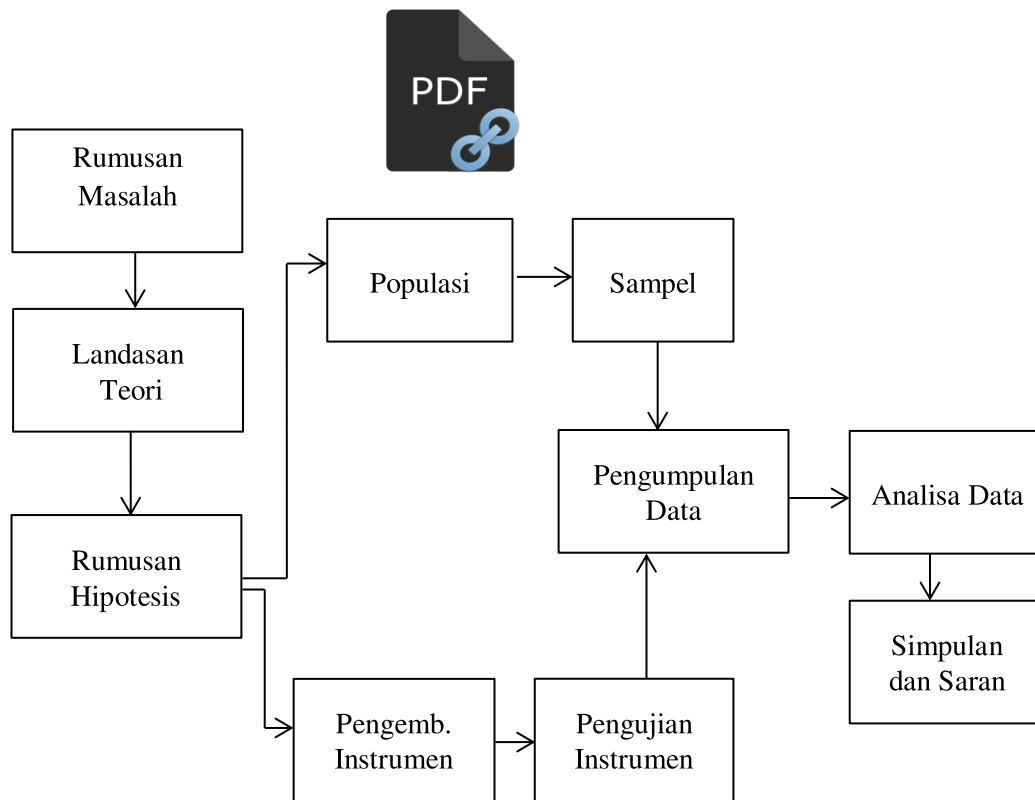


A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2021). Metode kuantitatif adalah metode yang menjelaskan hubungan antar variabel dalam hal ini penulis ingin mengetahui hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara parsial, secara simultan maupun menggunakan variabel *intervening* yaitu pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan stress kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian diawali dengan penulis melakukan observasi ditempat penelitian untuk mengamati fenomena-fenomena aktual yang ada. Selanjutnya penulis merumuskan masalah dan menguatkan dengan teori dari buku ataupun dari penelitian yang relevan (jurnal), membuat kerangka pemikiran yang berisi variabel eksogen, variabel endogen dan variabel *intervening* yang akan diteliti, menentukan hipotesis berkaitan dengan tujuan dan rumusan masalah, menentukan teknik pengumpulan data dengan menentukan populasi dan sampel, menentukan instrumen penelitian untuk dilakukan uji coba instrumen penelitian berkaitan dengan indikator penelitian, kemudian menganalisis data sesuai dengan teknik yang telah

ditentukan dan dari hasil analisa ditarik kesimpulan dan saran. Untuk lebih jelasnya rancangan penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2 Alur Penelitian

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Variabel endogen atau yang lebih dikenal dengan variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain (Priyatno dalam (Haryono, 2016). Adapun variabel endogen/variabel terikat dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja karyawan.
- b. Variabel eksogen atau yang lebih dikenal dengan variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi

Protected by PDF Anti-Copy Free
 variabel endogen (priyatno dalam (Haryono, 2016). Adapun variabel
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 eksogen/variabel bebas dalam penelitian adalah.

1. Variabel bebas 1 (X1) yakni *Hard Skill*
 2. Variabel bebas 2 (X2) yakni *Soft Skill*
 3. Variabel bebas 3 (X3) yakni digitalisasi
- c. Variabel mediator atau *intervening* sering disebut variabel perantara adalah variabel yang menjadi perantara antara variabel eksogen dengan endogen (priyatno dalam (Haryono, 2016). Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah stress kerja.

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 7 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Hard Skill</i> (X1)	<i>Hard Skill</i> adalah kemampuan dalam hal penguasaan teknis dari segi iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi, Nurbaiti & Putri (2024)	1. Keterampilan Teknis 2. Ilmu pengetahuan 3. Ilmu teknologi
2	<i>Soft Skill</i> (X2)	<i>Soft skill</i> merupakan kemampuan teknis dan akademis yang sangat mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal, Setiawati, (2021)	1. Kemampuan komunikasi 2. Kecerdasan emosional 3. Keterampilan berpikir 4. Etika
3	Digitalisasi (X3)	Gozali, 2024 menjelaskan digitalisasi adalah Proses mengadopsi teknologi dan informasi ke dalam sistem dan pola kerja yang bertujuan untuk mencapai hasil yang lebih optimal.	1. Kemudahan penggunaan 2. Kegunaan 3. Sikap terhadap penggunaan
4	Kesiapan kerja karyawan (Y)	Kesiapan kerja merupakan kemampuan serta kesiapan khusus dalam bekerja, Deswarta et al. (2023),	1. Pertimbangan logis & objektif 2. Sikap kritis 3. Keberanian bertanggung jawab 4. Adaptasi lingkungan
5	Stress kerja (M)	Stres kerja adalah suatu reaksi atau respon terhadap tekanan dalam pekerjaan yang disebabkan ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungannya yang	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi

No	Varabel	Definisi	Indikator
		mempengaruhi kondisi fisik, mental dan perilaku individu dalam bekerja, Budiassa (2021)	

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2021). Populasi bukan hanya manusia saja tetapi termasuk obyek dan benda-benda alam yang lain. Dan populasi juga tidak terbatas hanya pada jumlah objek/subjek yang diteliti tetapi termasuk karakteristik atau sifat yang dimiliki objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT, Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau yang berjumlah 42 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2021) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau yang berjumlah 42 orang.

D. Sumber Data

Sugiyono (2013) membagi sumber data menjadi dua, yaitu: data primer dan sumber data sekunder:

1. Data Primer (Primer Data)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (lewat kuisisioner). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer, yaitu metode survey dan metode observasi.

Data Primer dalam penelitian ini terdiri dari kuisisioner penelitian untuk mengetahui pengaruh Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan, keuntungan menggunakan data sekunder adalah lebih murah, lebih cepat, dan dalam kenyataan sering peneliti tidak terlalu mampu untuk mengumpulkan data primer sendiri misalnya sensus penduduk.

Dengan demikian sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah terdiri dari:

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- a. Data Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau
 - b. Data Indikator Capaian Kinerja PT. Bank Mandiri Lubuklinggau
 - c. Struktur organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau
 - d. Sejarah atau Profil PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Peneliti melakukan observasi langsung kepada seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan data para responden. Dalam penelitian ini, peneliti membuat daftar pernyataan berkaitan dengan variabel penelitian berdasarkan indikator variabel penelitian yaitu variabel *Hard Skill*, *Soft Skill*, digitalisasi, kesiapan kerja dan stress kerja.
3. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi,

peraturan, kebijakan, Dokumentasi pada penelitian ini adalah foto
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 berkaitan dengan penelitian di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang
 Lubuklinggau.



F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2021). Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reabilitasya.

Dalam penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah kuisisioner atau angket dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2021). Adapun pengukuran skala Likert pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Skala Likert

No.	Kriteria		Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Instrumen penelitian ini dengan judul Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Dalam penelitian ini daftar pernyataan yang ada didalam instrument penelitian terdiri

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dari 10 Pernyataan variabel *hard skill*, 10 pernyataan variabel *soft skill*, 10 pernyataan variabel digitalisasi, 10 pernyataan variabel stress kerja dan 10 pernyataan variabel kesiapan kerja. Secara keseluruhan ditampilkan dalam tabel berikut ini:



Tabel 3. 9 Instrumen Daftar Jumlah Pernyataan Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Soal
1	<i>Hard Skill</i> (X1)	1. Keterampilan Teknis 2. Ilmu pengetahuan 3. Ilmu teknologi	10 Soal
2	<i>Soft Skill</i> (X2)	1. Kemampuan komunikasi 2. Kecerdasan emosional 3. Keterampilan berpikir 4. Etika	10 Soal
3	Digitalisasi (X3)	1. Kemudahan penggunaan 2. Kegunaan 3. Sikap terhadap penggunaan	10 Soal
4	kesiapan kerja karyawan (Y)	1. Pertimbangan logis & objektif 2. Sikap kritis 3. Keberanian bertanggung jawab 4. Adaptasi lingkungan	10 Soal
5	stress kerja (M)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi	10 Soal

G. Uji Valibilitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Valid artinya instrument tersebut bisa dimanfaatkan untuk mengukur yang semestinya diukur (Sugiyono, 2021). Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Menurut Jogiyanto dalam Hamid & Anwar (2019), korelasi

yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya, merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (construct validity). Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi Jogiyanto dalam Hamid & Anwar (2019). Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai loading factor ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai loading factor ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Pengujian validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai *average variance inflation factor* (AVE), dimana nilai AVE harus ≥ 0.5 , Ghozali & Latan (2015). Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, variable laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya (Haryono, 2016).

Formula *average variance inflation factor* (AVE) adalah sebagai berikut: (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \varepsilon_i} \quad (\text{Haryono, 2016})$$

2. Validitas Diskrimina

Penilaian validitas diskriminan adalah untuk memverifikasi bahwa suatu konstruk reflektif menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan indikatornya sendiri dibandingkan dengan hubungan konstruk lain dalam model jalur PLS (Ringle et al., 2024). Pengujian Validitas diskriminan dilakukan berdasarkan matriks *multitrait-multimethod* dengan melihat nilai rasio korelasi heterotrait-monotrait (HTMT) dibawah ambang batas 0,9 (< 0,9).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur Ghozali & Latan (2015). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0.70. Namun demikian, penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015).

Rumus *Composite Reliability* adalah sebagai berikut:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + (\sum \varepsilon_i)} \quad (\text{Haryono, 2016})$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

Kriteria pengujian validitas dan reliabilitas atau yang dikenal dengan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) evaluasi model pengukuran (*outer model*) dirangkum dalam tabel berikut

ini:

Tabel 3. 10 Kriteria Uji Model Pengukuran (Outer Model)

No.	Kriteria	Penjelasan
Uji Validitas		
1 Validitas Konvergen		
-	<i>Loading Factor (LF)</i>	Nilai <i>loading factor</i> (lf) harus > 0.7
-	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> harus > 0.5
2 Validitas Diskriminan		
-	rasio korelasi heterotrait-monotrait (HTMT)	Nilai HTMT harus < 0,9
Uji Reliabilitas		
1	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> harus > 0,7
2	<i>Composite Reliability</i>	Nilai <i>Composite Reliability</i> > 0,7

(Haryono, 2016)

H. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, perlu dilakukan uji normalitas. Apabila data yang kita miliki berdistribusi normal maka dapat dipakai dalam statistik parametrik dan data tersebut dianggap bisa mewakili populasi. Pengujian dilakukan terhadap semua pertanyaan yang telah dinyatakan valid dan realibel.

Terdapat beberapa teknik untuk menguji normalitas data salah satunya adalah *chi kuadrat*.

Rumus dasar chi kuadrat (χ^2):

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

Dimana:

χ^2 = Chi kuadrat

Protected by PDF Anti-Copy Free

f_o = Frekuensi yang diobservasi

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

f_h = Frekuensi yang diharapkan

Pengujian normalitas dalam Smart PLS dilakukan dengan melihat histogram dengan kriteria f_o dan f_h . Apabila data menyebar ke seluruh daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut berbentuk seperti lonceng terbalik. Jadi dikatakan data berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilihat dari Scatterplot dimana data berdistribusi normal jika data tersebar mengikuti garis plot. Jika dilihat dari nilai skewness dan qurtolis maka data berdistribusi normal jika berada di -2 s/d 2, diluar itu data tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel (Ghozali, 2018).

Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Dalam suatu model regresi yang diinginkan adalah tidak adanya atau bebas multikolinearitas. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free
variance inflation factor (VIF). Nilai ambang batas untuk VIF adalah
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 dibawah 10, jadi model regresi bebas mutikolinearitas jika nilai VIF
 <10 (Ghozali, 2018).



3. Uji Heteroskedasita

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamana varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat nilai P-Value dimana jika $P\text{-Value} > 0,05$ ($\alpha = 0,05$) maka lolos heteroskedasitas atau bebas heteroskedasitas (Ghozali, 2018).

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berfungsi mendeskripsikan karakteristik dari sekelompok hasil data penelitian terhadap variabel tunggal, contohnya pengukuran rata-rata (mean), standar deviasi dan frekuensi berbentuk persentase (%). Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah agar data lebih mudah diinterpretasikan.

2. Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini penulis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan Smart PLS. Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan sebab akibat yang menyangkut dua jenis variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu

Protected by PDF Anti-Copy Free
 variabel bebas atau yang lebih dikenal variabel independent dan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi yang dikenal variabel
 dependen.



Pada analisis jalur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct & indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa dimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen hanya berbentuk pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung suatu variabel independent terhadap dependen adalah melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*intervening variabel*).

Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada Smart PLS diperoleh melalui perhitungan *bootstrapping* (*direct & indirect effect*).

a. Direct Effect (Path Coefficient)

Analisis *Direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria yang digunakan untuk pengujian ini adalah koefisien jalur (*path coefficient*). Jika nilai *path coefficient* positif maka pengaruh suatu variabel adalah searah yaitu jika nilai suatu variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen juga meningkat. Jika nilai *path coefficient* negative maka pengaruh suatu variabel adalah berlawanan arah yaitu jika nilai variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen menurun. Kemudian untuk nilai

probabilitas signifikansi (*P-Value*), jika nilai *P-Value* < 0,05 maka signifikan dan jika nilai *P-Value* > 0,05 maka tidak signifikan.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai dimediasi oleh suatu variabel *Intervening* (variabel mediator).

Kriteria pengujian *indirect effect* adalah jika nilai *P-Value* < 0,05 maka signifikan artinya variabel *Intervening* berperan dalam mengantari memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dan jika nilai *P-Value* > 0,05 maka tidak signifikan artinya variabel *Intervening* tidak berperan dalam mengantari memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.

3. Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap kedua dalam evaluasi model adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Inner model adalah model struktural, berdasarkan nilai koefisien jalur, melihat seberapa besar pengaruh antar variabel laten dengan perhitungan bootstrapping Hamid & Anwar (2019). Ada beberapa komponen item yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural (*inner model*) yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

a. Nilai R-Square

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel terhadap variabel endogen, Jogiyanto (2011). Nilai R-Square 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate, dan lemah, Ghozali & Latan (2015).

b. Nilai F-Square

Nilai F-square dalam Smart PLS (*Partial Least Squares*) adalah ukuran efek dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. F-square digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan memberikan indikasi tentang kekuatan hubungan antar variabel dalam model.

Secara khusus, F-square dihitung dengan membandingkan varians yang dijelaskan oleh model ketika variabel independen tertentu diikutsertakan dibandingkan dengan ketika variabel tersebut tidak ada. Nilai ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut: $F^2 < 0,02$: Pengaruh yang sangat kecil, $0,02 \leq F^2 < 0,15$: Pengaruh kecil dan $0,15 \leq F^2 < 0,35$: Pengaruh sedang serta $F^2 \geq 0,35$: Pengaruh besar

Kriteria evaluasi model struktural (*inner model*) dirangkum dalam tabel berikut ini:

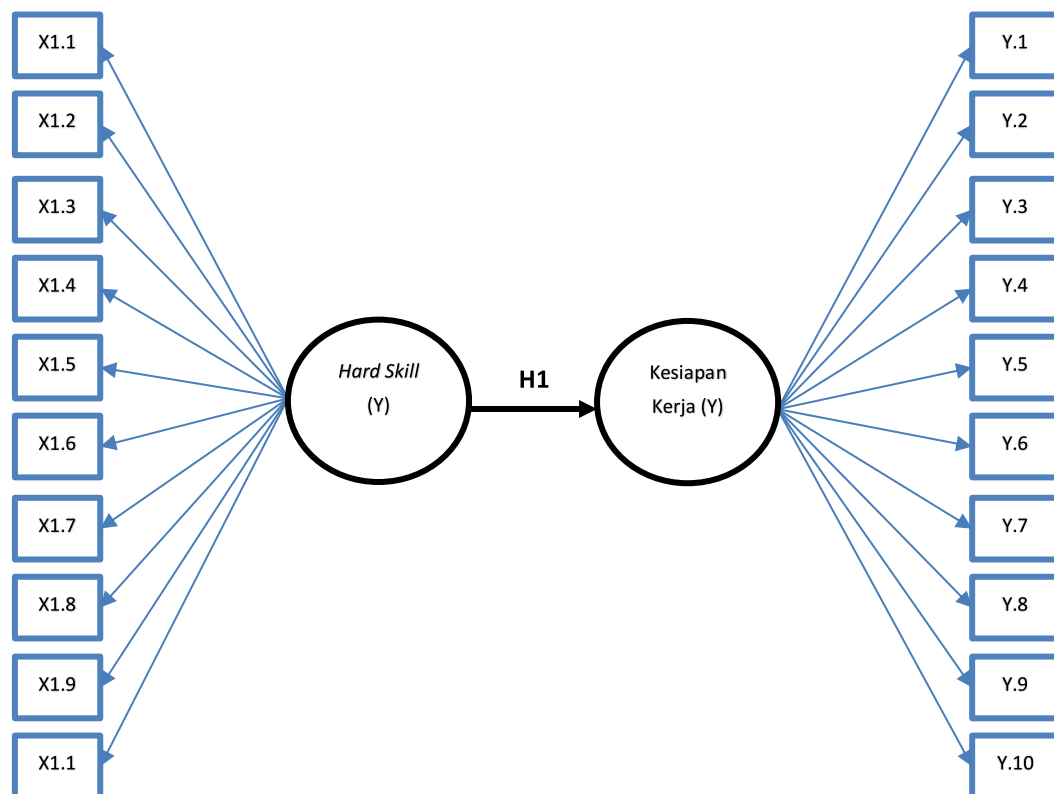
Tabel 3. 11 Kriteria Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

No.	Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural		
1	R ² untuk endogen variable Laten	Hasil R ² untuk variable laten endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model baik , moderat dan lemah .

