



# Pengaruh Pelatihan Soft Skills dan Pelatihan Hard Skills Terhadap Kesiapan Karier Pegawai: Studi Pada Pegawai Generasi Z di Kota Mataram Lombok

Baiq Rabiatul Adawiyah Kartika Wulan<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pendidikan Mandalika, Mataram - Indonesia

\*[baigrabiatuladawiyahkartikawulan@undikma.ac.id](mailto:baigrabiatuladawiyahkartikawulan@undikma.ac.id)

## INFO ARTIKEL

### **Histori Artikel**

Tanggal Submit 1 September 2025

Tanggal revisi 1 Oktober 2025

Tanggal Accepted 4 Oktober 2025

### **Key words:**

Soft Skills,  
Hard Skills,  
Career Readiness,  
Generation Z

## ABSTRACT

*This study analyzes the influence of soft skills and hard skills training on the career readiness of Generation Z employees in Mataram City, Lombok. Using a mixed methods sequential exploratory design, the qualitative phase involved interviews with 7 employees to explore their perceptions and training experiences, followed by a quantitative phase with a questionnaire to 120 respondents. The analysis shows that both variables have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, with a joint contribution of 48.2% on employee career readiness. The qualitative findings highlight that the combination of soft and hard skills is key to career readiness, supporting self-confidence, adaptability, technical skills, innovation, competitiveness, and professional networking. The results of the study recommend the importance of integrated training programs to improve the competitiveness of Generation Z.*

## ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan soft skills dan hard skills terhadap kesiapan karier pegawai Generasi Z di Kota Mataram, Lombok. Menggunakan desain mixed method sequential exploratory, tahap kualitatif melibatkan wawancara terhadap 7 pegawai untuk menggali persepsi dan pengalaman pelatihan, dilanjutkan tahap kuantitatif dengan kuesioner kepada 120 responden. Analisis menunjukkan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, baik parsial maupun simultan, dengan kontribusi bersama sebesar 48,2% terhadap kesiapan karier pegawai. Temuan kualitatif menyoroti bahwa kombinasi soft-hard skills menjadi kunci kesiapan karier, serta mendukung kepercayaan diri, adaptasi, keterampilan teknis, inovasi, daya saing, dan jejaring profesional. Hasil penelitian merekomendasikan pentingnya program pelatihan terintegrasi untuk meningkatkan daya saing Generasi Z.

## 1. Pendahuluan

Perubahan lanskap dunia kerja di era digital telah membawa tantangan sekaligus peluang baru bagi sumber daya manusia di berbagai sektor industri (Ambarwati, 2024; Bhat & Sheikh, 2024; Das, 2017). Transformasi teknologi, otomatisasi, dan perkembangan ekonomi berbasis pengetahuan menuntut pekerja memiliki keterampilan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup kemampuan non-teknis yang kompleks. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, kesiapan karier menjadi faktor kunci bagi individu untuk mampu beradaptasi,

mempertahankan daya saing, dan mencapai keberhasilan profesional (Irianto et al., 2025; Maryani & Kuswantoro, 2025; Mula & Ristiani, 2025). Oleh karena itu, pengembangan keterampilan kerja menjadi agenda penting bagi organisasi dan lembaga pendidikan, terutama dalam mempersiapkan generasi muda yang memasuki dunia kerja.

Generasi Z, yang umumnya lahir antara tahun 1995 hingga 2010, mulai mendominasi angkatan kerja muda di berbagai negara, termasuk Indonesia. Karakteristik generasi ini cenderung berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, antara lain lebih melek teknologi, memiliki preferensi terhadap fleksibilitas kerja, dan mengutamakan keseimbangan hidup (Sawitri, 2022). Namun, sejumlah studi menunjukkan bahwa Generasi Z menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja, seperti keterbatasan pengalaman praktis, kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan industri, serta tingkat ketahanan kerja (*work resilience*) yang bervariasi (Aprilita, 2024; Tamba, 2024). Hal ini menegaskan perlunya intervensi yang tepat untuk meningkatkan kesiapan karier mereka.

Soft skills mencakup keterampilan komunikasi, kolaborasi, manajemen waktu, kepemimpinan, dan pemecahan masalah, menjadi komponen penting yang mempengaruhi keberhasilan karier. Meskipun tidak selalu dapat diukur secara langsung, soft skills berperan besar dalam membangun hubungan kerja yang efektif, memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan, serta meningkatkan produktivitas tim. Bagi Generasi Z, penguasaan soft skills menjadi modal krusial untuk menghadapi lingkungan kerja yang dinamis dan multicultural. Kurangnya soft skills seringkali menjadi hambatan yang mengurangi peluang karier, bahkan bagi individu dengan kualifikasi teknis yang tinggi (Estiana et al., 2023; Molita et al., 2025).