No.	Kriteria	Penjelasan
2	Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> yang juga menghasilkan nilai T (<i>T-value</i>) dan P (<i>P-Value</i>).
3	f^2 untuk <i>effect size</i>	Dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau kuat pada tingkat Struktural

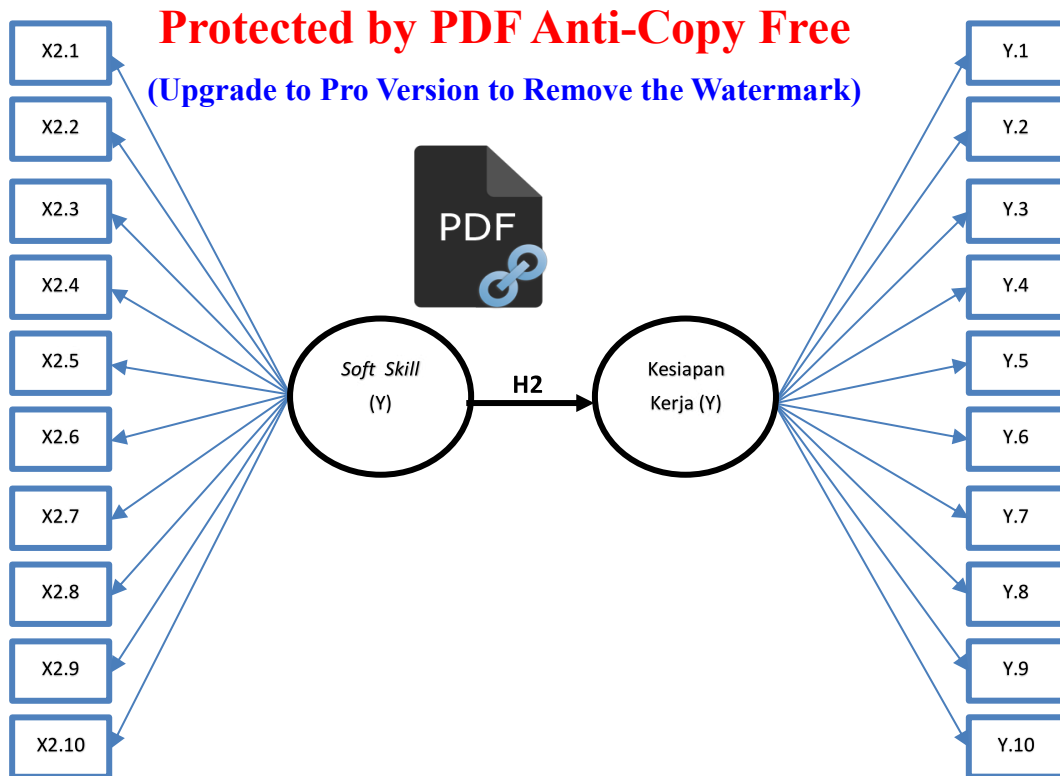
(Haryono, 2016)

Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau digambarkan sebagai berikut:

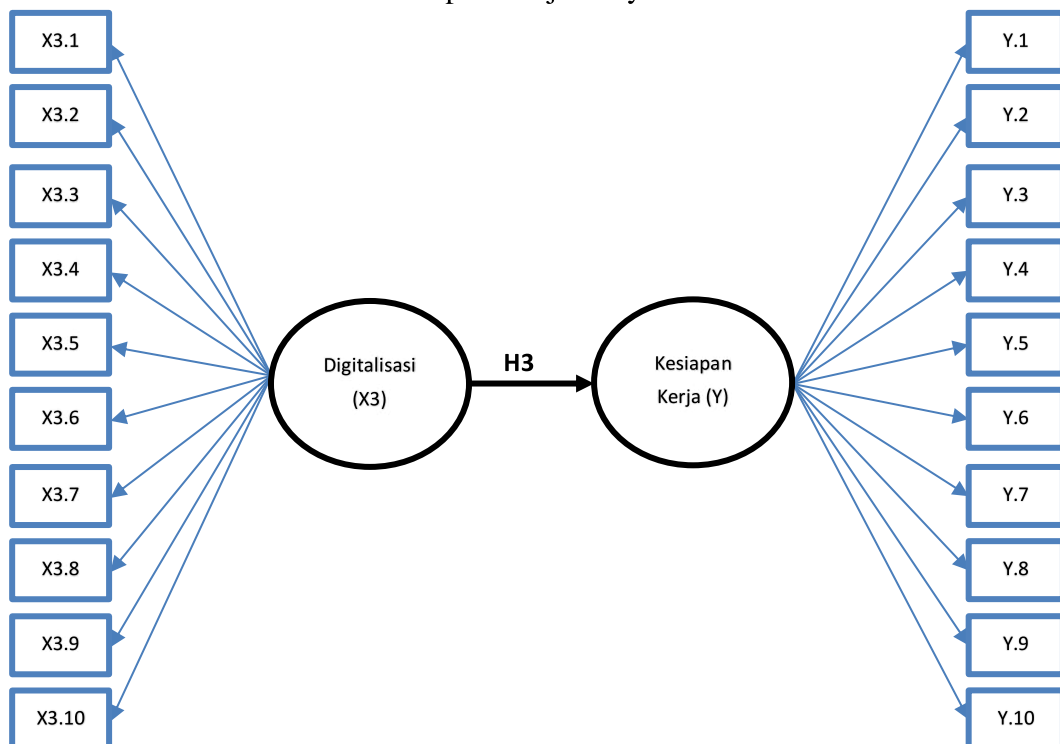


Gambar 3 *Structural Equation Modeling* (SEM) Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja Karyawan

Gambar diatas menggambarkan hipotesis 1 (H1) yaitu terdapat pengaruh antara *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Variabel eksogen (variabel bebas) yaitu *hard skill* dan variabel endogen yaitu kesiapan kerja digambarkan beserta dengan indikatornya sebagai pengukur konstruknya.

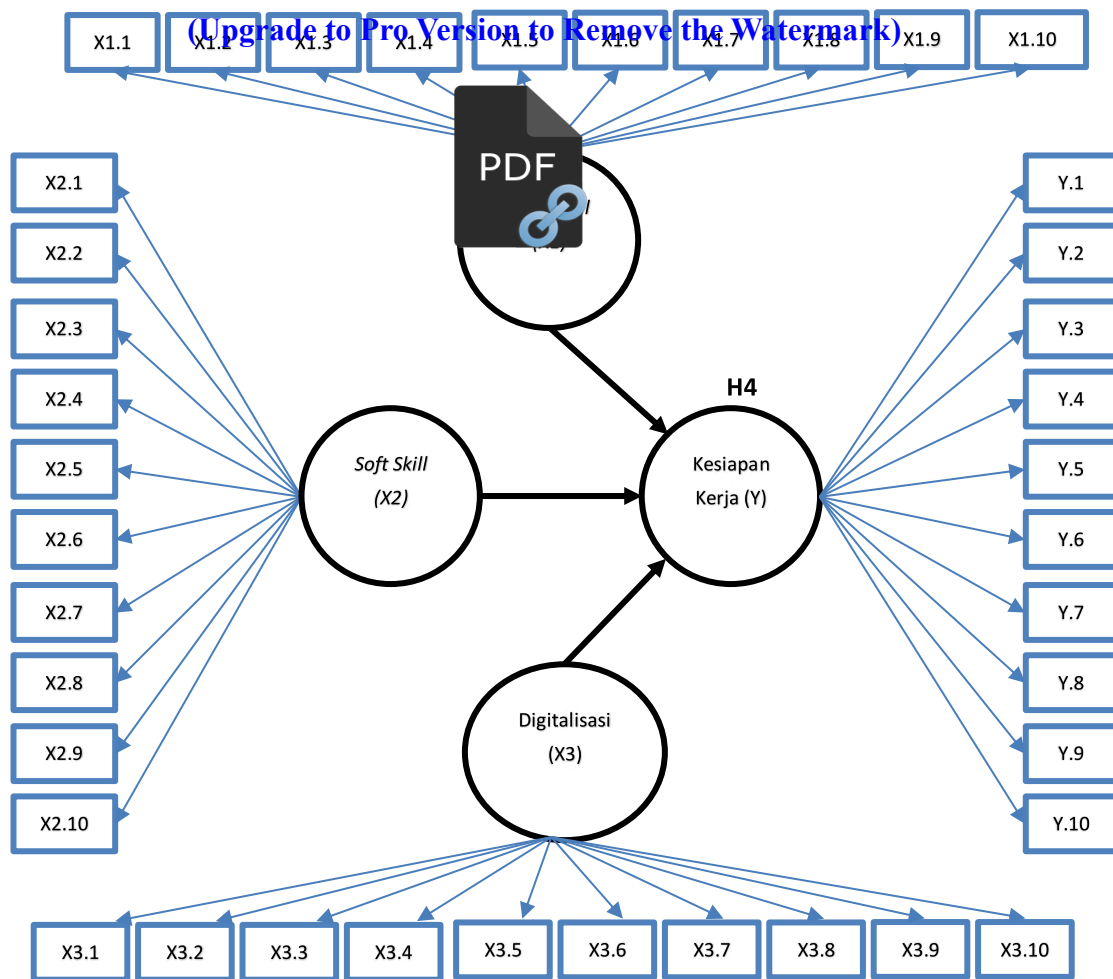


Gambar 4 *Struktural Equation Modeling (SEM)* Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Karyawan



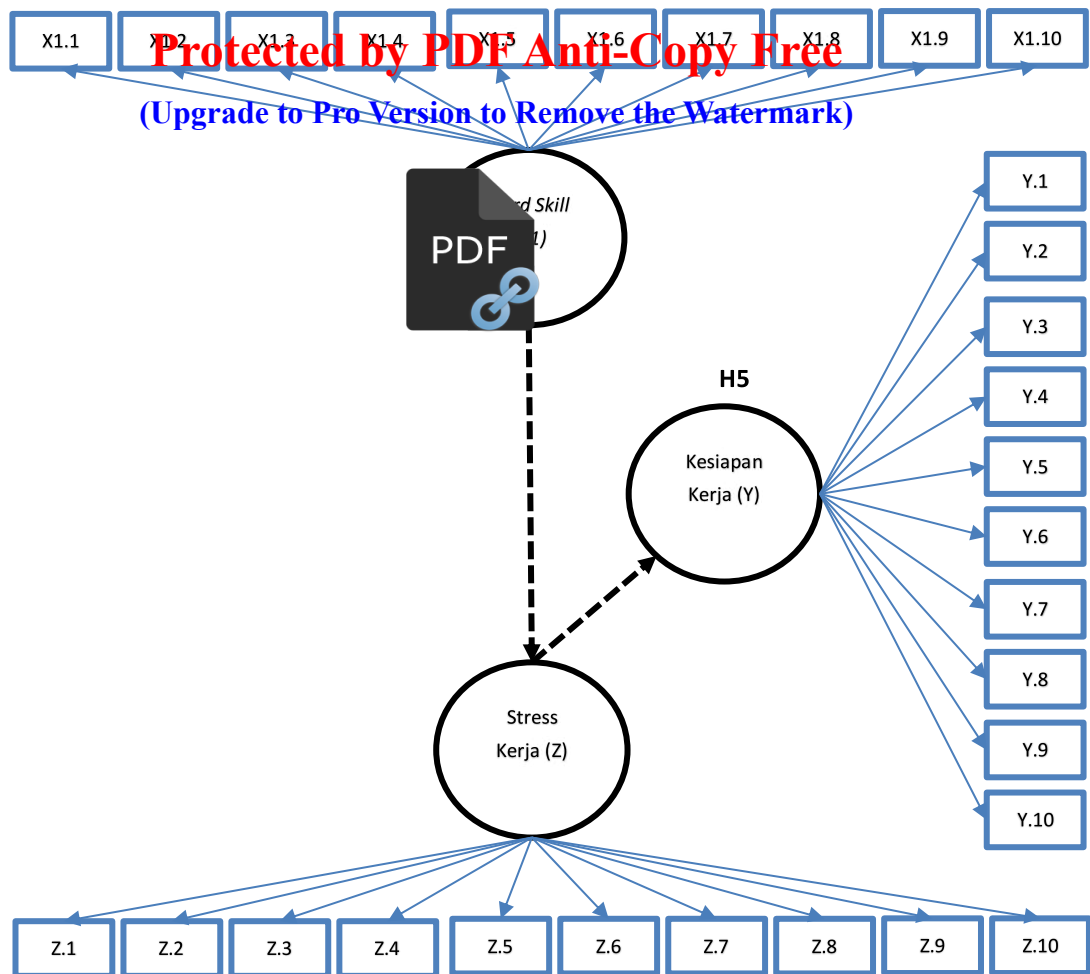
Gambar 5 *Structural Equation Modeling (SEM)* Pengaruh Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan

Protected by PDF Anti-Copy Free



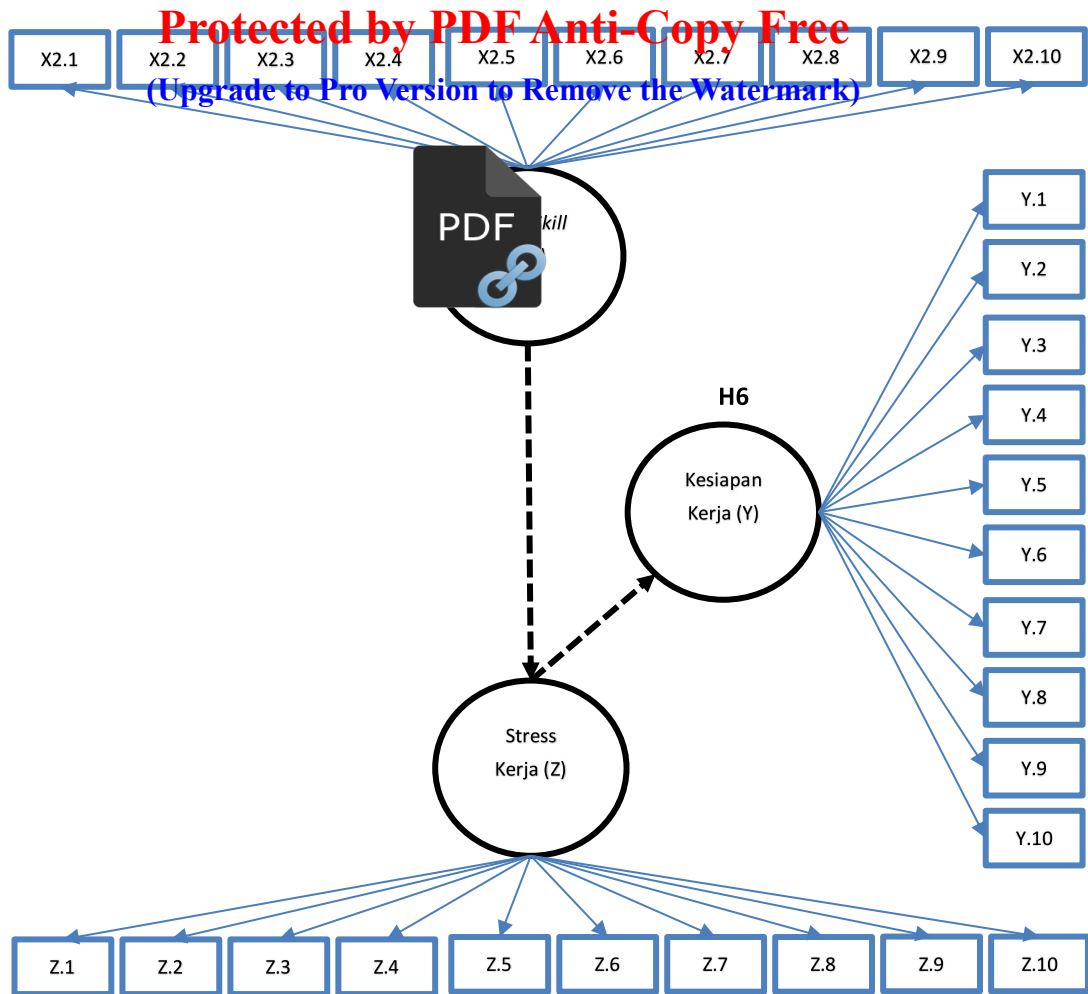
Gambar 6 *Structural Equation Modeling (SEM)* Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan

Gambar diatas menggambarkan hipotesis 4 (H4) yaitu terdapat pengaruh antara *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi secara bersama sama (simultan) terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Variabel eksogen (variabel bebas) yaitu *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi digambarkan beserta dengan indikatornya sebagai pengukur konstruk yaitu variabel eksogen. Demikian juga dengan variabel endogen (variabel terikat) digambarkan beserta dengan indikatornya.



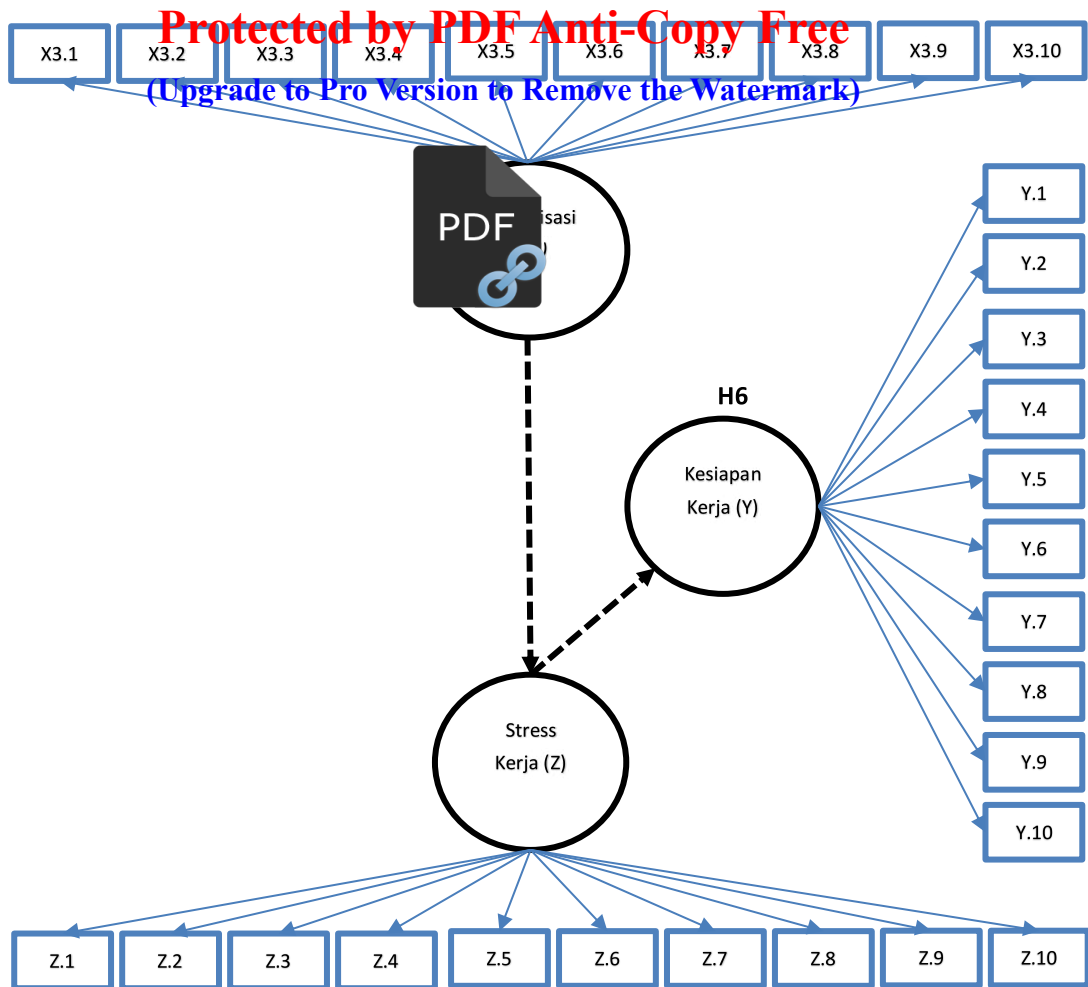
Gambar 7 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Gambar diatas menggambarkan hipotesis 5 (H5) yaitu terdapat pengaruh antara *hard skill* terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh stress kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.



Gambar 8 *Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening*

Gambar diatas menggambarkan hipotesis 6 (H6) yaitu terdapat pengaruh antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.



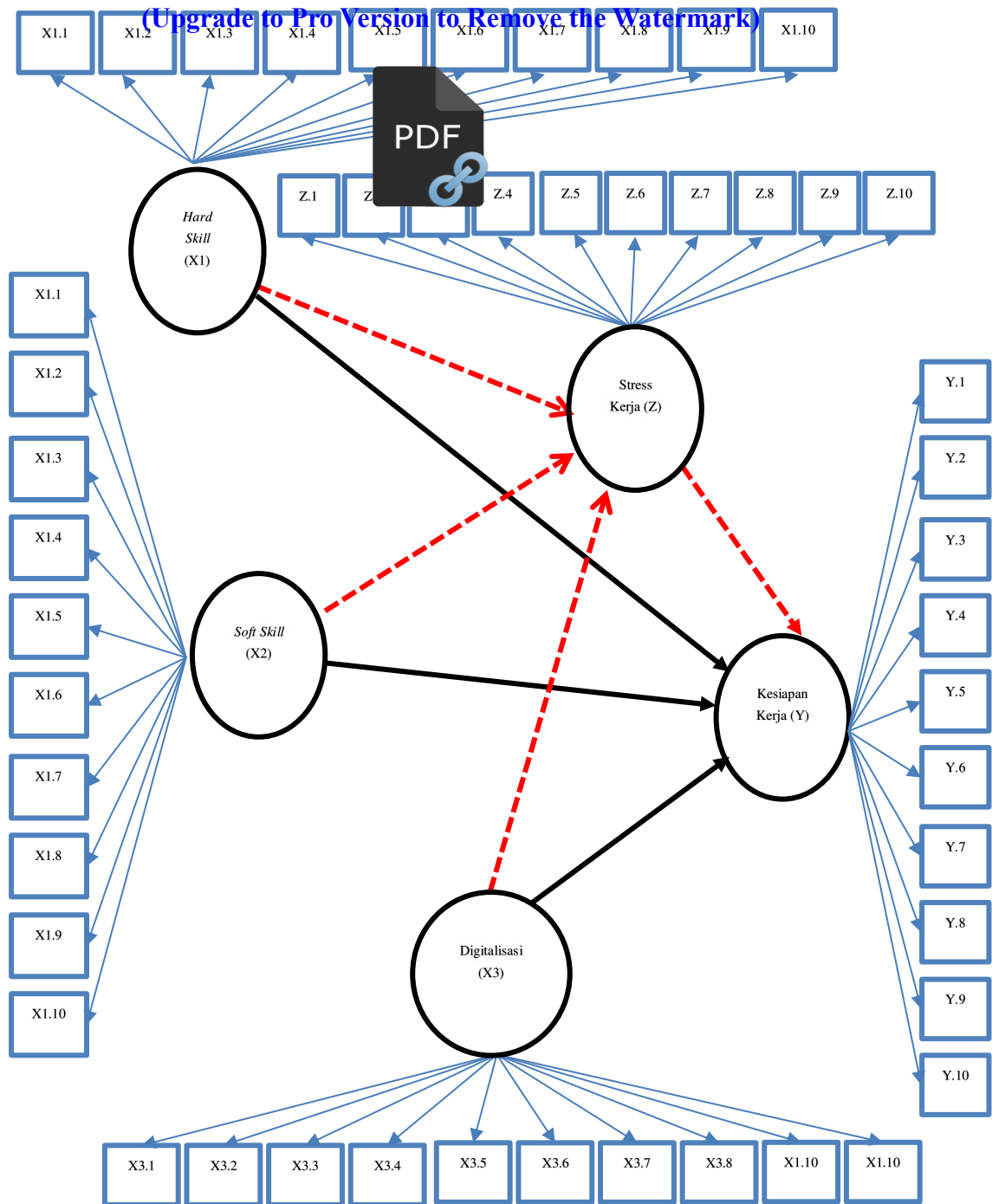
Gambar 9 *Structural Equation Modeling (SEM)* Pengaruh Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Gambar diatas menggambarkan hipotesis 7 (H7) yaitu terdapat pengaruh antara digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.

Full model *Structural Equation Modeling (SEM)* Pengaruh *Hard Skill, Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau digambarkan sebagai berikut

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 10 Full Model Structural Equation Modeling (SEM) Hard Skill, Soft Skill dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja dengan Stress Kerja sebagai variabel Intervening

J. Tempat dan Waktu Penelitian

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang

Lubuklinggau selama 5 (lima) bulan terhitung dari bulan Oktober 2024

sampai dengan bulan Februari 2025. Adapun jadwal penelitian disajikan

dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 3. 12 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Dan Minggu																			
		Okt 2024				Nov 2024				Des 2025				Jan 2025				Feb 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Pembuatan proposal					■	■	■	■												
3	Bimbingan proposal									■	■	■	■								
4	Seminar proposal													■	■	■	■				
5	Perbaikan proposal setelah seminar																				
6	Pelaksanaan penelitian pada objek penelitian																				
7	Penulisan BAB I, II, III, IV dan V																				
8	Bimbingan BAB I, II, III, IV dan V																				
9	Seminar Hasil																				
10	Perbaikan seminar hasil																				
11	Ujian Komrehensif																				



A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau merupakan salah satu cabang PT. Bank Mandiri yang menjalankan bisnis industri perbankan di Lubuklinggau dengan berpedoman dan bergerak untuk mencapai sasaran kerja melalui strategi yang telah ditetapkan oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk pusat. PT. Bank Mandiri (Persero) mempunyai visi “Menjadi partner finansial pilihan utama Anda” dan misi “Menyediakan solusi perbankan digital yang handal dan *simple* yang menjadi bagian hidup nasabah”. Untuk mencapai visi dan misi tersebut PT. Bank Mandiri (Persero) menyusun strategi *Corporate Plan 2020-2024*. Terdapat tiga sasaran utama Bank Mandiri di dalam fokus strategi *Corporate Plan 2020-2024* (Bank Mandiri, 2024), yaitu: Menjadi *Wholesale Bank* Terdepan (*Be the Prominent Wholesale Bank, beyond lending*).

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau berupaya memberikan pelayanan terbaik pada nasabah. Adapun beberapa layanan yang diberikan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1 Jasa Layanan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

No	Nama Produk	Penjelasan	Jenis
1	Simpanan/tabungan	Penyimpanan uang dengan bunga yang biasanya lebih tinggi dibandingkan rekening giro	<ul style="list-style-type: none">- Tabungan rupiah- Tabungan now- Tabunganku- Tabungan Simpanan Pelajar- Tabungan Valas- Tabungan Multi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Nama Produk	Penjelasan	Jenis
			currency
2	Deposito	Penyimpanan sejumlah uang untuk jangka waktu tertentu dengan bunga yang biasanya tinggi daripada rekening biasa	Tabungan Payroll - Deposito rupiah - Deposito Valas
3	Kartu Kredit	Alat pembayaran yang diterbitkan oleh Bank Mandiri yang memungkinkan pemegangnya untuk melakukan pembelian barang dan jasa secara kredit	- Mandiri SKYZ - Mandiri JCB Precious - Mandiri Traveloka - Mandiri Kartu Kredit Shopee
4	Pinjaman	sejumlah uang yang diberikan oleh bank atau lembaga keuangan kepada individu atau perusahaan, yang harus dilunasi dalam jangka waktu tertentu dengan bunga	- Kredit serbaguna mandiri - Kredit kendaraan bermotor - Kredit kepemilikan rumah - Kredit kepemilikan rumah bersubsidi - Kredit Multiguna
5	E-Banking	layanan Bank Mandiri yang memungkinkan nasabah untuk melakukan transaksi dan mengakses layanan perbankan melalui perangkat elektronik, seperti komputer, tablet, atau smartphone dimana saja dan kapan saja	- Livin' by Mandiri - Mandiri E-Money - Kopra by Mandiri
6	Transfer Uang	layanan untuk mengirim uang antar rekening, baik di dalam maupun luar negeri	
7	Investasi	tindakan menempatkan uang atau sumber daya lainnya untuk mendapatkan keuntungan atau pertumbuhan nilai di masa depan.	- Reksadana - Deposito berjangka - Obligasi - Saham - Asuransi investasi - Investasi pensiun

PT. Bank Mandiri Lubuklinggau dalam menjalankan bisnis dan layanannya didukung faktor kinerja sumber daya manusia. PT. Bank Mandiri Lubuklinggau dipimpin oleh Kepala Cabang. Sumber daya Manusia pada PT. Bank Mandiri Lubuklinggau terdiri dari berapa bagian yang memiliki beberapa fungsi yang saling mendukung untuk memastikan operasional yang efisien dan layanan yang baik bagi nasabah. **Kepala Cabang** mempunyai tugas: memastikan bahwa semua aktivitas operasional berjalan lancar dan

sesuai dengan prosedur yang ditetapkan; merencanakan dan mengimplementasikan strategi untuk mencapai target penjualan produk dan layanan bank; memimpin dan mengembangkan tim karyawan di cabang untuk meningkatkan dan produktivitas; menangani masalah dan keluhan pelanggan dengan baik untuk memastikan kepuasan nasabah; memantau laporan keuangan cabang untuk memastikan kesehatan finansial dan kepatuhan pada kebijakan; mengembangkan hubungan dengan komunitas dan melakukan promosi untuk memperluas basis nasabah; memastikan semua kegiatan cabang mematuhi peraturan yang berlaku dan mengelola risiko dengan bijak.

Teller mempunyai tugas: melaksanakan transaksi keuangan seperti setoran, penarikan, dan transfer; menyediakan layanan pelanggan langsung dan menjawab pertanyaan nasabah; mengelola kas bank dan menjaga akurasi dalam transaksi. Costumer Service mempunyai tugas menangani pertanyaan nasabah seputar produk dan layanan; membantu pelanggan dalam menyelesaikan masalah atau keluhan; melakukan promosi produk bank kepada nasabah.

Analisis Kredit mempunyai tugas menganalisis kelayakan pinjaman berdasarkan data finansial nasabah; menyusun rekomendasi untuk persetujuan kredit; memantau portofolio pinjaman dan melakukan evaluasi risiko. Manajer Risiko mempunyai tugas mengidentifikasi dan menganalisis risiko yang dihadapi bank; mengembangkan strategi mitigasi risiko; memastikan kepatuhan terhadap regulasi risiko.

Manager pemasaran mempunyai tugas mengembangkan strategi

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pemasaran untuk produk baru; melakukan analisis pasar untuk memahami kebutuhan nasabah; merencanakan kampanye promosi dan kegiatan komunitas. Staf TI mempunyai tugas mengelola dan memelihara infrastruktur TI di cabang; memberikan dukungan teknis kepada karyawan; memastikan keamanan sistem dan data perbankan.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode untuk menggambarkan dan menganalisis data secara sederhana tanpa melakukan analisis lebih lanjut yang mendalam atau inferensial. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data serta untuk menampilkan distribusi data dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram.

1. Deskripsi Data Responden Penelitian

Responden dalam penelitian pengaruh hard skill, soft skill dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau dengan stress kerja sebagai variabel intervening adalah Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau yang berjumlah 42 orang. Adapun deskripsi data responden penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Orang	Jumlah Persentase (%)
Laki-laki	34	80.95
Perempuan	8	19.05
Total	42	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2024



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat dilihat bahwa dominansi responden adalah berjenis kelamin laki-laki dimana laki-laki sebanyak 34 orang (80.95 %) dan Perempuan sebanyak 8 orang (19.05 %).

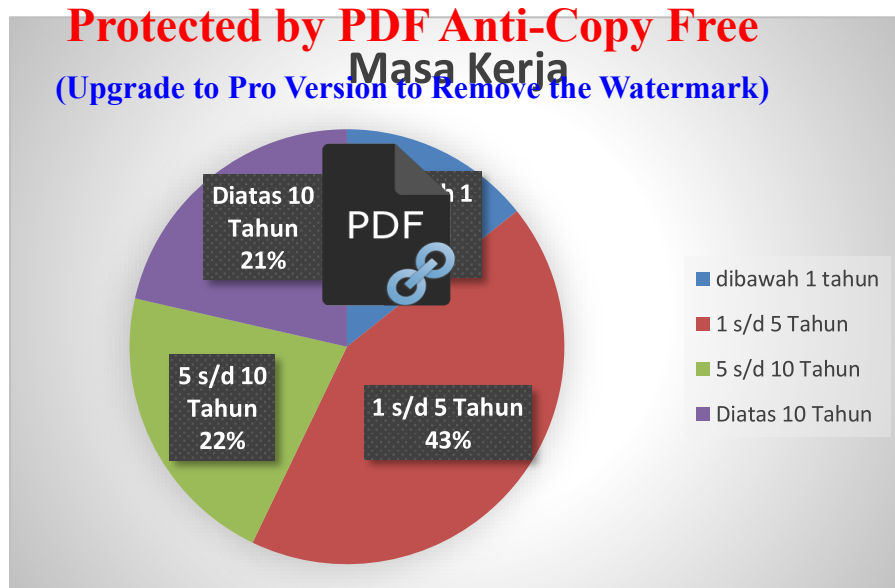
Deskripsi data responden penelitian berdasarkan masa kerja ditampilkan pada tabel dan diagram berikut:

Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan	Orang	Jumlah Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	6	14
1 s/d 5 Tahun	18	43
5 s/d 10 Tahun	9	22
Diatas 10 Tahun	9	21
Jumlah	42 Orang	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dominansi responden berdasarkan masa kerja adalah masa kerja 1 s/d 5 tahun dengan persentase 43% yaitu 18 orang dari total 42 orang responden.



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

2. Deskripsi Jawaban Responden Penelitian

Analisis deskriptif jawaban responden penelitian merupakan metode untuk menggambarkan data jawaban responden penelitian secara sederhana tanpa melakukan analisis lebih lanjut yang mendalam atau inferensial. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data jawaban responden penelitian. Jawaban responden yang menggunakan skala likert diberi skor sebagai berikut:

STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai	= 1
TS (Tidak Setuju) dengan nilai	= 2
KS (Kurang Setuju) dengan nilai	= 3
S (Setuju)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Adapun deskripsi jawaban responden penelitian yang dihasilkan dalam penelitian ini untuk variabel *hard skill* (X1) adalah sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free
Tabel 4. 4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Hard Skill (X1)

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	X1.1	-	-	11	22	9
2	X1.2	-	-	7	25	10
3	X1.3	2	10	20	10	10
4	X1.4	-	-	8	22	12
5	X1.5	-	2	10	22	8
6	X1.6	-	1	6	23	12
7	X1.7	-	1	11	18	12
8	X1.8	-	1	9	21	11
9	X1.9	-	1	10	23	8
10	X1.10	-	-	10	20	12
	TOTAL	-	8	92	216	104

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang paling dominan adalah setuju artinya responden setuju dengan pernyataan yang terdapat didalam kuesioner variabel *hard skill*. Selanjutnya hasil frekuensi diatas diolah secara deskriptif seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 5 Rata-rata Pernyataan Variabel Hard Skill (X1)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Karyawan mahir dalam menggunakan aplikasi yang ada di perusahaan	3.95
2	Karyawan mampu melakukan analisis keuangan dan penilaian risiko secara efektif.	4.07
3	Organisasi menyediakan pelatihan/bimtek untuk meningkatkan keterampilan karyawan	3.90
4	Karyawan memiliki pemahaman menyeluruh tentang produk dan layanan perbankan	4.10
5	Karyawan selalu mengikuti perkembangan kebijakan dan regulasi yang berlaku di Perusahaan	3.86
6	Karyawan mampu menjelaskan konsep keuangan dasar (seperti, bunga, pinjaman, investasi) kepada nasabah dengan jelas	4.10
7	Karyawan mampu menggunakan teknologi untuk mendukung tugas pekerjaan sehari-hari.	3.98
8	Karyawan memahami cara perlindungan data pribadi dan keamanan informasi dalam sistem perbankan	4.00

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pernyataan	Rata-rata
	Karyawan membutuhkan pelatihan/bimtek/coaching dalam penggunaan aplikasi perbankan	3.90
10	Karyawan terbiasa dengan penggunaan aplikasi digital untuk layanan perbankan	4.05
	Rata-Rata	3.99

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang *hard skill* sebesar 3.99 termasuk dalam kategori setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel *hard skill*.

Selanjutnya untuk deskripsi jawaban responden variabel *soft skill* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Soft Skill (X2)

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	X2.1	-	-	3	16	23
2	X2.2	-	-	7	18	17
3	X2.3	-	-	4	18	20
4	X2.4	-	-	8	22	12
5	X2.5	-	-	5	19	18
6	X2.6	-	-	10	15	17
7	X2.7	-	-	7	18	17
8	X2.8	-	-	3	22	17
9	X2.9	-	-	6	23	13
10	X2.10	-	-	-	25	17
	TOTAL	-	-	53	196	171

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel *soft skill* (X2). Berdasarkan data pada tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan seluruh

pernyataan terkait indikator pada variabel *soft skill*. Selanjutnya hasil frekuensi diatas diolah secara deskriptif seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 7 Rata-rata Pernyataan Variabel Soft Skill (X2)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Karyawan memiliki sikap baik saat berhubungan dengan nasabah	4.48
2	Karyawan dapat menjelaskan produk dan layanan bank dengan jelas kepada nasabah.	4.24
3	Karyawan mendengarkan dengan baik saat berkomunikasi dengan rekan kerja dan nasabah.	4.38
4	Karyawan mampu mengelola emosi agar tidak memengaruhi keputusan kerja	4.10
5	Karyawan dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, bahkan dalam situasi yang menegangkan.	4.31
6	Karyawan dapat memahami dan merespons emosi orang lain dengan empati.	4.17
7	Karyawan mampu menganalisis masalah dengan cepat dan merumuskan solusi yang efektif.	4.24
8	Karyawan berpikir kreatif dalam mencari cara baru untuk mencapai target yang ditetapkan	4.33
9	Karyawan memiliki etika yang baik saat berhubungan dengan nasabah dan rekan kerja.	4.17
10	Karyawan mengikuti kode etik dan kebijakan internal yang ditetapkan oleh bank.	4.40
Rata-Rata		4.28

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang *soft skill (X2)* sebesar 4.28 termasuk dalam kategori setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel *soft skill*.