Di sisi lain, hard skills atau keterampilan teknis tetap menjadi fondasi yang menentukan kompetensi seseorang dalam bidang tertentu. Hard skills biasanya diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan teknis, atau pengalaman kerja, dan mencakup kemampuan spesifik seperti penguasaan perangkat lunak, teknik analisis data, pengoperasian peralatan tertentu, atau keterampilan teknis sesuai bidang industri. Bagi Generasi Z, penguasaan hard skills yang relevan dengan perkembangan teknologi terbaru menjadi faktor penting untuk menjaga daya saing, khususnya di era di mana inovasi dan otomatisasi mengubah cara kerja secara signifikan (Molita et al., 2025; Riyanto et al., 2023).

Penguasaan soft skills dan hard skills sebaiknya tidak dipandang secara terpisah, melainkan sebagai dua pilar yang saling melengkapi (Dwiwarman, 2024). Kesiapan karier yang optimal memerlukan sinergi antara keduanya, di mana hard skills menyediakan kompetensi inti yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, sementara soft skills memfasilitasi interaksi dan kolaborasi yang efektif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki keseimbangan antara keterampilan teknis dan non-teknis cenderung lebih mudah beradaptasi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan mampu bertahan lebih lama di lingkungan kerja yang penuh tantangan.

Penelitian-penelitian terdahulu banyak menekankan pentingnya pelatihan soft skills dan hard skills terhadap kualitas sumber daya manusia maupun kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Februari et al. (2024) menemukan bahwa hard skills memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas SDM, sedangkan soft skills tidak berpengaruh secara parsial. Sementara itu, penelitian Zakian et al. (2024), Rizky & Sumirat (2024), serta Widyaningsih et al. (2023) menunjukkan bahwa kombinasi pelatihan soft skills dan hard skills berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor perhotelan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan terkait kontribusi masing-masing jenis pelatihan terhadap aspek pengembangan individu, khususnya pada soft skills, sehingga masih diperlukan kajian lebih lanjut untuk menguji pengaruh keduanya dalam konteks yang berbeda.

Di sisi lain, beberapa penelitian fokus pada hubungan pelatihan atau faktor psikologis dengan work readiness atau kesiapan kerja, seperti penelitian Junipitoyo et al. (2021), Sihombing & Syahrial (2025), dan Riyanto & Wulandari (2024). Hasilnya konsisten bahwa pelatihan, pengalaman on the job training, serta faktor self-efficacy berkontribusi positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa maupun peserta pelatihan vokasi. Namun, penelitian-penelitian ini sebagian besar berfokus pada mahasiswa atau peserta pelatihan, bukan pada pegawai yang sudah berada di dunia kerja. Hal ini meninggalkan celah penelitian terkait bagaimana pelatihan soft skills dan hard skills memengaruhi kesiapan karier bagi pegawai, terutama generasi yang baru memasuki dunia kerja formal seperti Generasi Z.

Lebih lanjut, penelitian Prasetyo et al. (2024) menambahkan dimensi motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara soft skills dan hard skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa pengaruh soft skills dan hard skills tidak selalu langsung, tetapi dapat diperantarai oleh faktor psikologis. Akan tetapi, penelitian tersebut terbatas pada mahasiswa dengan perspektif akademik, sehingga belum banyak diketahui bagaimana hasil serupa berlaku pada pegawai generasi muda di dunia kerja nyata yang menghadapi dinamika organisasi, tuntutan profesional, serta persaingan karier. Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk memperluas fokus pada kesiapan karier pegawai, bukan hanya kesiapan kerja mahasiswa.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun banyak penelitian telah mengkaji peran pelatihan soft skills dan hard skills, sebagian besar fokus pada peningkatan kinerja karyawan atau kesiapan kerja mahasiswa, serta dominan dilakukan pada sektor perhotelan atau pendidikan tinggi. Belum banyak penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh kedua jenis pelatihan tersebut terhadap kesiapan karier pegawai Generasi Z, khususnya di Kota Mataram Lombok. Padahal, Generasi Z memiliki karakteristik unik seperti literasi digital tinggi, kebutuhan pengembangan diri, serta tantangan adaptasi dalam dunia kerja formal. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji bagaimana pelatihan soft skills dan hard skills memengaruhi kesiapan karier pegawai Generasi Z di Mataram, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen SDM di era generasi baru.