Selanjutnya untuk deskripsi jawaban responden variabel digitalisasi adalah sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free
Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Digitalisasi (X3)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		TS	TS	KS	S	SS
1	X3.1	-	-	7	17	18
2	X3.2	-	-	3	17	22
3	X3.3	-	-	7	25	10
4	X3.4	-	1	7	17	17
5	X3.5	-	1	9	19	13
6	X3.6	-	-	7	21	14
7	X3.7	-	-	6	24	12
8	X3.8	-	2	5	19	16
9	X3.9	-	-	3	21	18
10	X3.10	-	2	11	17	12
	TOTAL	-	6	65	197	152

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel digitalisasi (X3). Berdasarkan data pada tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel digitalisasi. Selanjutnya hasil frekuensi diatas diolah secara deskritif seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 9 Rata-rata Pernyataan Variabel Digitalisasi

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Karyawan menemukan aplikasi digital yang digunakan di bank sangat mudah dipahami.	4.26
2	Proses pelatihan yang diadakan Perusahaan terkait penggunaan sistem digital di bank cukup jelas dan efektif.	4.45
3	Karyawan merasa nyaman menggunakan aplikasi digital yang disediakan oleh bank.	4.07
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat menggunakan aplikasi digital yang ada.	4.19
5	Karyawan merasa bahwa teknologi digital di bank memberikan nilai tambah bagi pekerjaannya	4.05
6	Sistem digital yang digunakan di bank sangat membantu dalam memberikan layanan yang lebih baik kepada nasabah.	4.17
7	Penggunaan teknologi digital meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehari-hari.	4.14

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Item Pernyataan	Rata-rata
	Karyawan bisa merencanakan waktu dengan baik untuk menghindari penundaan pekerjaan.	4.17
9	Karyawan bersedia untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang diterapkan di perusahaan	4.36
10	Karyawan memiliki sikap positif terhadap penggunaan teknologi digital di perusahaan	3.93
Rata-Rata		4.21

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang digitalisasi sebesar 4.21 termasuk dalam kategori setuju. Artinya adalah responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel digitalisasi.

Selanjutnya untuk deskripsi jawaban responden variabel kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kesiapan Kerja (Y)

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Y1	-	-	5	24	13
2	Y2	-	-	6	23	13
3	Y3	-	-	7	24	11
4	Y4	-	-	6	26	10
5	Y5	-	-	7	26	9
6	Y6	-	-	6	22	14
7	Y7	-	-	5	23	14
8	Y8	-	-	5	24	13
9	Y9	-	-	12	16	14
10	Y10	-	-	4	24	14
	TOTAL	-	-	63	232	125

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel kesiapan kerja karyawan (Y). Berdasarkan data pada tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan

seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel kesiapan kerja. (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Selanjutnya hasil frekuensi diatas diolah secara deskriptif seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 11 Rata-rata Pernyataan Variabel Kesiapan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Ketika menghadapi masalah, Karyawan mampu menganalisis situasi dengan cermat sebelum mengambil tindakan.	4.19
2	Karyawan dapat membuat keputusan berdasarkan data dan fakta yang tersedia.	4.17
3	Karyawan berusaha mengidentifikasi kelemahan dalam proses kerja dan menawarkan solusi.	4.10
4	Karyawan selalu mempertimbangkan dampak jangka panjang dari keputusan yang dibuat dalam pekerjaan	4.10
5	Karyawan berani menghadapi tantangan dan memikul tanggung jawab atas tugasnya	4.05
6	Karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, meskipun sulit.	4.19
7	Karyawan menganggap penting untuk menyampaikan kesalahan atau kekurangan yang dilakukan.	4.21
8	Karyawan terbuka terhadap cara kerja baru dan inovasi di lingkungan kerja.	4.19
9	Karyawan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan tuntutan pekerjaan yang berubah.	4.05
10	Karyawan merasa percaya diri dalam berinteraksi dengan berbagai tipe kolega dan nasabah.	4.24
Rata-Rata		4.15

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang kesiapan kerja sebesar 4.15 termasuk dalam kategori setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel kesiapan kerja.

Selanjutnya untuk deskripsi jawaban responden variabel stress kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stress Kerja (Z)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Z1	-	1	11	20	10
2	Z2	-	2	7	22	11
3	Z3	-	2	9	21	10
4	Z4	-	2	8	20	12
5	Z5	-	1	9	23	7
6	Z6	-	-	12	23	7
7	Z7	-	-	17	22	3
8	Z8	-	-	13	21	8
9	Z9	-	1	10	26	5
10	Z10	-	1	9	24	8
	TOTAL	-	10	105	222	83

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel stress kerja (Z). Berdasarkan data pada tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya adalah responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel stress kerja.

Selanjutnya hasil frekuensi diatas diolah secara deskritif seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 13 Rata-rata Pernyataan Variabel Stress Kerja Z)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Pegawai mampu mengenali perasaannya sendiri saat menghadapi situasi tertentu	3.93
2	Pegawai dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya dalam pekerjaan	4.00
3	Pegawai memahami bagaimana emosinya mempengaruhi perilaku dan keputusannya	3.93
4	Pegawai mampu mengendalikan emosi saat menghadapi situasi yang menantang.	4.00
5	Pegawai dapat tetap tenang meskipun berada di bawah tekanan atau stres.	3.95
6	Pegawai merasa mampu mengelola frustrasi dengan cara yang konstruktif.	3.88

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pernyataan	Rata-rata
	Pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional.	3.67
8	Pegawai mampu tetap semangat meskipun menghadapi hambatan atau kesulitan.	3.88
9	Pegawai selalu menantang diri untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja.	3.83
10	Pegawai dapat memahami perasaan dan perspektif orang lain dengan baik.	3.93
Rata-Rata		3.90

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang stress kerja sebesar 3.90 termasuk dalam kategori setuju. Artinya adalah seluruh responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel stress kerja.

C. PENGUJIAN HIPOTESIS


1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data (Sugiyono, 2021). Instrument yang berkualitas adalah instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi PLS-SEM yang terdiri dari pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan dan pengujian reliabilitas.

a. Validitas konvergen

Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *outer loading*. *Outer loading* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Nilai *outer loading* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dengan demikian, nilai *outer loading* ≤ 0.7

Protected by PDF Anti-Copy Free
 harus dikeluarkan dari model (di drop). Berikut ini merupakan skema
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 model program PLS hasil pengujian penelitian.

Hasil pengujian  konvergen melalui nilai *outer loading*
 penelitian pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan digitalisasi terhadap
 kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang
 Lubuklinggau adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Output Hasil Pengujian *Outer Loading*

No		<i>Hard Skill</i> (X1)	<i>Soft Skill</i> (X2)	Digitalisasi (X3)	Stress Kerja (Z)	Kesiapan Kerja (Y)	Ket
1	X1.1	0.757					Valid
2	X1.2	0.704					Valid
3	X1.3	0.704					Valid
4	X1.4	0.754					Valid
5	X1.5	0.704					Valid
6	X1.6	0.728					Valid
7	X1.7	0.773					Valid
8	X1.8	0.727					Valid
9	X1.9	0.712					Valid
10	X1.10	0.742					Valid
11	X2.1		0.740				Valid
12	X2.2		0.762				Valid
13	X2.3		0.748				Valid
14	X2.4		0.713				Valid
15	X2.5		0.808				Valid
16	X2.6		0.702				Valid
17	X2.7		0.746				Valid
18	X2.8		0.745				Valid
19	X2.9		0.804				Valid
20	X2.10		0.302				Tidak
21	X3.1			0.747			Valid
22	X3.2			0.778			Valid
23	X3.3			0.736			Valid
24	X3.4			0.858			Valid
25	X3.5			0.788			Valid
26	X3.6			0.813			Valid
27	X3.7			0.733			Valid
28	X3.8			0.770			Valid
29	X3.9			0.755			Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Hard Skill (X1)	Soft Skill (X2)	Digitalisasi (X3)	Stress Kerja (Z)	Kesiapan Kerja (Y)	Ket
30	X3.10		0.535			Tidak Valid
31	Y.1				0.737	Valid
32	Y.2				0.732	Valid
33	Y.3				0.723	Valid
34	Y.4				0.716	Valid
35	Y.5				0.714	Valid
36	Y.6				0.719	Valid
37	Y.7				0.729	Valid
38	Y.8				0.720	Valid
39	Y.9				0.727	Valid
40	Y.10				0.711	Valid
41	Z.1			0.862		
42	Z.2			0.748		
43	Z.3			0.714		
44	Z.4			0.828		
45	Z.5			0.715		
46	Z.6			0.719		
47	Z.7			0.765		
48	Z.8			0.806		
49	Z.9			0.787		
50	Z.10			0.793		

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* secara keseluruhan tiap tiap item pernyataan dari indikator yang membentuk variabel nilainya > 0.7 artinya valid. Namun ada 2 item pernyataan yang < 0.7 yaitu X2.10 dengan nilai *outer loading* sebesar 0.302 dan X3.10 dengan nilai *outer loading* sebesar 0.535. Untuk item pernyataan yang tidak valid maka di dieliminasi atau dikeluarkan dan dilakukan perhitungan *outer loading* kembali.

Adapun hasil nilai *outer loading* setelah perhitungan ulang adalah sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Tabel 4.13 Output Hasil Pengujian *Open Loading* Modifikasi

	<i>Hard Skill</i> (X1)	<i>Soft Skill</i> (X2)	Digitalisasi (X3)	Stress Kerja (Z)	Kesiapan Kerja (Y)	Keterangan
X1.1	0.757					Valid
X1.2	0.704					Valid
X1.3	0.754					Valid
X1.4	0.704					Valid
X1.5	0.728					Valid
X1.6	0.773					Valid
X1.7	0.727					Valid
X1.8	0.712					Valid
X1.9	0.728					Valid
X1.10	0.742					Valid
X2.1		0.737				Valid
X2.2		0.774				Valid
X2.3		0.741				Valid
X2.4		0.715				Valid
X2.5		0.795				Valid
X2.6		0.712				Valid
X2.7		0.758				Valid
X2.8		0.761				Valid
X2.9		0.808				Valid
X3.1			0.761			Valid
X3.2			0.773			Valid
X3.3			0.758			Valid
X3.4			0.859			Valid
X3.5			0.782			Valid
X3.6			0.825			Valid
X3.7			0.744			Valid
X3.8			0.781			Valid
X3.9			0.750			Valid
Y.1					0.737	Valid
Y.2					0.723	Valid
Y.3					0.715	Valid
Y.4					0.714	Valid
Y.5					0.718	Valid
Y.6					0.728	Valid
Y.7					0.720	Valid
Y.8					0.728	Valid
Y.9					0.711	Valid
Y.10					0.733	Valid
Z.1				0.862		Valid
Z.2				0.713		Valid
Z.3				0.829		Valid
Z.4				0.714		Valid
Z.5				0.718		Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Z.6	0.785	Valid
Z.7	0.806	Valid
Z.8	0.787	Valid
Z.9	0.793	Valid
Z.10	0.749	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* seluruh pernyataan dari masing masing indikator yang membentuk variabelnya memiliki nilai > 0.7 artinya valid.

Selain nilai *outer loading* pengujian validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai *average variance inflation factor* (AVE), dimana nilai AVE harus ≥ 0.5 (Ghozali & Latan, 2015). Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya (Haryono, 2016). Adapun nilai *average variance inflation factor* (AVE) hasil pengujian konvergen penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4. 16 Output Nilai AVE

	Average variance extracted (AVE)
<i>Hard Skill</i> (X1)	0.538
<i>Soft Skill</i> (X2)	0.572
Digitalisasi (X3)	0.612
Stress Kerja (Z)	0.601
Kesiapan Kerja (Y)	0.522

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *hard skill*, *soft skill*, digitalisasi, stress kerja dan kesiapan kerja memiliki nilai AVE > 0.5 . Dengan demikian kelima variabel tersebut telah lolos uji validitas konvergen.

b. Validitas diskriminan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penilaian validitas diskriminan adalah untuk memverifikasi bahwa suatu konstruk menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan indikatornya dibandingkan dengan hubungan konstruk lain dalam model jalur PLS (Ringle et al., 2024). Pengujian Validitas diskriminan dilakukan berdasarkan matriks *multitrait-multimethod* dengan melihat nilai rasio korelasi heterotrait-monotrait (HTMT) dibawah ambang batas 0,9 ($< 0,9$). Adapun hasil validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Output Hasil Pengujian Validitas diskriminan

Variabel	Digitalisasi (X3)	Hard Skill (X1)	Kesiapan Kerja (Y)	Soft Skill (X2)	Stress Kerja (Z)
Digitalisasi (X3)					
Hard Skill (X1)	0.512				
Kesiapan Kerja (Y)	0.801	0.876			
Soft Skill (X2)	0.311	0.471	0.558		
Stress Kerja (Z)	0.685	0.680	0.873	0.372	

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel dengan variabel lain mempunyai nilai validitas diskriminan $< 0,9$ artinya lolos pengujian validitas diskriminan.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur (Ghozali & Latan, 2015). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai

reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0.70.

Berikut ini adalah pengujian reliabilitas penelitian ini:

Tabel 4. 18 Output Uji Pengujian Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
<i>Hard Skill</i> (X1)	0.905	0.907
<i>Soft Skill</i> (X2)	0.908	0.944
Digitalisasi (X3)	0.922	0.929
Stress Kerja (Z)	0.926	0.930
Kesiapan Kerja (Y)	0.898	0.898

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *hard skill* (X1), *soft skill* (X2), Digitalisasi (X3), stress kerja (Z) dan kesiapan kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* > 0.7. Dengan demikian keempat variabel tersebut telah lolos uji reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam Smart PLS dilakukan dengan melihat nilai dari skewness dan qurtosis dimana data berdistribusi normal jika berada di -2 s/d 2, diluar itu data tidak normal. Berikut adalah nilai skewness dan qurtolis hasil penelitian ini:

Tabel 4. 19 Output Hasil Nilai *Skewness* dan *Qurtosis*

<i>Name</i>	<i>Mean</i>	Median	<i>Standard deviation</i>	<i>Excess kurtosis</i>	<i>Skewness</i>
X1.1	3.952	4	0.688	-0.850	0.064
X1.2	4.071	4	0.632	-0.426	-0.060
X1.3	3.905	4	0.811	-0.282	-0.374
X1.4	4.095	4	0.683	-0.821	-0.127

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X1.5	3.857	4	0.777	-0.916	-0.379
X1.6	4.095	4	0.717	-0.418	-0.549
X1.7	3.976	4	0.801	-0.726	-0.243
X1.8	4.000	4	0.756	-0.266	-0.343
X1.9	3.905	4	0.717	-0.046	-0.253
X1.10	4.048	4	0.722	-1.065	-0.074
X2.1	4.476	4	0.626	-0.295	-0.812
X2.2	4.238	4	0.717	-0.975	-0.402
X2.3	4.381	4	0.653	-0.588	-0.602
X2.4	4.095	4	0.683	-0.821	-0.127
X2.5	4.310	4	0.672	-0.732	-0.477
X2.6	4.167	4	0.784	-1.331	-0.313
X2.7	4.238	4	0.717	-0.975	-0.402
X2.8	4.333	4	0.604	-0.586	-0.323
X2.9	4.167	4	0.652	-0.635	-0.188
X3.1	4.262	4	0.726	-0.985	-0.461
X3.2	4.452	5	0.625	-0.404	-0.724
X3.3	4.071	4	0.632	-0.426	-0.060
X3.4	4.190	4	0.794	-0.226	-0.662
X3.5	4.048	4	0.785	-0.466	-0.393
X3.6	4.167	4	0.687	-0.851	-0.237
X3.7	4.143	4	0.639	-0.532	-0.139
X3.8	4.167	4	0.814	0.509	-0.875
X3.9	4.357	4	0.610	-0.596	-0.399
Z.1	3.929	4	0.768	-0.514	-0.200
Z.2	4.000	4	0.787	0.278	-0.609
Z.3	3.929	4	0.799	-0.088	-0.448
Z.4	4.000	4	0.816	-0.084	-0.545
Z.5	3.952	4	0.722	0.010	-0.319
Z.6	3.881	4	0.662	-0.681	0.140
Z.7	3.667	4	0.604	-0.586	0.323
Z.8	3.881	4	0.697	-0.909	0.172
Z.9	3.833	4	0.652	0.559	-0.347
Z.10	3.929	4	0.703	0.181	-0.321
Y.1	4.190	4	0.626	-0.495	-0.171
Y.2	4.167	4	0.652	-0.635	-0.188
Y.3	4.095	4	0.648	-0.565	-0.097
Y.4	4.095	4	0.610	-0.249	-0.054
Y.5	4.048	4	0.615	-0.261	-0.029
Y.6	4.190	4	0.663	-0.717	-0.241
Y.7	4.214	4	0.638	-0.585	-0.228
Y.8	4.190	4	0.626	-0.495	-0.171
Y.9	4.048	4	0.785	-1.396	-0.087
Y.10	4.238	4	0.610	-0.471	-0.188

b. Uji Multikolinearitas

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi diteadanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Efek multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel.

Dalam suatu model regresi yang diinginkan adalah tidak adanya atau bebas multikolinearitas. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai ambang batas untuk VIF adalah dibawah 10, jadi model regresi bebas mutikolinearitas jika nilai VIF <10. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas penelitian ini:

Tabel 4. 20 Output Hasil Pengujian Multikolinearitas

	VIF
<i>Hard Skill</i> (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	1.939
<i>Hard Skill</i> (X1) -> Stress Kerja (Z)	1.565
<i>Soft Skill</i> (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	1.279
<i>Soft Skill</i> (X2) -> Stress Kerja (Z)	1.267
Digitalisasi (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	1.932
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z)	1.357
Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	2.544

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai multikolinearitas antar variabel berada dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas multikolinearitas atau memenuhi syarat uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamana varian dari residual satu pengamatan ke

Protected by PDF Anti-Copy Free
 pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah
 dengan melihat nilai F dimana jika $P\text{-Value} > 0,05$ ($\alpha = 0,05$)
 maka lolos heteroskedastisitas atau bebas heteroskedastisitas. Berikut adalah
 hasil pengujian heteroskedastisitas penelitian ini:

Tabel 4. 21 Output Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

	Test-Statistic	Df	P value
<i>Breusch-Pagan Test</i>	1.911	3	0.591

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai hasil pengolahan data penelitian ini memiliki nilai heteroskedastisitas sebesar 0.591 lebih besar dari 0.05 artinya data penelitian ini bebas heteroskedastisitas (lolos pengujian heteroskedastisitas. Data penelitian dapat digunakan untuk pengujian hipotesa lebih lanjut

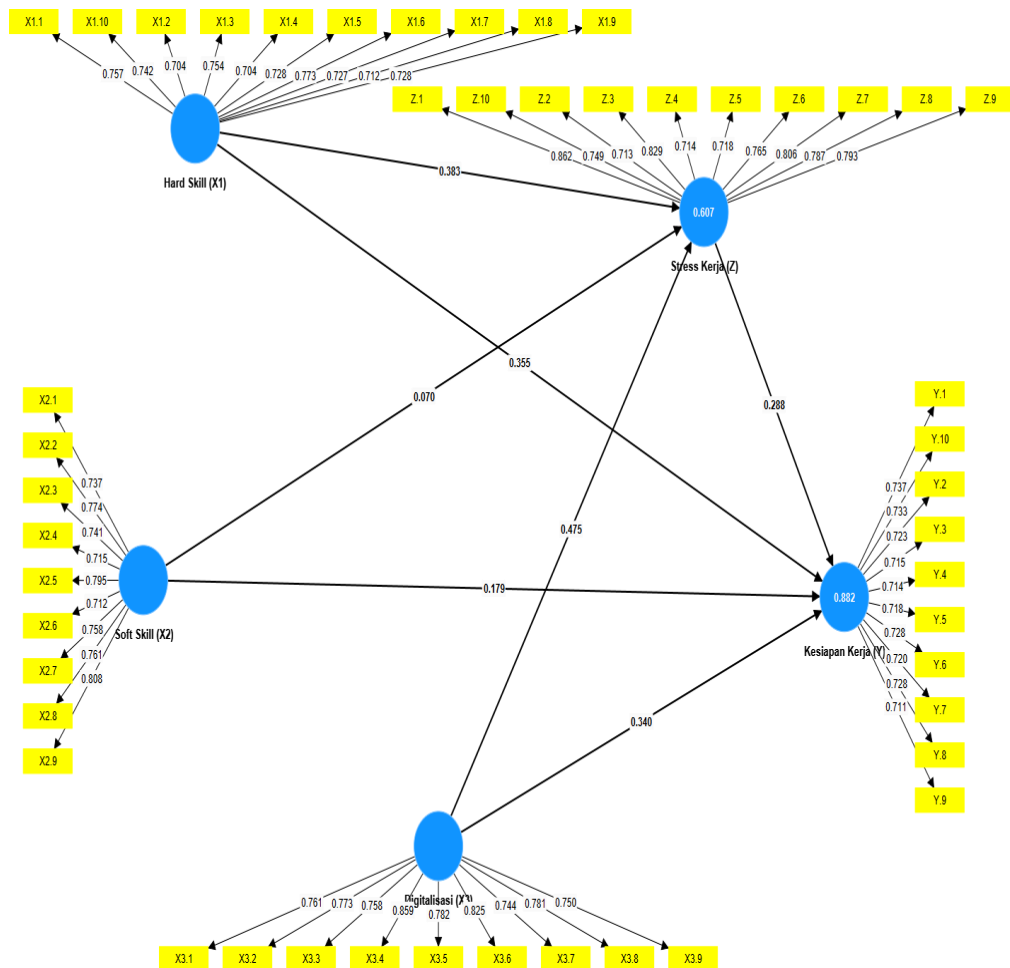
3. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan Smart PLS. Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan sebab akibat yang menyangkut dua jenis variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal variabel independent dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi yang dikenal variabel dependen.

Pada analisis jalur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct & indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan

adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa dimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen hanya berbentuk pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung suatu variabel independent terhadap dependen adalah melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*intervening variabel*).

Berikut ini adalah *Struktur Equation Modeling* (SEM) analisis jalur pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau dengan stress kerja sebagai variabel intervening:



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Gambar 4. 1 Full Model Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Gambar diatas menggambarkan full model pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau dengan stress kerja sebagai variabel intervening. Variabel eksogen (variabel bebas) yaitu *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi digambarkan beserta dengan indikatornya sebagai pengukur konstruk. Demikian juga dengan variabel endogen (kesiapan kerja) dan variabel intervening (stress kerja) digambarkan beserta dengan indikatornya. Setiap indikator memiliki outer loading diatas 0,7 seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Adapun Path Coefficients hasil *bootstrapping* analisis jalur pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut: berikut:

Tabel 4. 22 Output *Path coefficients* Pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation</i>	T statistics	P values
<i>Hard Skill</i> (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.355	0.365	0.075	4.724	0.000
<i>Hard Skill</i> (X1) -> Stress Kerja (Z)	0.383	0.385	0.148	2.599	0.011
<i>Soft Skill</i> (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.179	0.191	0.056	3.21	0.002
<i>Soft Skill</i> (X2) -> Stress Kerja (Z)	0.07	0.082	0.109	0.645	0.52
Digitalisasi (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.34	0.352	0.085	3.979	0.000
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z)	0.475	0.475	0.126	3.773	0.000
Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.288	0.251	0.101	2.848	0.005

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat untuk pengaruh langsung *hard skill* terhadap kesiapan kerja memiliki P value sebesar $0.000 < 0.05$ artinya

terdapat pengaruh signifikan *hard skill* terhadap kesiapan kerja dengan koefisien *hard skill* sebesar 0.355 yaitu setiap kenaikan satu satuan *hard skill* akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0.355. Pengaruh *hard skill* terhadap stress kerja memiliki *P value* sebesar $0.011 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh signifikan *hard skill* terhadap stress kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.383 yaitu setiap kenaikan satu satuan *hard skill* akan meningkatkan pengelolaan stress kerja sebesar 0.383. Pada pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja memiliki *P value* sebesar $0.002 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.179 yaitu setiap kenaikan satu satuan *soft skill* akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0.179 satuan. Pada pengaruh *soft skill* terhadap stress kerja memiliki *P value* sebesar $0.52 > 0.05$ artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan *soft skill* terhadap stress kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.07 yaitu setiap kenaikan satu satuan *soft skill* hanya meningkatkan 0.07 satuan stress kerja. Pada pengaruh digitalisasi terhadap kesiapan kerja memiliki *P value* sebesar $0.000 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh signifikan digitalisasi terhadap kesiapan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.34 artinya setiap kenaikan satu satuan digitalisasi akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0.34 satuan. Pada pengaruh digitalisasi terhadap stress kerja memiliki *P value* sebesar $0.000 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh signifikan digitalisasi terhadap stress kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.475 yaitu setiap kenaikan satu satuan digitalisasi akan meningkatkan stress kerja sebesar 0.475 satuan. Dan pengaruh stress kerja terhadap kesiapan kerja memiliki *P value* sebesar $0.005 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh signifikan

stress kerja terhadap kesiapan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.288
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 yaitu setiap kenaikan satu satuan pengelolaan stress kerja akan meningkatkan
 kesiapan kerja sebesar 0.288

Adapun hasil R-Square pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi
 terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening
 adalah sebagai berikut:

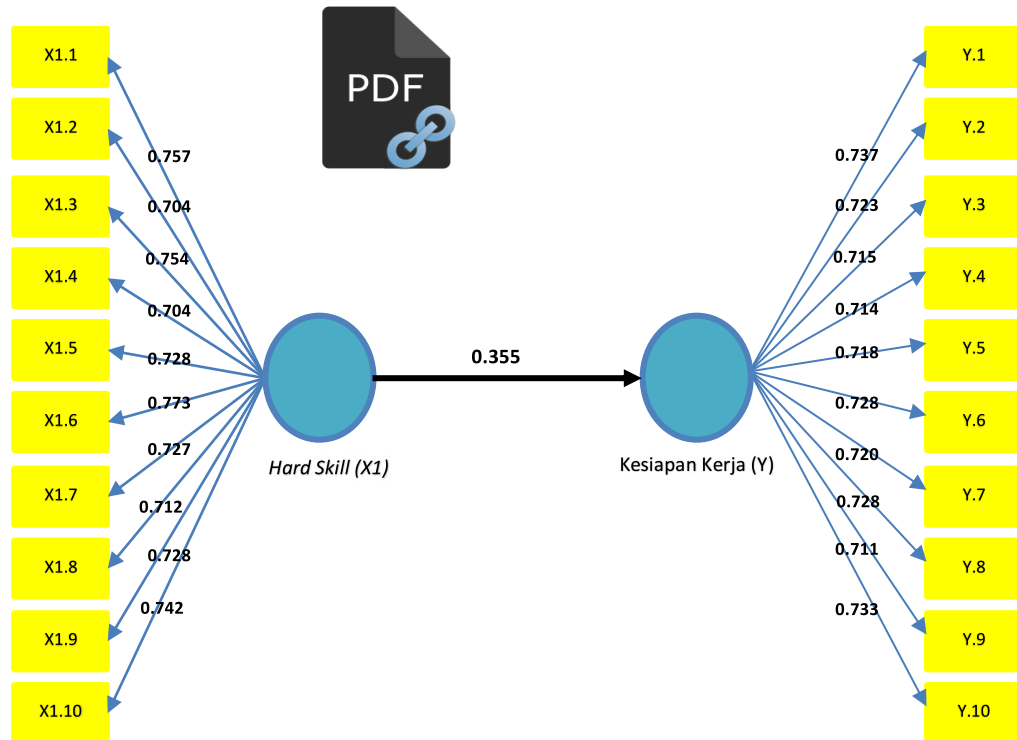
Tabel 4. 23 Output R-Square Pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi
 terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening

	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0.893	0.882
Stress Kerja (Z)	0.615	0.584

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh *hard skill*, *soft skill*, digitalisasi dan stress kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 88.2% dan sisanya 11,8% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh *hard skill*, *soft skill* digitalisasi terhadap stress kerja sebesar 58.4%

a. Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Gambar 4. 2 Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja Karyawan

Gambar diatas menggambarkan pengaruh antara *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa variabel *hard skill* (X1) sebagai variabel eksogen (variabel bebas) terdiri dari 10 pernyataan yang diturunkan dari indikator (variabel manifest) yang membentuk variabel latennya yang memiliki *outer loading* diatas 0,7 artinya valid untuk mengukur variabel latennya. Untuk variabel kesiapan kerja sebagai variabel endogen (variabel terikat) terdiri dari 10 pernyataan dan juga memiliki nilai *outer loading* diatas 0,7 artinya valid seperti yang dijelaskan sebelumnya. Koefisien regresi *hard skill* terhadap kesiapan kerja

sebesar 0.355 artinya setiap kenaikan satu satuan *hard skill* akan meningkatkan 0.355 satuan kesiapan kerja.

Dalam pengujian hipotesis pengaruh antar variabel dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* menggunakan Smart PLS. Pengujian dilakukan dengan melihat koefisien jalur (*path coefficient*) dan melihat nilai test. Apabila diperoleh $T_{\text{value}} > 1,96$ dan $p\text{-value} \leq 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel eksogen tersebut terhadap variabel endogen signifikan.

Adapun Path Coefficients hasil bootstrapping analisis jalur untuk pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 24 Output *Path coefficients* Pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
<i>Hard Skill</i> (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.355	0.365	0.075	4.724	0.000

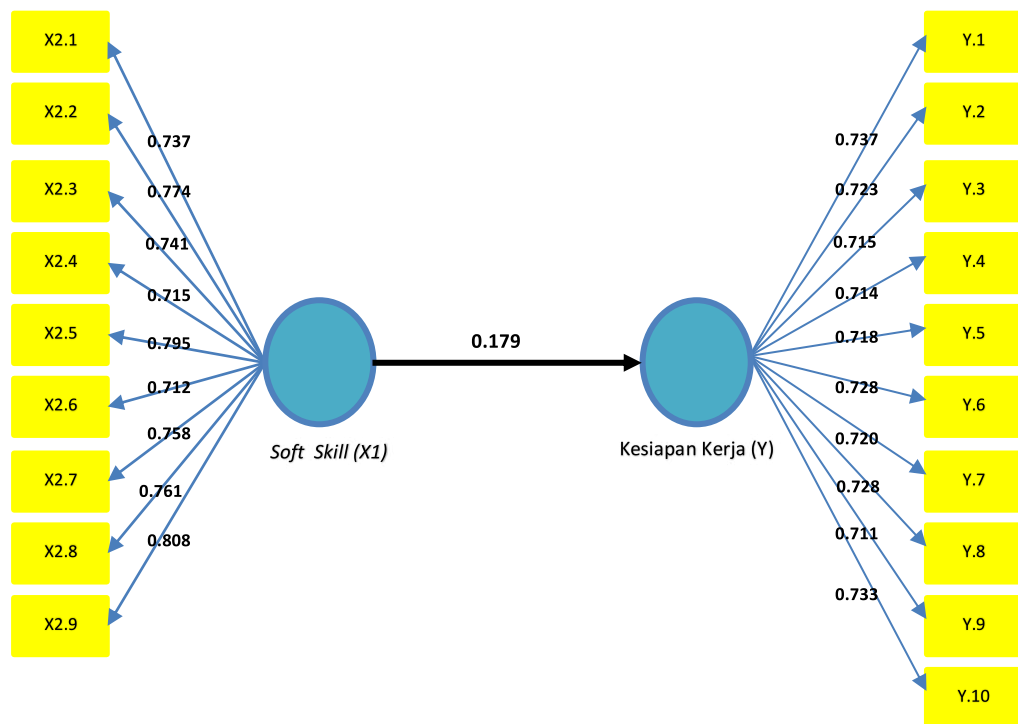
Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel *Path coefficients* diatas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja *hard skill* memiliki nilai T_{value} sebesar 4.724 lebih besar dari 1,96 artinya terdapat pengaruh signifikan *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. *Hard skill* juga memiliki P_{value} sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 juga bermakna terdapat pengaruh signifikan *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Nilai koefisien *hard skill* terhadap kesiapan kerja sebesar 0.355 artinya setiap peningkatan *hard skill* sebesar satu satuan maka terjadi peningkatan kesiapan kerja sebesar 0.355 satuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Arti kata signifikan pada hasil penelitian ini adalah penting dan bermakna karena dapat memberikan dampak bagi suatu persoalan yaitu bahwa *hard skill* pada Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau memiliki dampak terhadap kesiapan kerja karyawan dimana jika terjadi peningkatan *hard skill* akan meningkatkan kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau demikian sebaliknya. Oleh karena itu Perusahaan perlu mengupayakan peningkatan *hard skill* karyawan baik melalui pelatihan, bimbingan teknis, pendampingan atau cara cara yang lain sehingga terjadi juga peningkatan kesiapan kerja karyawan yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi Perusahaan.

b. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Gambar 4. 3 Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja Karyawan

Protected by PDF Anti-Copy Free

Gambar diatas menggambarkan pengaruh antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa variabel *soft skill* (X_2) terdiri dari 9 pernyataan yang diturunkan dari indikator (variabel manifest) yang membentuk variabel latennya, dimana satu pernyataan dieliminasi saat pengujian validitas dan realibilitas karena tidak valid. Untuk variabel kesiapan kerja terdiri dari 10 pernyataan. Semua pernyataan baik untuk variabel *soft skill* dan kesiapan kerja memiliki nilai *outer loading* diatas 0.7 (lolos uji validitas).

Adapun Path Coefficients hasil bootstrapping analisis jalur untuk pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 25 Output *Path coefficients* Pengaruh *Soft skill* terhadap kesiapan kerja

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation</i>	T statistics	P values
<i>Soft Skill</i> (X_2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.179	0.191	0.056	3.21	0.002

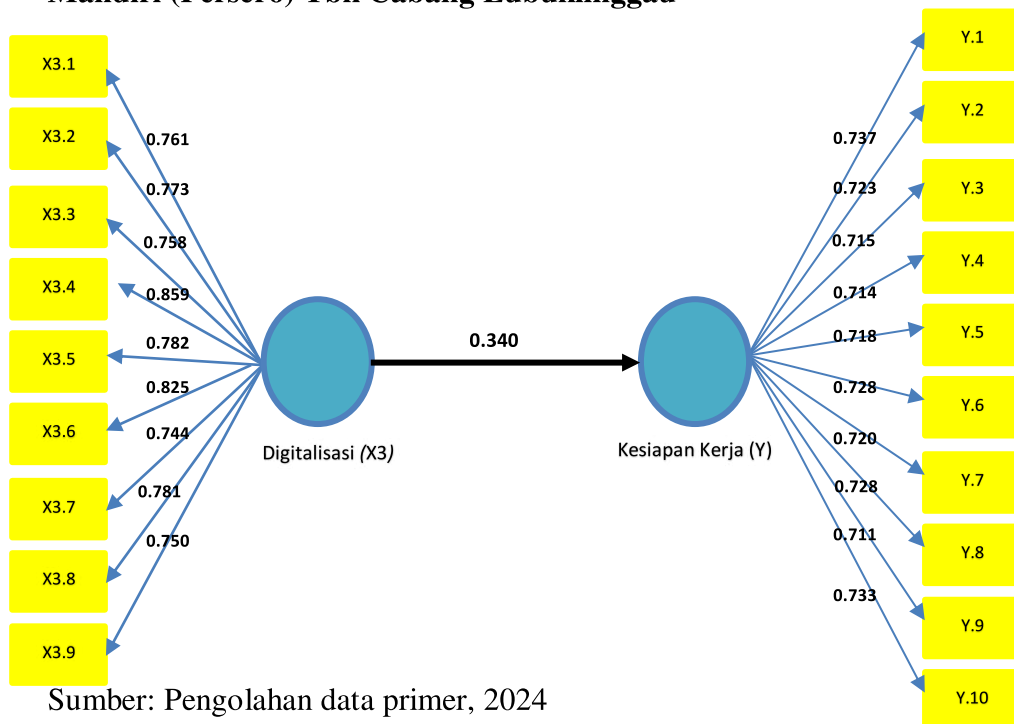
Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel *Path coefficients* diatas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja, *soft skill* memiliki nilai T_{value} sebesar 3.210 lebih besar dari 1,96 artinya terdapat pengaruh signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. *Soft skill* juga memiliki P_{value} sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05 juga bermakna terdapat pengaruh signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Nilai koefisien *soft skill* terhadap kesiapan kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
 sebesar 0.179 artinya setiap peningkatan *soft skill* sebesar satu satuan
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 maka terjadi peningkatan kesiapan kerja sebesar 0.179 satuan.