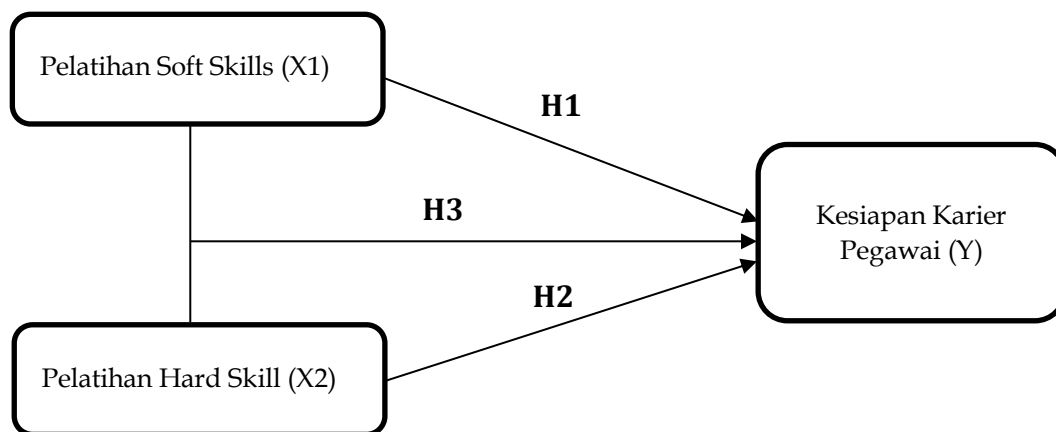
## **2. Tinjauan Pustaka**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan soft skills dan pelatihan hard skills terhadap kesiapan karier pegawai Generasi Z. Secara garis besar terdapat beberapa teori penting yang mendasari penelitian ini. Penelitian ini didasarkan pada Human Capital Theory (Becker, 1964) yang menekankan bahwa investasi dalam peningkatan keterampilan (baik soft skills maupun hard skills) akan meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan karier. Hard skills, yang mencakup kemampuan teknis dan pengetahuan spesifik pekerjaan, dipandang sebagai modal utama yang dapat langsung diterapkan untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja. Sementara itu, soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, kolaborasi, dan kemampuan adaptasi dianggap sebagai faktor pendukung penting yang memungkinkan individu memanfaatkan hard skills secara lebih efektif dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain, teori ini menjelaskan bahwa pelatihan keterampilan bukan hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat kesiapan pegawai untuk mengembangkan karier dalam jangka panjang.

Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh Theory of Work Adjustment (TWA) dari Dawis & Lofquist yang menjelaskan bahwa kesiapan karier individu ditentukan oleh kesesuaian

antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan, serta nilai-nilai personal dengan imbalan atau kondisi lingkungan kerja (Hesketh, 1995). Pelatihan soft skills dan hard skills dapat membantu Generasi Z dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis. Generasi ini dikenal memiliki literasi digital yang tinggi, tetapi sering menghadapi tantangan dalam hal komunikasi, manajemen emosi, dan etika kerja. Dengan penerapan teori TWA, dapat dipahami bahwa keberhasilan karier Generasi Z di Kota Mataram Lombok sangat bergantung pada kemampuan mereka menyeimbangkan keahlian teknis dengan keterampilan interpersonal, sehingga pelatihan menjadi instrumen kunci dalam mempersiapkan kesiapan karier mereka.

Kedua teori di atas sangat relevan untuk topik penelitian ini khususnya untuk menganalisis pengaruh pelatihan soft skills dan pelatihan hard skills terhadap kesiapan karier pegawai Generasi Z di konteks lokasi yang spesifik. Maka dari itu, hipotesis untuk penelitian yang diajukan yaitu sebagai berikut:



**H1: Pelatihan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai.**

Pelatihan soft skills mencakup kemampuan interpersonal, komunikasi, leadership, dan problem solving yang penting untuk menghadapi dinamika pekerjaan modern, termasuk bagi generasi Z yang akan mendominasi angkatan kerja. Penelitian Zakian et al., (2024) menunjukkan bahwa pelatihan leadership dan problem solving sebagai bagian dari soft skills memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan hotel. Junipitoyo et al., (2021) juga menegaskan bahwa pengalaman on the job training dapat menumbuhkan etos kerja, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama, yang merupakan inti dari soft skills, sehingga mempersiapkan individu menghadapi tantangan kerja. Sementara itu, Riyanto & Wulandari (2024) menemukan bahwa self-efficacy dan job training, yang seringkali dipengaruhi oleh penguasaan soft skills, berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Berdasarkan temuan-temuan ini, dapat diasumsikan bahwa pelatihan soft skills akan berdampak positif terhadap kesiapan karier pegawai.