Arti kata signifi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *soft skill* pada PT. Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau memiliki dampak terhadap kesiapan kerja karyawan dimana jika terjadi peningkatan *soft skill* akan meningkatkan kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau demikian sebaliknya. Oleh karena itu Perusahaan perlu mengupayakan peningkatkan *soft skill* karyawan baik melalui pelatihan, bimbingan teknis, pendampingan, menciptakan iklim yang kondusif dan rasa kekeluargaan di perusahaan atau cara cara yang lain sehingga terjadi peningkatkan kesiapan kerja karyawan.

c. Pengaruh Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Gambar 4. 4 Pengaruh Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan

Protected by PDF Anti-Copy Free

Gambar diatas menggambarkan pengaruh antara digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

Cabang Lubuklinggau. Dengan melihat gambar diatas dapat diketahui bahwa variabel Digitalisasi (X) dari 9 pernyataan yang diturunkan dari indikator (variabel manifest) yang membentuk variabel latennya, dimana satu pernyataan dieliminasi saat pengujian validitas dan realibilitas karena tidak valid. Untuk variabel kesiapan kerja terdiri dari 10 pernyataan. Setiap indikator dari masing-masing variabel memiliki *outer loading* lebih besar dari 0,7 (lolos uji validitas)

Adapun Path Coefficients hasil bootstrapping analisis jalur untuk pengaruh digitalisasi terhadap kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 26 Output *Path coefficients* Pengaruh Digitalisasi terhadap kesiapan kerja

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
Digitalisasi (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.34	0.352	0.085	3.979	0.000

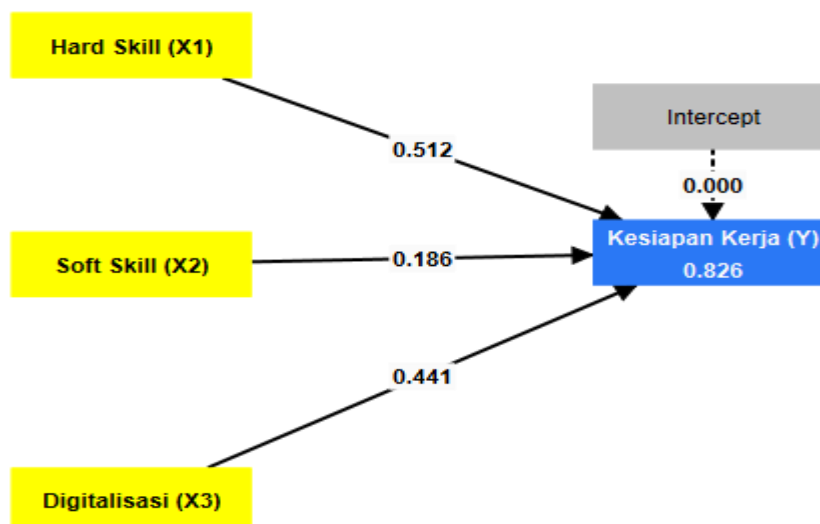
Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel *Path coefficients* diatas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh digitalisasi terhadap kesiapan kerja, digitalisasi memiliki nilai T_{value} sebesar 3.979 lebih besar dari 1,96 artinya terdapat pengaruh signifikan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Digitalisasi juga memiliki P_{value} sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 juga bermakna terdapat pengaruh signifikan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Nilai koefisien digitalisasi terhadap kesiapan kerja sebesar 0.340 artinya setiap peningkatan

digitalisasi sebesar satu satuan maka terjadi peningkatan kesiapan kerja sebesar 0.340 satuan.

Arti kata signifikan pada hasil penelitian ini adalah penting dan bermakna karena dapat memberikan dampak bagi suatu persoalan yaitu bahwa digitalisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau memiliki dampak terhadap kesiapan kerja karyawan dimana jika terjadi peningkatan digitalisasi akan meningkatkan kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau demikian sebaliknya. Oleh karena itu Perusahaan perlu mengupayakan peningkatan kemampuan digitalisasi karyawan baik melalui pelatihan, bimbingan teknis, sosialisasi dan pendampingan atau cara cara yang lain sehingga terjadi juga peningkatan kesiapan kerja karyawan yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi Perusahaan.

d. Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau



Gambar 4. 5 Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan

Gambar diatas menggambarkan pengaruh antara *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Lubuklinggau.

Adapun hasil analisis berganda untuk pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 27 Output *Summary Anova* Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan

	Sum square	Df	Mean square	F	P value
Total	918.476	41.000	0.000	0.000	0.000
Error	159.702	38.000	4.203	0.000	0.000
Regression	758.775	3.000	252.925	60.182	0.000

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Tabel 4. 28 Output *R Square* Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan

Kesiapan Kerja (Y)	
R-square	0.826
R-square adjusted	0.812
Durbin-Watson test	2.647

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Tabel 4. 29 Summary Coefficients Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value	2.50%	97.50%
Soft Skill (X2)	0.186	0.186	0.075	2.497	0.017	0.035	0.337
Hard Skill (X1)	0.447	0.512	0.071	6.304	0	0.303	0.59
Digitalisasi (X3)	0.416	0.441	0.073	5.723	0	0.269	0.562

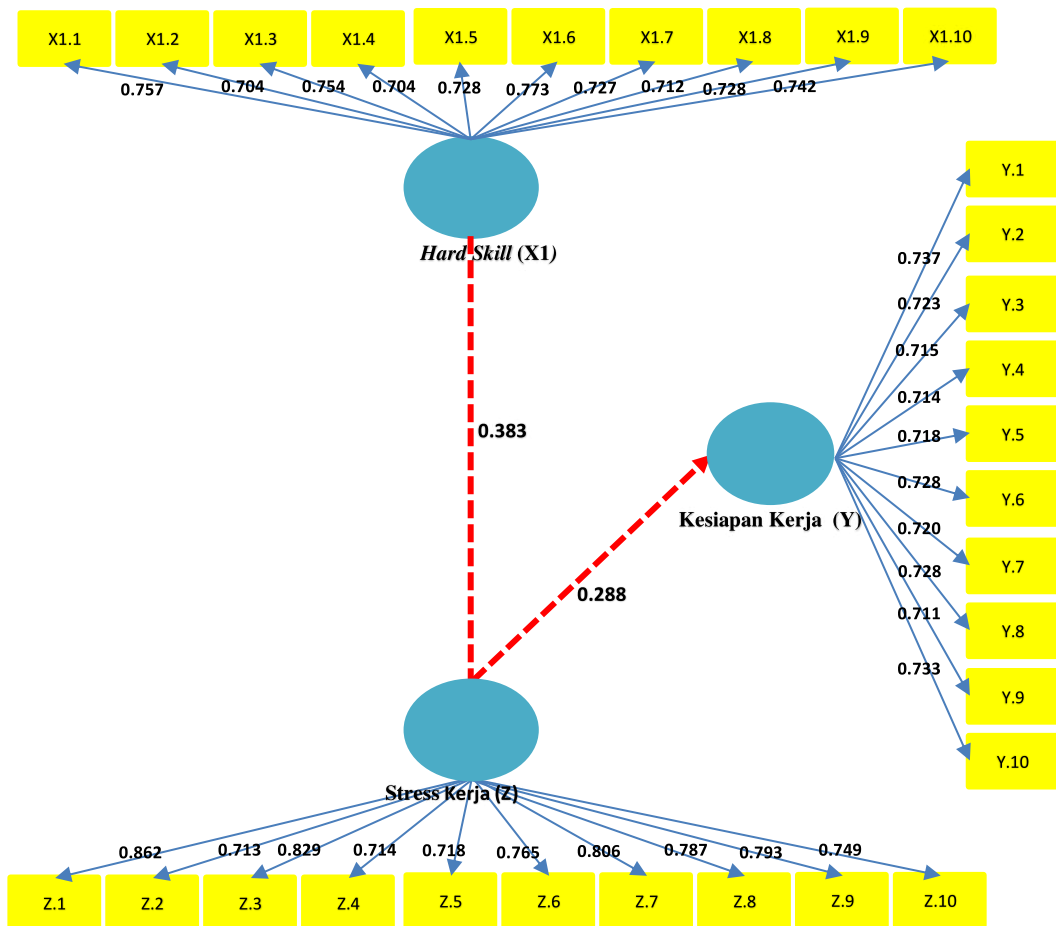
Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa F_{value} sebesar 60.182 dan F_{tabel} 2.851 dimana F_{value} lebih besar dari F_{tabel} artinya *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free
 kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Lubuklinggau. Pada tabel 4.28 dapat dilihat besarnya pengaruh *hard*

skill, *soft skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja sebesar 81.2 %.
 Adapun koefisien masing-masing variabel terhadap kesiapan kerja
 berdasarkan tabel 4.29 yaitu nilai koefisien *hard skill* sebesar 0.186,
 koefisien *soft skill* sebesar 0.512, koefisien digitalisasi sebesar 0.441.

e. Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stres Kerja sebagai variabel *Intervening*



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Gambar 4. 6 Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kesiapan Kerja Karyawan melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening

Protected by PDF Anti-Copy Free

Gambar diatas menggambarkan pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang

Lubuklinggau dengan Stress Kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat variabel eksogen yaitu *hard skill*

(X1) variabel endogen yaitu kesiapan kerja (Y) dan variabel intervening

yaitu stress kerja (Z) masing-masing beserta sejumlah item

pernyataannya yang diturunkan dari indikator (variabel manifest) yang

membentuk variabel latennya. Masing-masing variabel memiliki nilai

outer loading lebih besar dari 0,7 artinya lolos uji validitas.

Adapun hasil *specific indirect effect* pengaruh *hard skill*, *soft skill*

dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri

(Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stress Kerja sebagai

variabel intervening adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 30 Output *specific indirect effect* Pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
Hard Skill (X1) -> Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.11	0.094	0.052	2.129	0.036

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat untuk pengaruh *hard skill*

terhadap kesiapan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel

intervening memiliki nilai $T_{\text{statistic}}$ sebesar 2.129 lebih besar dari 1,96

artinya terdapat pengaruh signifikan *hard skill* terhadap kesiapan kerja

karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Dan memiliki

P_{value} sebesar 0.036 lebih kecil dari 0.05 juga bermakna terdapat

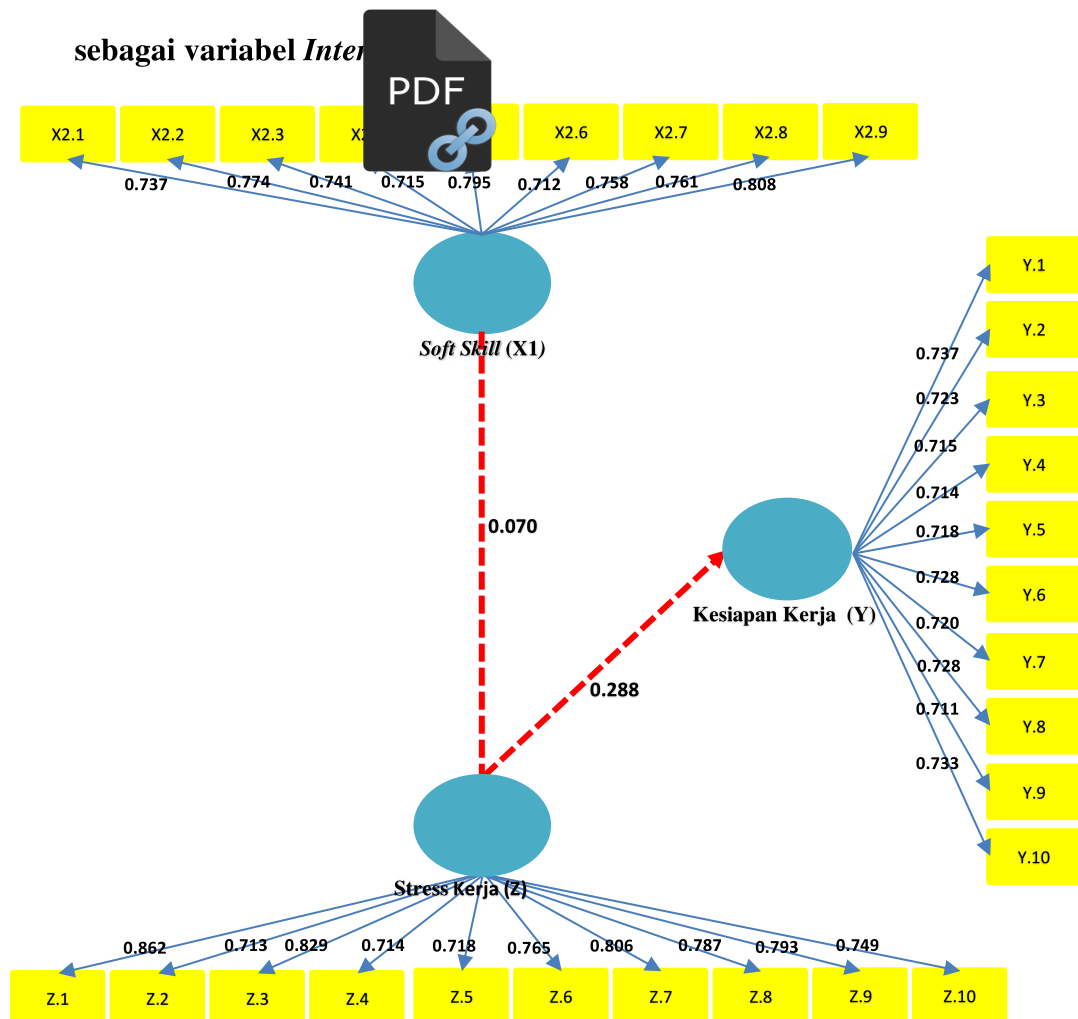
Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengaruh signifikan *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening, stress kerja mampu memberikan pengaruh secara tidak langsung pada hubungan *hard skill* terhadap kesiapan kerja. Besarnya koefisien *hard skill* adalah 0.110 artinya jika terjadi peningkatan *hard skill* maka akan terjadi peningkatan kesiapan kerja sebesar 0.110 satuan dengan stress kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau stress kerja mampu memediasi hubungan antara *hard skill* dan kesiapan kerja karyawan dimana jika *hard skill* meningkat maka pengelolaan stress kerja oleh karyawan tersebut akan meningkat yang akan mempengaruhi atau meningkatkan kesiapan kerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi Perusahaan untuk meningkatkan *hard skill* dan pengelolaan stress kerja karyawan sehingga karyawan lebih siap didalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal.

f. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kesiapan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stress Kerja

sebagai variabel *Interven*



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Gambar 4. 7 Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Karyawan melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening

Gambar diatas menggambarkan pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stress Kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat variabel eksogen yaitu *soft skill* (X2) variabel endogen yaitu kesiapan kerja (Y) dan variabel intervening yaitu stress kerja (Z) masing -masing beserta sejumlah item

pernyataannya yang diturunkan dari indikator (variabel manifest) yang membentuk variabel latennya. Masing masing variabel memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7 sehingga lolos uji validitas.

Adapun hasil *specific indirect effect* pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stress Kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:


Tabel 4. 31 Output *specific indirect effect* Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
Soft Skill (X2) -> Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.02	0.023	0.031	0.654	0.515

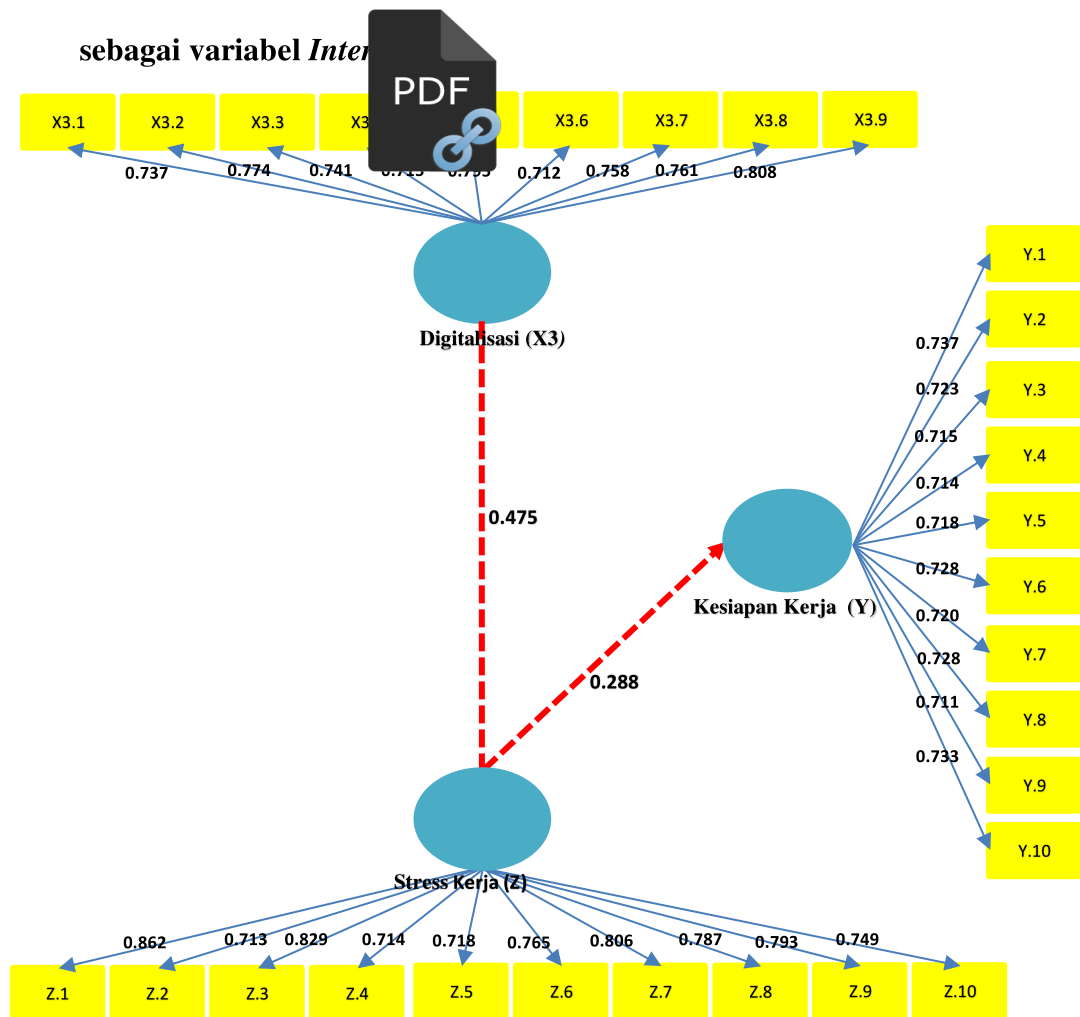
Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel *specific indirect effect* diatas dapat dilihat untuk pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai $T_{\text{statistic}}$ sebesar 0.654 lebih kecil dari 1,96 artinya terdapat pengaruh tidak signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Dan memiliki P_{value} sebesar 0.515 lebih kecil dari 0.05 juga bermakna terdapat pengaruh tidak signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening, Dalam hal ini stress kerja memediasi penuh hubungan antara *soft skill* terhadap kesiapan kerja dimana pada pengarah langsung bersifat signifikan tetapi ketika dimediasi oleh stress kerja menjadi tidak signifikan. Jenis ini termasuk dalam mediasi penuh.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau stress kerja mampu memediasi hubungan antara *soft skill* dan kesiapan kerja karyawan secara penuh dimana stress kerja  membuat hubungan *soft skill* terhadap kesiapan kerja menjadi tidak signifikan. Oleh karena itu penting bagi Perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan stress kerja karyawan karena hal tersebut mampu mempengaruhi *soft skill* karyawan dimana membuat karyawan tidak mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan, stress kerja mampu menurunkan komunikasi dan empati yang baik karyawan terhadap nasabah maupun terhadap sesama rekan kerja.

g. Pengaruh Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stres Kerja



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Gambar 4. 8 Pengaruh Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja Karyawan melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening

Gambar diatas menggambarkan pengaruh Digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stress Kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat variabel eksogen yaitu digitalisasi (X3) variabel endogen yaitu kesiapan kerja (Y) dan variabel intervening yaitu stress kerja (Z) masing -masing beserta sejumlah item

pernyataannya yang diturunkan dari indikator (variabel manifest) yang membentuk variabel latennya. Masing masing pernyataan variabel memiliki nilai *outer* lebih besar dari 0.7 sehingga lolos uji validitas.