**H2: Pelatihan hard skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai.**

Hard skills sebagai keterampilan teknis yang relevan dengan bidang kerja berperan penting dalam menunjang kesiapan karier, karena memberikan kompetensi praktis yang dibutuhkan di lapangan. Penelitian Februari et al., (2024) membuktikan bahwa pelatihan hard

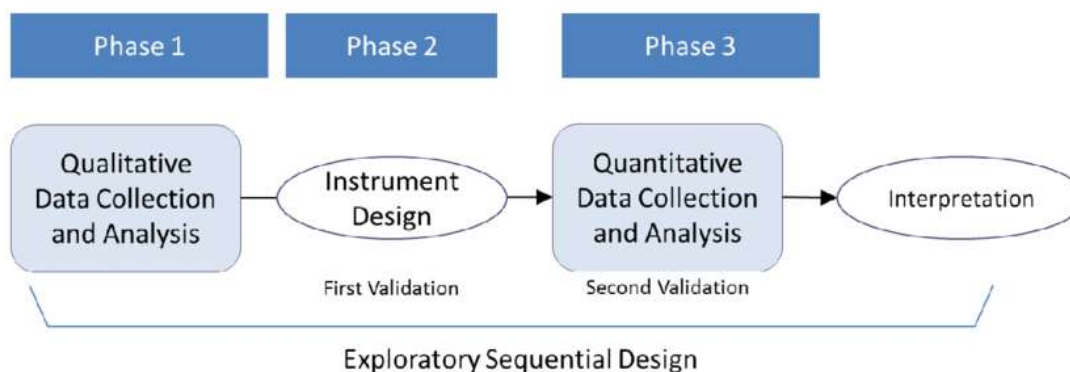
skill berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM di UMKM, walaupun soft skill tidak berpengaruh secara parsial. Zakian et al., (2024) juga menemukan bahwa pelatihan pelayanan (hard skill) memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan hotel, terutama pada departemen operasional. Sihombing & Syahrial (2025) menegaskan bahwa pelatihan secara umum, yang di dalamnya mencakup penguasaan hard skill, berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan vokasi. Hal ini mendukung asumsi bahwa peningkatan penguasaan hard skills dapat secara langsung meningkatkan kesiapan karier pegawai.

### **H3: Pelatihan soft skills dan pelatihan hard skills secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai.**

Kesiapan karier tidak hanya ditentukan oleh penguasaan keterampilan teknis (hard skills), tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan non-teknis (soft skills) yang menunjang adaptasi dan kolaborasi di lingkungan kerja. Penelitian Februari et al., (2024) menunjukkan bahwa secara simultan, pelatihan soft skill dan hard skill bersama tingkat pendidikan berkontribusi sebesar 65,6% terhadap kualitas SDM. Zakian et al., (2024) juga membuktikan bahwa kombinasi peningkatan soft skill dan hard skill berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan di industri perhotelan. Riyanto & Wulandari (2024) menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa job training (yang mencakup kedua jenis keterampilan) bersama faktor lain secara simultan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Oleh karena itu, kombinasi pelatihan soft skills dan hard skills diyakini mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kesiapan karier pegawai.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method dengan desain sequential exploratory. Desain ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti melalui eksplorasi kualitatif terlebih dahulu, kemudian memperkuat temuan tersebut dengan data kuantitatif yang seluruhnya dalam konteks pegawai generasi Z di Kota Mataram, Lombok. Tahap kualitatif bertujuan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan kebutuhan pelatihan dari pegawai Generasi Z, yang selanjutnya menjadi dasar dalam penyusunan instrumen kuesioner kuantitatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan meningkatkan validitas hasil penelitian.



**Gambar 2. Tahapan penelitian berdasarkan desain sequential exploratory (Sumber: Mazzei & De Bosscher, 2013).**

Gambar di atas menerangkan bahwa penelitian ini memiliki 3 tahap utama. Tahap pertama, tahap kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 7 pegawai Generasi Z dari berbagai sektor industri yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan kriteria usia, lama bekerja, dan keterlibatan dalam pelatihan. Pemilihan 7 pegawai sebagai

responden dalam wawancara mendalam ini didasari oleh pendapat dari Young & Casey (2019) yang mengatakan bahwa wawancara dengan 6-9 informan biasanya sudah menghasilkan data yang jenuh. Dalam penelitian ini, informan dipilih berdasarkan kriteria tertentu seperti: kelahiran tahun 1997 hingga 2012, bekerja sebagai pegawai tetap. Data hasil wawancara kemudian dianalisis menggunakan NVivo dengan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema terkait pengaruh pelatihan soft skills dan hard skills terhadap kesiapan karier.

Tahap kedua, mendesain instrument, yang di mana instrument disusun dalam bentuk kuesioner berdasarkan hasil analisis pada tahap pertama. Dalam penyusunan kuesioner dan merujuk pada hasil tahap pertama, variabel Pelatihan Soft Skills (X1) diukur melalui tiga indikator, yaitu komunikasi & public speaking, kerja sama & kolaborasi, serta manajemen waktu & adaptasi. Variabel Pelatihan Hard Skills (X2) diukur melalui penguasaan keterampilan teknis, pemecahan masalah teknis, dan peningkatan produktivitas. Sementara itu, variabel Kesiapan Karier (Y) diukur melalui kepercayaan diri & kemandirian, daya saing, serta kesiapan menghadapi perubahan.

Tahap ketiga yaitu tahap kuantitatif, melibatkan 120 responden Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling yang dianalisis dengan SPSS. Instrumen kuesioner yang digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yang pada akhirnya akan diinterpretasi menggunakan beberapa pedoman SPSS.

Tahap ketiga yaitu tahap kuantitatif, melibatkan 120 responden Generasi Z di Kota Mataram. Karena jumlah populasi pegawai Generasi Z tidak diketahui secara pasti, penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Cochran pada tingkat kepercayaan 95%, proporsi  $p=0,5$ , dan margin of error sekitar 8,95%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimal sekitar 120 responden. Penggunaan rumus Cochran yaitu sebagai berikut:

$$n_0 = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2}$$

Keterangan:

Tingkat kepercayaan: 95% ( $Z = 1.96$ )

Proporsi konservatif:  $p = 0.5$

Margin of error: 8,95% maka  $e = 0.0895$

$$n_0 = \frac{1,96^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)}{0,0895^2}$$

$$= 119,99 \text{ (dibulatkan 120)}$$

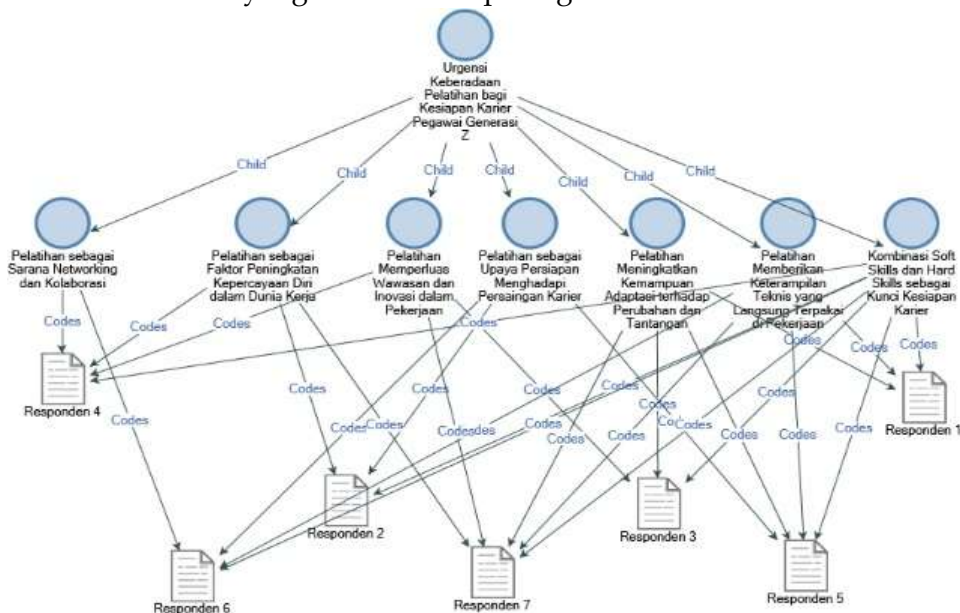
Untuk mengantisipasi non-respons, peneliti mendistribusikan kuesioner lebih banyak dari jumlah tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi (Generasi Z yang bekerja di Kota Mataram) dan dilanjutkan dengan snowball sampling hingga kuota responden tercapai. Instrumen kuesioner yang digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS untuk menguji pengaruh kedua variabel independen

terhadap variabel dependen, yang kemudian diinterpretasikan menggunakan pedoman statistik yang relevan.