Adapun hasil *specific indirect effect* pengaruh *Digitalisasi* terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau dengan Stress Kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 32 Output *specific indirect effect* Pengaruh Digitalisasi terhadap kesiapan kerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.137	0.12	0.059	2.337	0.021

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel *specific indirect effect* diatas dapat dilihat untuk pengaruh digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai $T_{\text{statistic}}$ sebesar 2.337 lebih besar dari 1,96 artinya terdapat pengaruh signifikan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Dan memiliki P_{value} sebesar 0.021 lebih kecil dari 0.05 juga bermakna terdapat pengaruh signifikan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Dalam hal ini stress kerja mampu memediasi hubungan antara digitalisasi terhadap kesiapan kerja secara parsial.

D. PEMBAHASAN **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada kerangka pemikiran yang ada di bab II penelitian ini memiliki 7

hipotesa yang akan dibahas dan disatukan menjadi satu persatu berdasarkan data penelitian yang telah diolah menggunakan Smart PLS Versi 4.0 sebagai berikut:

1. Pengaruh *Hard Skill* (X1) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “*Hard Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau”. Dari hasil penelitian dalam kalkulasi *bootstrapping* data penelitian menunjukkan nilai signifikansi *hard skill* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Selain itu *hard skill* juga memiliki nilai T_{value} sebesar 4.724 lebih besar dari 1,96 artinya terdapat pengaruh signifikan *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Hipotesis pertama (H1) diterima.

Nilai koefisien regresi *hard skill* sebesar 0.355 (positif). Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika *hard skill* karyawan meningkat maka Kesiapan Kerja juga akan meningkat. Peningkatan satu satuan *hard skill* akan meningkatkan 0.355 satuan kesiapan kerja karyawan PT, Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Oleh karena itu penting bagi Perusahaan untuk melakukan Upaya peningkatan *hard skill* karyawan baik melalui pelatihan, bimbingan teknis, pendampingan dan langkah Langkah lainnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto, dkk., 2023) menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. *Hard skill* memberikan peran yang penting dan dominan dalam mempengaruhi kesiapan kerja di era industri 4.0.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Raihan & Nengsih, 2024) yang menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Koefisien β Gen Z dan Gen M menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Banding Gen Z dan Gen M) di Kota Bengkulu, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk Gen Z dan $0,407$ untuk Gen M (Raihan & Nengsih, 2024).

2. Pengaruh *Soft Skill* (X2) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “*Soft Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Dari hasil penelitian dalam kalkulasi *bootsrapping* data penelitian menunjukkan nilai signifikansi *soft skill* sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05 . Hal ini menunjukkan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Selain itu *soft skill* juga memiliki nilai T_{value} sebesar 3.210 lebih besar dari $1,96$ artinya terdapat pengaruh signifikan *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Hipotesis kedua (H2) diterima.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Besarnya nilai koefisien regresi *soft skill* terhadap kesiapan kerja sebesar 0.179 (positif). Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika *soft skill* karyawan meningkat maka kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Subuklinggau juga akan meningkat. Oleh karena itu Perusahaan perlu melakukan peningkatan *soft skill* karyawan baik melalui pelatihan, bimbingan teknis, menciptakan iklim Perusahaan yang harmonis dan rasa kekeluargaan yang tinggi sehingga *soft skill* karyawan meningkat yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan kerjanya dalam berhubungan dengan nasabah maupun dengan sesama karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan (Riyanto, dkk., 2023) menunjukkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh langsung terhadap kesiapan Kerja di era industri 4.0. Saat ini, kemampuan *soft skill* yang baik akan membuat seseorang lebih mudah berinteraksi dengan orang lain ketika menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. *Soft skill* yang baik dapat meningkatkan keterampilan individu, seperti komunikasi, mendengarkan secara aktif, dan lainnya. Hal ini sangat penting bagi mahasiswa di masa depan untuk meningkatkan kompetensi mereka dan mempersiapkan diri untuk berkarier di era industri 4.0. (Riyanto et al., 2023)

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Raihan & Nengsih, 2024) yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (perbandingan Gen Z dan Gen M). Generasi Z dan Generasi M Kota Bengkulu lebih siap menghadapi dunia kerja jika semakin banyak *soft skill* yang mereka miliki.

3. Pengaruh Digitalisasi (X3) terhadap Kesiapan Kerja (Y)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Digitalisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau”. Dari hasil penelitian dalam kalkulasi *bootsrapping* data penelitian menunjukkan nilai signifikansi digitalisasi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Selain itu digitalisasi juga memiliki nilai T_{value} sebesar 3.979 lebih besar dari 1,96 artinya terdapat pengaruh signifikan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Hipotesis ketiga (H3) diterima.

Nilai koefisien regresi Digitalisasi sebesar 0.340 (positif). Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika kemampuan digitalisasi karyawan meningkat maka Kesiapan Kerja juga akan meningkat. Peningkatan satu satuan variabel digitalisasi akan meningkatkan kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Digitalisasi akan memudahkan pekerjaan karyawan dan membuat proses kerjanya lebih efektif dan efisien namun harus dibarengi dengan kemampuan karyawan. Oleh karena itu Perusahaan perlu meningkatkan kemampuan digitalisasi karyawan dengan melakukan sosialisasi terhadap aplikasi yang baru digunakan, melaksanakan pelatihan dan bimbingan teknis secara berkala terkait pemanfaatan aplikasi digital.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Asmike (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan digitalisasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan (Feranika et al., 2024) yang menunjukkan adanya pengaruh digitalisasi bank perbankan dan kualitas layanan digital terhadap kepuasan nasabah Bank. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Tohir et al., 2023) menunjukkan perkembangan teknologi digitalisasi memberikan dampak signifikan pada bidang transportasi dan logistik serta sumber daya manusia. Dengan penerapan teknologi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, menurunkan biaya, dan memperbaiki kepuasan pelanggan.

4. Pengaruh *Hard Skill* (X1), *Soft Skill* (X2) dan Digitalisasi (X3) terhadap Kesiapan Kerja

Hipotesis keempat menyatakan bahwa “*Hard Skill*, *Soft Skill* dan digitalisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau”. Berdasarkan hasil kalkulasi regresi smart PLS diperoleh F_{value} sebesar 60.182 dan F_{tabel} 2.851 dimana F_{value} lebih besar dari F_{tabel} artinya *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Hipotesis keempat (H4) diterima. Adapun koefisien masing masing variabel terhadap kesiapan kerja yaitu nilai koefisien *hard skill* sebesar 0.186, koefisien *soft skill* sebesar 0.512, koefisien digitalisasi sebesar 0.441.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Besarnya sumbangan pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau sebesar 21,2 %. Mengingat bahwa *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau maka Perusahaan perlu mengupayakan peningkatan *hard skill*, *soft skill* dan digitalisasi karyawan secara terus menerus melalui pelatihan, bimbingan teknis ataupun pendampingan dan evaluasi secara berkala guna meningkatkan kesiapan kerja karyawan yang pada akhirnya membuat karyawan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurbaiti & Putri, 2024) yang menunjukkan bahwa *hard skill*, *soft skill* dan efikasi diri secara bersamaan berpengaruh signifikan mampu mempengaruhi dengan arah yang positif terhadap kesiapan kerja bagi Manajemen dan Akuntansi di Perguruan Tinggi Bandar Lampung.

5. Pengaruh *Hard Skill* (X1) terhadap Kesiapan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening

Hipotesis kelima menyatakan bahwa “Stres Kerja mengintervening pengaruh *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau”. Dari hasil penelitian dalam kalkulasi *bootstrapping* data penelitian melalui nilai *spesifict indirect sample* bahwa pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja melalui stress kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.110 (positif) dan nilai *p-value* sebesar 0.036 lebih kecil dari 0.05 artinya

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
hard skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui stress kerja sebagai variabel intervening dalam hal ini stress kerja mampu memberikan pengaruh secara tidak langsung (mengintervening) pada hubungan *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau. Hipotesis kelima (H5) diterima.

Mengingat bahwa stress kerja mampu memediasi hubungan *hard skill* terhadap kesiapan kerja karyawan maka Perusahaan perlu melakukan pelatihan tentang pengelolaan stress kerja bagi karyawan sehingga karyawan mampu mengelola stress kerja dengan baik. Perusahaan penting untuk meningkatkan *hard skill* karyawan karena dengan meningkatkan *hard skill* akan membuat karyawan mampu mengelola stress kerja dengan baik dalam arti mampu menekan stress kerja yang pada akhirnya karyawan semakin siap didalam bekerja.

6. Pengaruh *Soft Skill* (X2) terhadap Kesiapan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening

Hipotesis keenam menyatakan bahwa “Stres Kerja mengintervening pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau”. Dari hasil penelitian dalam kalkulasi *bootsrapping* data penelitian melalui nilai *spesifict indirect sample* bahwa pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja melalui stress kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai *p-value* sebesar 0.515 lebih besar dari 0.05 artinya *soft skill* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kesiapan kerja melalui stress kerja sebagai variabel intervening dalam hal ini stress kerja mampu mengintervening secara penuh hubungan

Protected by PDF Anti-Copy Free
soft skill terhadap kesiapan kerja dimana pada hubungan langsung *soft skill* terhadap kesiapan kerja signifikan tetapi setelah melalui stress kerja menjadi tidak signifikan analisis keenam (H6) diterima.

Mengingat bahwa stress kerja mampu memediasi hubungan *soft skill* terhadap kesiapan kerja karyawan maka Perusahaan perlu melakukan pelatihan tentang pengelolaan stress kerja bagi karyawan sehingga karyawan mampu mengelola stress kerja dengan baik. Perusahaan penting untuk meningkatkan *soft skill* karyawan karena dengan meningkatkan *soft skill* akan membuat karyawan mampu mengelola stress kerja dengan baik dalam arti mampu menekan stress kerja yang pada akhirnya karyawan semakin siap didalam bekerja.

7. Pengaruh Digitalisasi (X3) terhadap Kesiapan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa “Stres Kerja mengintervening pengaruh Digitalisasi terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau”. Dari hasil penelitian dalam kalkulasi *bootsrapping* data penelitian melalui nilai *spesifict indirect sample* bahwa pengaruh tidak langsung digitalisasi terhadap kesiapan kerja melalui stress kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai original sampel sebesar 0.137 (positif) dan nilai *p-value* sebesar 0.021 lebih kecil dari 0.05 artinya digitalisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja melalui stress kerja sebagai variabel intervening dalam hal ini stress kerja mampu mengintervening secara parsial pengaruh digitalisasi terhadap kesiapan kerja. Hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Protected by PDF Anti-Copy Free
BAB V
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
SIMPULAN DAN SARAN



A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. H₁ diterima yaitu *Hard Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau, hal ini berarti jika *hard skill* karyawan meningkat maka Kesiapan Kerja karyawan akan meningkat juga.
2. H₂ diterima yaitu *Soft Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau, hal ini berarti peningkatan *soft skill* karyawan akan meningkatkan Kesiapan Kerja terutama dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.
3. H₃ diterima yaitu Digitalisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Peningkatan kemampuan digitalisasi karyawan akan meningkatkan kesiapan kerja karyawan. Digitalisasi membuat operasional kerja Perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien namun harus dibarengi dengan kemampuan digitalisasi karyawan yang baik.
4. H₄ diterima yaitu *Hard Skill*, *Soft Skill* dan digitalisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
5. H₅ diterima yaitu Stres Kerja mampu mengintervening pengaruh *Hard Skill* terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau karena itu peningkatan *hard skill* dan pengelolaan stress kerja yang baik diperlukan untuk peningkatan kesiapan kerja karyawan.
6. H₆ diterima yaitu Stres Kerja mengintervening pengaruh *Soft Skill* terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Oleh karena itu peningkatan *soft skill* dan pengelolaan stress kerja yang baik diperlukan untuk peningkatan kesiapan kerja karyawan.
7. H₇ diterima yaitu Stres Kerja mengintervening pengaruh Digitalisasi terhadap kesiapan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Oleh karena itu peningkatan digitalisasi dan pengelolaan stress kerja yang baik diperlukan untuk peningkatan kesiapan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan diantaranya sebagai berikut:

- a. Perusahaan perlu menyediakan pelatihan atau bimbingan teknis secara berkala untuk meningkatkan *hard skill* karyawan sehingga kemampuan dan kesiapan kerja karyawan semakin meningkat.
- b. Sosialisasi dan pelatihan pemanfaatan aplikasi digital terutama aplikasi baru perlu dilakukan bagi karyawan sehingga kemampuan digitalisasi

Protected by PDF Anti-Copy Free
karyawan meningkat dan meminimalkan risiko kesalahan kerja pada penggunaan aplikasi.
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Perusahaan perbankan merupakan Perusahaan yang pekerjaan karyawannya berhubungan langsung dengan nasabah, oleh karena itu perlu dilakukan peningkatan soft skill karyawan melalui pelatihan yang berhubungan dengan soft skill.
- d. Perusahaan perlu menyediakan pelatihan atau konseling secara berkala bagi karyawan untuk pengendalian stress kerja atau cara mengelola stress kerja dengan baik sehingga kemampuan dan kesiapan kerja karyawan semakin meningkat.
- e. Sosialisasi regulasi dan kebijakan perbankan perlu dilakukan secara berkala sehingga karyawan dapat memahaminya dengan baik dan mampu menjelaskan dengan baik yang berkaitan dengan nasabah.
- f. Pengembangan iklim organisasi yang sehat dimana karyawan merasakan kekeluargaan didalam bekerja, saling mendukung dan terlibat emosi yang positif sesama karyawan dan dengan atasan.
- g. Monitoring dan Evaluasi Kinerja: penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara teratur untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi Kesiapan Kerja karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



- Adelina, D. (2018). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Keesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi*.
- Alfiana, R., Indiworo, H. E., & Damayanti, M. F. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Non Pendidikan Universitas PGRI Semarang). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Reaseardh*.
- Andi, M. I., Amiruddin, Sahabuddin, A., & Putri, N. A. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri 4.0 Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Kota Makassar. *JoVI: Journal of Vocational Instruction, 1*(1), 18–26.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam, 3*(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Awaluddin. (2023). Dampak Pengaruh Digitalisasi Era Society 4.0 Terhadap Manajemen Kinerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration, 4*(7), 894–911. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i7.671>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Bank Mandiri. (2024). *Profil Perusahaan Bank Mandiri*. <https://www.bankmandiri.co.id/profil-perusahaan>.
- Brady, R. P. (2010). *Work readiness inventory administrator's guide*. JIST.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4*(1), 364–372. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Evan, A., Agussalim, M., & Delvianti. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Hijau Pasaman Barat. *JM, 3*(4), 704–715.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Teori*. Grasindo.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- Feranika, A., Boroek, M. C., & Gunardi. (2024). Pengaruh Digitalisasi Produk Perbankan Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank 9 Jambi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 455–462. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1087>
- Fitriyanto, A. (2006). *Ketidakpastian Masa Depan Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Gozali, A. (2024). *Pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Operator Rubber Tyred Gantry Pada Pt. Berlian Jasa Terminal Indonesia*. STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM, AMOS, LISREL, PLS Untuk Penelitian Manajemen*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ihsan, M. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa Smk Negeri 1 Sinjai*.
- Ismail, K. (2012). *Edukatif Game*. Pro-U Media.
- Jogiyanto, H. M. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian*. UPP STIM YKPN.
- Khoiroh, M., Dian, S., & Prajanti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Economic Education Analysis Journal*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Kuswana, W. S. (2013). *Filsafat Peindidikan Teiknologi, Vokasi dan Keijuruan*. Alfabeta.
- Novita, D., Violinda, Q., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas PGRI Semarang). *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(4), 281–300. <https://doi.org/10.59841/excellence.v1i4.601>
- Nurbaiti, & Putri, A. D. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1).

- Paus, J. R., & Adhiana, M. H. R. (2023). *Pengembangan Hard Skill dan Soft Skill*. Deepublish Digital (Group Penerbitan CV. Budi Utama).
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- Podungge, R., Hakri Bokingo, A., Hilala, E., & Ekonomi, F. (2023). Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 1-12.
- Putri, R. M., & Asmike, M. (2023). Pengaruh Digitalisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 5*.
- Raihan, M., & Nengsih, K. M. (2024). Influence Of Soft Skill And Hard Skill On Employment Preparedness (Gen Z And Gen M Comparison Study) In Bengkulu City. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4, 2024.
- Ratuela, Y. R. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Feb Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2024). *Penilaian Validitas Diskriminan dan Rasio Korelasi Heterotrait-Monotrait (HTMT)*. SmartPLS 4. Bönningstedt: SmartPLS <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/discriminant-validity-assessment>.
- Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, M., & Panjaitan, R. (2023). Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 46–65.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>
- Robbins, S. P. and J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Ufuk Timut.
- Saragih, S. D. B., Absah, Y., & Anizar. (2024). Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sumut Cabang Stabat. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(8).
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i8.3523>
- Sari, C. N. I., & Manunggal, S. A. M. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Bank Syariah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 347–356. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i2.2491>
- Setiawati, D. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19. *Scientific Journals of Economic Education*.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Slameto. (2010). *Belajar Dan Faktor Yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Suhardjono, R. H. (2022). *Buku Ajar Skill dan Kepemimpinan*. Deepublish Digital.
- Sutikno, M. S. (2009). *Belajar dan Pembelajaran "Upaya kreatif dalam mewujudkan pembelajaran"*. Prospect.
- Tampubolon, M. M. (2024). *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 Fkip Universitas Jambi*. Universitas Jambi.
- Telaumbanua, A., & Telaumbanua, A. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Suluh Pendidikan (JSP)*.
- Tohir, M., Primadi, A., & Budianti, S. P. (2023). Analisis Pengaruh Perkembangan Teknologi Digitalisasi pada Bidang Transportasi dan Logistik Terhadap Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan (JPMPT)*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i2>
- Wibowo, S. H., Wahyuddin, S., Permana, A. A., Sembiring, S., & Wahidin, A. J. (2023). *Teknologi Digital Diera Modern*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Wulan, P., Dewi, K., Sri, P., & Kusuma, A. J. (2024). *Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja Studi Kasus pada Generasi Z di Kota Denpasar*.