Dalam rangka memastikan keabsahan data kualitatif, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber dan member checking. Pada tahap kuantitatif, uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan etika penelitian, termasuk memperoleh persetujuan dari responden melalui informed consent, menjaga kerahasiaan identitas partisipan, dan menggunakan data semata-mata untuk kepentingan akademik. Pendekatan metodologis ini diharapkan menghasilkan temuan yang akurat, dapat dipercaya, dan relevan dengan kebutuhan pengembangan program pelatihan bagi Generasi Z.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 7 pegawai generasi Z, dengan menggunakan pendekatan analisis tematik, menunjukkan bahwa terdapat tema utama yang digali yaitu "Urgensi Keberadaan Pelatihan bagi Kesiapan Karier Pegawai Generasi Z" yang di mana tema ini menghasilkan 7 sub-tema yang divisualisasi pada gambar berikut:



Gambar 2. Data mapping tentang urgensi keberadaan pelatihan bagi kesiapan karier pegawai generasi z.

Tujuh subtema di atas direpresentasikan oleh beberapa kutipan wawancara dari responden. Kutipan wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Representasi kutipan wawancara

No	Subtema	Kutipan Wawancara (Responden/R)
1	Pelatihan sebagai Faktor Peningkatan Kepercayaan Diri dalam Dunia Kerja	<p>"Pelatihan public speaking membuat saya tidak grogi saat presentasi di depan manajemen." (R2)</p> <p>"Setelah ikut pelatihan komunikasi, saya jadi berani menyampaikan pendapat di rapat." (R4)</p> <p>"Kalau sudah tahu caranya, jadi nggak takut lagi ketemu klien." (R7)</p>
2	Pelatihan Meningkatkan Kemampuan Adaptasi terhadap	<p>"Pelatihan teknologi baru membantu saya cepat adaptasi dengan sistem di kantor." (R1)</p> <p>"Setelah pelatihan, saya nggak kaget lagi kalau ada perubahan SOP." (R3)</p>



No	Subtema	Kutipan Wawancara (Responden/R)
3	Perubahan dan Tantangan	"Pelatihan membuat saya siap menghadapi update aplikasi kerja." (R5) "Dengan pelatihan, saya bisa cepat belajar hal baru." (R7)
	Pelatihan	"Pelatihan Excel lanjut langsung saya pakai untuk laporan mingguan." (R1)
	Memberikan Keterampilan Teknis yang Langsung Terpakai di Pekerjaan	"Belajar coding dari pelatihan langsung membantu proyek tim." (R5) "Setelah pelatihan desain, saya bisa bikin materi promosi sendiri." (R6) "Skill teknis yang saya pelajari langsung terpakai di tugas harian." (R7)
4	Kombinasi Soft Skills dan Hard Skills sebagai Kunci Kesiapan Karier	"Skill teknis saja tidak cukup kalau komunikasi kita buruk." (R6) "Soft skills bikin kita bisa kerja sama, hard skills bikin kita produktif." (R1)
5	Pelatihan	"Dua-duanya penting, soalnya dunia kerja butuh balance." (R4)
	Memperluas Wawasan dan Inovasi dalam Pekerjaan	"Pelatihan memberi ide untuk memperbaiki proses kerja." (R3) "Dari pelatihan, saya belajar cara baru mengatur proyek." (R4) "Pelatihan bikin saya lebih kreatif cari solusi masalah." (R7)
6	Pelatihan sebagai Upaya Persiapan Menghadapi Persaingan Karier	"Kalau kita nggak upgrade skill, bisa ketinggalan dari rekan kerja lain." (R2) "Pelatihan bikin saya punya nilai lebih dibanding kandidat lain." (R5) "Dengan skill baru, saya bisa bersaing untuk promosi." (R6)
7	Pelatihan sebagai Sarana Networking dan Kolaborasi	"Pelatihan jadi ajang kenal orang baru dari divisi lain." (R4) "Dari pelatihan, saya dapat partner kerja untuk proyek lintas unit." (R6)

Tujuh subtema di atas merupakan uraian tentang urgensi keberadaan pelatihan bagi kesiapan karier pegawai generasi Z. Penjelasan lebih lanjut mengenai tujuh subtema di atas yaitu sebagai berikut:

#### **Pelatihan sebagai Faktor Peningkatan Kepercayaan Diri dalam Dunia Kerja**

Bagi Generasi Z, kepercayaan diri menjadi modal penting untuk bisa bersaing di lingkungan kerja yang dinamis. Responden 2, 4, dan 7 menyampaikan bahwa pelatihan, khususnya yang berfokus pada soft skills seperti public speaking, komunikasi interpersonal, dan manajemen waktu, membantu mereka lebih percaya diri saat berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, maupun klien. Peningkatan rasa percaya diri ini dirasakan bukan hanya saat melakukan presentasi atau rapat, tetapi juga ketika mereka harus mengambil keputusan atau menghadapi situasi kerja yang menuntut inisiatif tinggi. Selain itu, rasa percaya diri yang terbangun melalui pelatihan memberi efek domino pada kinerja sehari-hari. Responden 4 menegaskan bahwa ketika ia merasa percaya diri, ia lebih berani memberikan ide, sementara responden 7 mengaku pelatihan membuatnya lebih siap untuk menerima tanggung jawab baru. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan hanya membekali keterampilan teknis, tetapi juga menguatkan aspek psikologis pegawai sehingga mereka mampu menampilkan performa terbaik di tempat kerja.

#### **Pelatihan Meningkatkan Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan dan Tantangan**

Generasi Z menghadapi dunia kerja yang berubah cepat, baik dari segi teknologi, metode kerja, maupun budaya organisasi. Responden 1, 3, 5, dan 7 menekankan bahwa pelatihan menjadi sarana efektif untuk mengasah kemampuan beradaptasi. Pelatihan memungkinkan



mereka memahami tuntutan baru pekerjaan, seperti penggunaan aplikasi kolaborasi digital atau penerapan metode kerja hybrid. Dengan begitu, mereka tidak hanya siap secara teknis, tetapi juga secara mental dalam menghadapi perubahan. Responden 3 bahkan menuturkan bahwa sebelum mengikuti pelatihan, ia merasa sulit menyesuaikan diri dengan gaya kerja tim yang berbeda. Namun, setelah pelatihan, ia lebih cepat mempelajari pola kerja rekan dan memodifikasi caranya agar selaras dengan kebutuhan tim. Hal ini sejalan dengan pernyataan responden 7 yang menganggap pelatihan sebagai “jembatan” untuk menghadapi transisi besar di tempat kerja. Kemampuan adaptasi ini menjadi nilai tambah yang mempermudah Generasi Z bertahan di era kerja yang penuh ketidakpastian.

#### **Pelatihan Memberikan Keterampilan Teknis yang Langsung Terpakai di Pekerjaan**

Pelatihan hard skills dinilai memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja. Responden 1, 5, 6, dan 7 menekankan bahwa penguasaan keterampilan teknis, seperti penggunaan software tertentu, penyusunan laporan profesional, atau teknik analisis data, sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Misalnya, responden 1 mengaku pelatihan Excel lanjutan membuat pekerjaannya yang dulu memakan waktu berjam-jam kini dapat diselesaikan dalam hitungan menit. Dampak nyata ini membuat pelatihan dianggap sebagai investasi strategis bagi pegawai. Responden 6 menuturkan bahwa keterampilan teknis yang ia peroleh dari pelatihan langsung meningkatkan kualitas output pekerjaannya, sehingga lebih diakui oleh atasan. Sementara itu, responden 7 melihat hard skills sebagai pondasi utama yang membuatnya mampu bersaing di dunia kerja yang sarat tuntutan kompetensi teknis. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan teknis hasil pelatihan mampu memberikan nilai tambah yang signifikan bagi kesiapan karier.

#### **Kombinasi Soft Skills dan Hard Skills sebagai Kunci Kesiapan Karier**

Mayoritas responden menyadari bahwa keberhasilan di dunia kerja tidak cukup hanya mengandalkan satu jenis keterampilan. Responden 1, 2, 4, 5, 6, dan 7 mengungkapkan bahwa kombinasi soft skills dan hard skills adalah formula paling efektif untuk menyiapkan Generasi Z menghadapi tantangan karier. Soft skills mendukung interaksi sosial, manajemen tim, dan pemecahan masalah, sedangkan hard skills memastikan pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar profesional. Responden 2 menekankan bahwa soft skills membuat ia lebih mudah membangun hubungan dengan klien, sementara hard skills memastikan hasil pekerjaannya memuaskan. Responden 4 bahkan menyatakan bahwa ia baru merasa benar-benar siap terjun di dunia kerja ketika kedua keterampilan ini berkembang bersamaan. Dengan demikian, kombinasi pelatihan yang memadukan kedua aspek ini mampu membentuk pegawai Generasi Z yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga matang secara sosial dan emosional.