DAFTAR PERSIAPAN PENELITIAN

**PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL*, DAN DIGITALISASI TERHADAP
KESIAPAN KERJA PADA PEKERJA TIK MANDIRI (PERSERO) TBK
CABANG LUBUKLINGGAU DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI
*INTERVENING***

Dalam segala kesibukan Bapak/Ibu pada saat ini, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk menjawab semua pernyataan dalam kuisisioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur dan terbuka sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

- **Biodata Penulis :**

Nama : Isma Putri Utami

NPM : 2201030020

Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)

- **Identitas Responden**

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Perempuan b. Laki-Laki
3. Pendidikan Terakhir : a. SMA b. DIII c.
S1 d.S2
4. Usia : a. 19 – 25 tahun b. 26 – 40 tahun c.
> 40 tahun


- **Petunjuk**

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai. Keterangan masing-masing alatarnatif jawaban sebagaiberikut :

1. STS (Sangat Tidak Setuju)
2. TS (Tidak Setuju)
3. CS (Cukup Setuju)
4. S (Setuju)
5. SS (Sangat Setuju)

- Pernyataan yang berhubungan dengan *Hard Skill*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		ST (Sangat Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)	CS (Cukup Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
	Keterampilan Teknis					
1	Karyawan mahir dalam menggunakan aplikasi yang ada di perusahaan					
2	Karyawan mampu melakukan analisis keuangan dan penilaian risiko secara efektif..					
3	Organisasi menyediakan pelatihan/bimtek untuk meningkatkan keterampilan karyawan					
	Ilmu Pengetahuan					
4	Karyawan memiliki pemahaman menyeluruh tentang produk dan layanan perbankan					
5	Karyawan selalu mengikuti perkembangan kebijakan dan regulasi yang berlaku di Perusahaan					
6	Karyawan mampu menjelaskan konsep keuangan dasar (seperti, bunga, pinjaman, investasi) kepada nasabah dengan jelas					
	Ilmu Teknologi					
7	Karyawan mampu menggunakan teknologi untuk mendukung tugas					

	pekerjaan sehari-hari					
8	Karyawan memahami cara perlindungan data pribadi dan keamanan informasi dalam sistem perbankan					
9	Karyawan membutuhkan pelatihan/bimtek/coaching dalam penggunaan aplikasi perbankan					
10	Karyawan terbiasa dengan penggunaan aplikasi digital untuk layanan perbankan					

E. Pernyataan yang berhubungan dengan *Soft Skill*


No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS (Sangat Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)	CS (Cukup Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
	Kemampuan komunikasi					
1	Karyawan memiliki percaya diri saat berhubungan dengan nasabah					
2	Karyawan dapat menjelaskan produk dan layanan bank dengan jelas kepada nasabah.					
3	Karyawan mendengarkan dengan baik saat berkomunikasi dengan rekan kerja dan nasabah.					
	Kecerdasan emosional					

4	Karyawan mampu mengelola emosi agar tidak memengaruhi keputusan kerja					
5	Karyawan dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, bahkan dalam situasi yang menegangkan.					
6	Karyawan dapat memahami dan merespons emosi orang lain dengan empati.					
	Keterampilan berpikir					
7	Karyawan mampu menganalisis masalah dengan cepat dan merumuskan solusi yang efektif.					
8	Karyawan berpikir kreatif dalam mencari cara baru untuk mencapai target yang ditetapkan					
	Etika					
9	Karyawan memiliki etika yang baik saat berhubungan dengan nasabah dan rekan kerja.					
10	Karyawan mengikuti kode etik dan kebijakan internal yang ditetapkan oleh bank.					



F. Pernyataan yang berhubungan dengan Digitalisasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		S (Sangat Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)	CS (Cukup Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
	Kemudahan Penggunaan					
1	Karyawan menemukan aplikasi digital yang digunakan di bank sangat mudah dipahami.					
2	Proses pelatihan yang diadakan Perusahaan terkait penggunaan sistem digital di bank cukup jelas dan efektif.					
3	Karyawan merasa nyaman menggunakan aplikasi digital yang disediakan oleh bank.					
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat menggunakan aplikasi digital yang ada.					
	Kegunaan					
5	Karyawan merasa bahwa teknologi digital di bank memberikan nilai tambah bagi pekerjaannya					
6	Sistem digital yang digunakan di bank sangat membantu dalam memberikan layanan yang lebih baik kepada nasabah.					
7	Penggunaan teknologi digital meningkatkan efisiensi kerja karyawan					

	sehari-hari					
	Sikap terhadap penggunaan					
8	Karyawan bisa merencanakan waktu dengan baik untuk menghindari penundaan pekerjaan.					
9	Karyawan bersedia untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital di perusahaan					
10	Karyawan memiliki pandangan positif terhadap penggunaan teknologi digital di Perusahaan					

G. Pernyataan yang berhubungan dengan Kesiapan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS (Sangat Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)	CS (Cukup Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
	Pertimbangan logis & objektif					
1	Ketika menghadapi masalah, Karyawan mampu menganalisis situasi dengan cermat sebelum mengambil tindakan.					
2	Karyawan dapat membuat keputusan berdasarkan data dan fakta yang tersedia.					
	Sikap kritis					



3	Karyawan berusaha mengidentifikasi kelemahan dalam proses kerja dan menawarkan solusi.					
4	Karyawan selalu mempertimbangkan dampak jangka panjang dari keputusan yang dibuat dalam pekerjaan					
	Keberanian bertanggung jawab					
5	Karyawan berani menghadapi tantangan dan memikul tanggung jawab atas tugasnya					
6	Karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, meskipun sulit.					
7	Karyawan menganggap penting untuk menyampaikan kesalahan atau kekurangan yang dilakukan.					
	Adaptasi lingkungan					
8	Karyawan terbuka terhadap cara kerja baru dan inovasi di lingkungan kerja.					
9	Karyawan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan tuntutan pekerjaan yang berubah.					
10	Karyawan merasa percaya diri dalam berinteraksi dengan berbagai tipe kolega dan nasabah.					

Protected by PDF Anti-Copy Free

H. Pernyataan yang berhubungan dengan Stress Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		S (Sangat Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)	CS (Cukup Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
	Tuntutan tugas					
1	. Karyawan merasa beban kerja sering melebihi kemampuannya.					
2	Karyawan sering menghadapi tenggat waktu yang ketat dalam menyelesaikan tugas					
3	Tugas yang Karyawan lakukan terkadang terasa terlalu rumit dan menantang.					
	Tuntutan Peran					
4	Karyawan merasa sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
5	Karyawan merasa terbebani oleh harapan yang tidak realistis dari atasan atau Perusahaan					
6	Karyawan merasa tidak jelas tentang tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan.					
	Tuntutan antar pribadi					
7	Hubungan Karyawan dengan rekan kerja sering kali menambah stres dalam pekerjaan.					
8	Karyawan memiliki					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	komunikasi yang efektif dengan sesama anggota tim.					
	Struktur organisasi					
9	Karyawan merasa bahwa manajemen tidak memberikan cukup fleksibilitas dalam pekerjaan					
10	Peraturan dan prosedur yang ada sering kali menambah tingkat stres Karyawan					



Protected by PDF Anti-Copy Free
QUESTIONER HASIL KUISIONER RESPONDEN
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel *Hard Skill* (X1)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	36
2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
7	3	5	3	5	5	4	4	4	3	3	39
8	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
11	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35
12	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	44
13	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	34
14	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	39
15	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35
16	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
17	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
18	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
19	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	31
20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
21	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
22	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
23	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
24	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	42
25	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35
26	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
27	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37
28	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
29	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
30	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
31	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	44
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
36	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
38	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
39	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	33

Protected by PDF Anti-Copy Free

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TO TAL
40	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	47
41	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
42	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45



Variabel *Soft Skill* (X2)

Respon	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TO TAL
1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
2	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	46
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
6	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	39
7	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
8	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
9	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
15	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35
16	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
17	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
18	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	34
19	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	40
20	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
21	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
23	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
24	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
26	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
27	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	40
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
33	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
36	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	37

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Respo nden	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	TO TAL
37	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	47
38	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	35
39	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
41	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38

Variabel *Digitalisasi* (X3)

Respo nden	X3. 1	X3. 2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3. 10	TO TAL
1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
6	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37
8	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
13	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	28
14	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
17	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
18	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	34
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
21	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	34
22	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
23	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	44
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
25	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
26	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
30	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	37
31	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
32	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	43
33	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	32

Respon den	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TO TAL
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	43
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
36	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
37	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	34
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
39	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	34
40	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
41	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34
42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43

Variabel Stress Kerja (Z)

Respon den	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TO TAL
1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	36
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
6	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
7	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
10	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
15	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
18	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	33
19	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
20	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
21	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	28
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
23	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
24	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
25	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	36
26	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
29	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
30	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46

(Upgrade to Pro-Version to Remove the Watermark)

Respon den	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TO TAL
31	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	36
32	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
33	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	35
34	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
35	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	36
36	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
37	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
38	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
39	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	27
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
41	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Respo nden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TO TAL
1	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
6	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
7	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36
8	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
11	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
13	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	34
14	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
15	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35
16	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	41
17	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
18	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
19	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
20	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
23	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
25	4	5	5	3	5	5	4	4	3	5	43
26	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
27	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

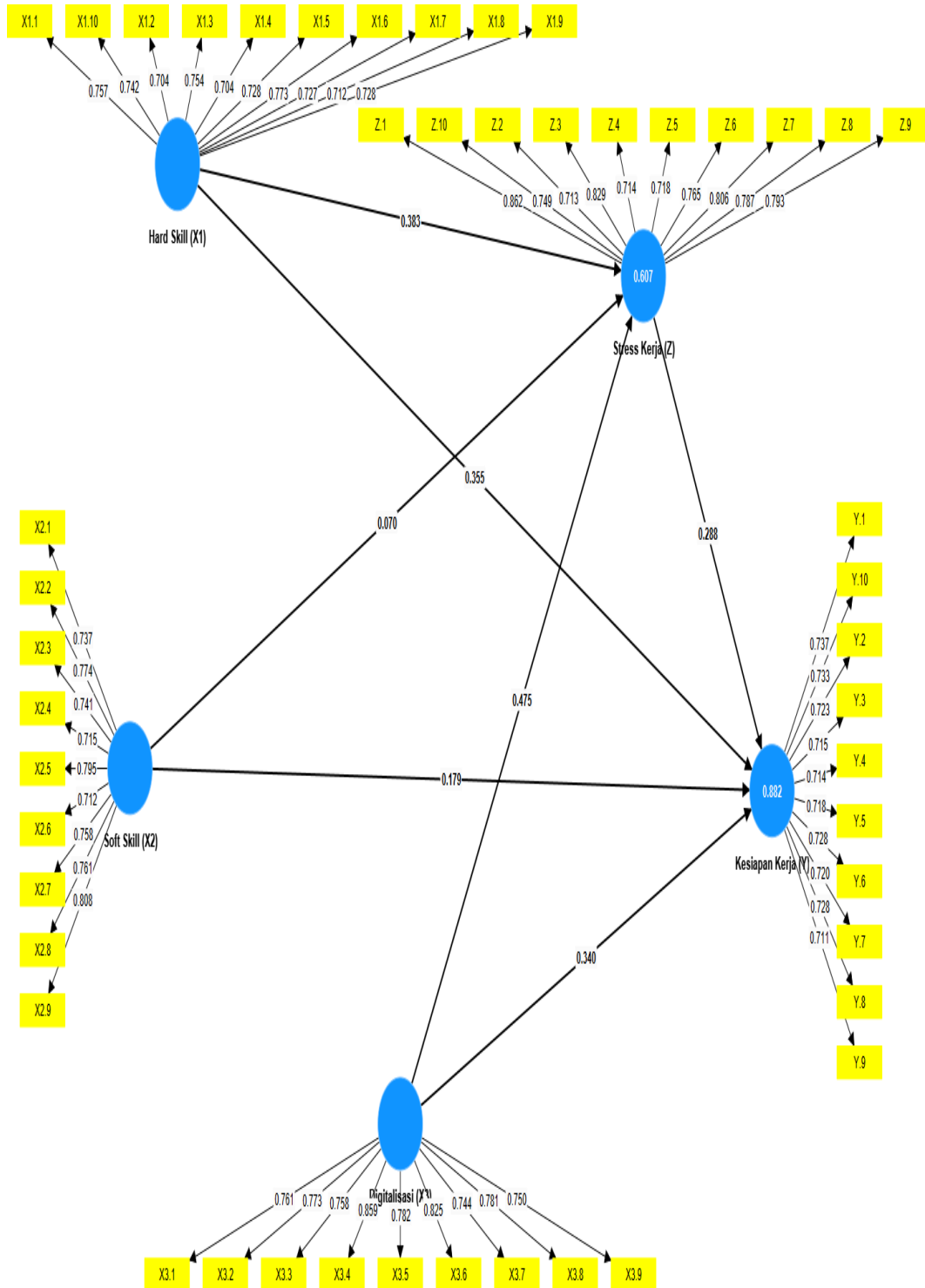
Respo nden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TO TAL
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
30	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	45
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43
32	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
33	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	32
34	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
35	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
36	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
39	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
41	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
42	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44

Protected by PDF Anti-Copy Free

SMARTPLS REPORT

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil SmartPLS report Pengaruh *Hard Skill, Soft Skill* dan Digitalisasi terhadap Kesiapan Kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuklinggau



Final results **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Path coefficients

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Digitalisasi (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.340	0.352	0.085	3.979	0.000
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z)	0.475	0.475	0.126	3.773	0.000
Hard Skill (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.355	0.365	0.075	4.724	0.000
Hard Skill (X1) -> Stress Kerja (Z)	0.383	0.385	0.148	2.599	0.011
Soft Skill (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.179	0.191	0.056	3.210	0.002
Soft Skill (X2) -> Stress Kerja (Z)	0.070	0.082	0.109	0.645	0.520
Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.288	0.251	0.101	2.848	0.005

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Digitalisasi (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.340	0.352	0.204	0.514
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z)	0.475	0.475	0.168	0.697
Hard Skill (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.355	0.365	0.199	0.526
Hard Skill (X1) -> Stress Kerja (Z)	0.383	0.385	0.132	0.639
Soft Skill (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.179	0.191	0.049	0.276
Soft Skill (X2) -> Stress Kerja (Z)	0.070	0.082	-0.129	0.309
Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.288	0.251	0.050	0.441

Specific indirect effects

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.137	0.120	0.059	2.337	0.021
Hard Skill (X1) -> Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.110	0.094	0.052	2.129	0.036
Soft Skill (X2) -> Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.020	0.023	0.031	0.654	0.515

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.137	0.120	0.017	0.227
Hard Skill (X1) -> Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.110	0.094	0.009	0.200
Soft Skill (X2) -> Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.020	0.023	-0.023	0.093

Total effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Digitalisasi (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.477	0.472	0.077	6.208	0.000
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z)	0.475	0.475	0.126	3.773	0.000
Hard Skill (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.466	0.459	0.087	5.334	0.000
Hard Skill (X1) -> Stress Kerja (Z)	0.383	0.385	0.148	2.599	0.011
Soft Skill (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.199	0.214	0.061	3.270	0.001
Soft Skill (X2) -> Stress Kerja (Z)	0.070	0.082	0.109	0.645	0.520
Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.288	0.251	0.101	2.848	0.005

Confidence intervals

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Digitalisasi (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.477	0.472	0.287	0.594
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z)	0.475	0.475	0.168	0.697
Hard Skill (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.466	0.459	0.300	0.635
Hard Skill (X1) -> Stress Kerja (Z)	0.383	0.385	0.132	0.639
Soft Skill (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.199	0.214	0.070	0.307
Soft Skill (X2) -> Stress Kerja (Z)	0.070	0.082	-0.129	0.309
Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.288	0.251	0.050	0.441

Outer loadings

	Digitalisasi (X3)	Hard Skill (X1)	Kesiapan Kerja (Y)	Soft Skill (X2)	Stress Kerja (Z)
X1.1		0.757			
X1.10		0.742			
X1.2		0.704			
X1.3		0.754			
X1.4		0.704			
X1.5		0.728			
X1.6		0.773			
X1.7		0.727			
X1.8		0.712			
X1.9		0.728			
X2.1				0.737	
X2.2				0.774	
X2.3				0.741	
X2.4				0.715	
X2.5				0.795	
X2.6				0.712	
X2.7				0.758	
X2.8				0.761	
X2.9				0.808	
X3.1	0.761				
X3.2	0.773				
X3.3	0.758				
X3.4	0.859				
X3.5	0.782				
X3.6	0.825				
X3.7	0.744				
X3.8	0.781				
X3.9	0.750				
Y.1			0.737		

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Y.10			0.733		
Y.2			0.723		
Y.3			0.715		
Y.4			0.714		
Y.5			0.718		
Y.6			0.728		
Y.7			0.720		
Y.8			0.728		
Y.9			0.711		
Z.1					0.862
Z.10					0.749
Z.2					0.713
Z.3					0.829
Z.4					0.714
Z.5					0.718
Z.6					0.765
Z.7					0.806
Z.8					0.787
Z.9					0.793

Quality criteria

R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kesiapan Kerja (Y)	0.882	0.869
Stress Kerja (Z)	0.607	0.576

F-Square

	f-square
Digitalisasi (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.506
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z)	0.424
Hard Skill (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.550
Hard Skill (X1) -> Stress Kerja (Z)	0.239
Soft Skill (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.212
Soft Skill (X2) -> Stress Kerja (Z)	0.010
Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	0.276

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Digitalisasi (X3)	0.929	0.929	0.934	0.612
Hard Skill (X1)	0.907	0.907	0.921	0.538
Kesiapan Kerja (Y)	0.898	0.898	0.916	0.522
Soft Skill (X2)	0.908	0.944	0.923	0.572
Stress Kerja (Z)	0.926	0.930	0.938	0.601

Discriminant validity

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Hard Skill (X1) <-> Digitalisasi (X3)	0.512
Kesiapan Kerja (Y) <-> Digitalisasi (X3)	0.801
Kesiapan Kerja (Y) <-> Hard Skill (X1)	0.876
Soft Skill (X2) <-> Digitalisasi (X3)	0.311
Soft Skill (X2) <-> Hard Skill (X1)	0.471
Soft Skill (X2) <-> Kesiapan Kerja (Y)	0.558
Stress Kerja (Z) <-> Digitalisasi (X3)	0.685
Stress Kerja (Z) <-> Hard Skill (X1)	0.680
Stress Kerja (Z) <-> Kesiapan Kerja (Y)	0.873
Stress Kerja (Z) <-> Soft Skill (X2)	0.372

Collinearity statistics (VIF)

	VIF
Digitalisasi (X3) -> Kesiapan Kerja (Y)	1.932
Digitalisasi (X3) -> Stress Kerja (Z)	1.357
Hard Skill (X1) -> Kesiapan Kerja (Y)	1.939
Hard Skill (X1) -> Stress Kerja (Z)	1.565
Soft Skill (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	1.279
Soft Skill (X2) -> Stress Kerja (Z)	1.267
Stress Kerja (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	2.544

Model fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.122	0.122
d_ULS	17.565	17.565
d_G	n/a	n/a
Chi-square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

Hasil Pengujian Regresi Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Digitalisasi

Terhadap Kesiapan Kerja



Summary coefficients

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value	2.5 %	97.5 %
Digitalisasi (X3)	0.416	0.441	0.073	5.723	0.000	0.269	0.562
Hard Skill (X1)	0.447	0.512	0.071	6.304	0.000	0.303	0.590
Soft Skill (X2)	0.186	0.186	0.075	2.497	0.017	0.035	0.337
Intercept	0.813	0.000	3.244	0.251	0.803	-5.748	7.374

Summary Anova

	Sum square	df	Mean square	F	P value
Total	918.476	41	0.000	0.000	0.000
Error	159.702	38	4.203	0.000	0.000
Regression	758.775	3	252.925	60.182	0.000

R Square

	Kesiapan Kerja (Y)
R-square	0.826
R-square adjusted	0.812
Durbin-Watson test	2.647

Breusch-Pagan Test

	Test-Statistic	df	P value
Breusch-Pagan Test	1.911	3	0.591

Protected by PDF Anti-Copy Free
DOKUMENTASI PENYEDIAAN KONSULTASI
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