#### **Pelatihan Memperluas Wawasan dan Inovasi dalam Pekerjaan**

Pelatihan juga menjadi pintu masuk bagi Generasi Z untuk memperoleh wawasan baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Responden 3, 4, dan 7 menyampaikan bahwa pelatihan memperkenalkan metode, teknologi, dan tren terbaru yang sebelumnya tidak mereka ketahui. Hal ini tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga mendorong mereka untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif. Responden 4 menuturkan bahwa setelah mengikuti pelatihan digital marketing, ia dapat mengusulkan strategi baru yang akhirnya meningkatkan penjualan timnya. Responden 7 menambahkan bahwa wawasan baru dari pelatihan memberinya kepercayaan untuk mencoba pendekatan kerja yang berbeda dari kebiasaan tim, sehingga menghasilkan ide-ide segar yang diapresiasi atasan. Dengan demikian, pelatihan berperan penting dalam membentuk mindset inovatif yang dibutuhkan untuk keberlanjutan karier.

#### **Pelatihan sebagai Upaya Persiapan Menghadapi Persaingan Karier**

Persaingan di dunia kerja modern semakin ketat, dan Generasi Z menyadari bahwa pelatihan adalah salah satu strategi terbaik untuk menjaga daya saing. Responden 2, 5, dan 6

menyampaikan bahwa pelatihan membantu mereka memiliki nilai tambah dibandingkan rekan kerja lainnya. Responden 5, misalnya, menganggap pelatihan sebagai “senjata” untuk tetap relevan di tengah perkembangan industri yang cepat. Responden 6 menekankan bahwa di lingkungan kerja yang kompetitif, memiliki keterampilan tambahan hasil pelatihan bisa menjadi pembeda saat penilaian kinerja atau promosi jabatan. Responden 2 juga menambahkan bahwa dengan pelatihan, ia memiliki kepercayaan diri lebih untuk bersaing memperebutkan posisi strategis. Hal ini memperlihatkan bahwa pelatihan tidak hanya mempersiapkan pegawai untuk bekerja, tetapi juga membantu mereka bertahan dan berkembang di tengah kompetisi.

#### **Pelatihan sebagai Sarana Networking dan Kolaborasi**

Selain menambah keterampilan, pelatihan juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk membangun jaringan profesional. Responden 4 dan 6 mengungkapkan bahwa selama mengikuti pelatihan, mereka bertemu dengan peserta dari berbagai divisi dan perusahaan. Hal ini membuka peluang kolaborasi, berbagi pengetahuan, bahkan potensi rekrutmen di masa depan. Responden 4 bercerita bahwa dari sebuah pelatihan kepemimpinan, ia mendapat kontak beberapa profesional yang kemudian menjadi mitra dalam proyek lintas divisi. Responden 6 juga merasakan manfaat serupa, di mana hubungan yang terjalin di pelatihan berlanjut menjadi kerja sama di luar perusahaan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya memperkuat kompetensi individu, tetapi juga memperluas jejaring yang dapat mendukung perkembangan karier di masa mendatang.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terdapat temuan yang menarik khususnya pada subtema empat yang di mana seluruh responden mengungkapkan bahwa kombinasi soft skills dan hard skills sebagai kunci kesiapan karier pegawai. Hal ini mengilustrasikan bahwa pelatihan soft skill dan pelatihan hard skill diduga memiliki pengaruh yang besar terhadap kesiapan karir pegawai. Untuk menguji ini, maka diperlukan tindak lanjut dari sisi kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner guna mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan soft skill dan pelatihan hard skill terhadap kesiapan karir.

Pernyataan dalam kuesioner telah disesuaikan dengan hasil wawancara sebelumnya yang di mana pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Desain instrument kuesioner

Variabel	Indikator	Pernyataan
Pelatihan Soft Skills (X1)	Komunikasi & Public Speaking	X1.1 Pelatihan soft skills membantu saya berbicara lebih percaya diri di depan umum.
		X1.2 Setelah pelatihan, saya mampu mengemukakan pendapat dengan jelas di rapat atau diskusi kerja.
	Kerja Sama & Kolaborasi	X1.3 Pelatihan meningkatkan kemampuan saya bekerja sama dengan rekan kerja dari berbagai divisi.
		X1.4 Pelatihan mendorong saya untuk lebih terbuka dalam menerima masukan dari rekan kerja.
	Manajemen Waktu & Adaptasi	X1.5 Pelatihan membuat saya lebih mampu mengatur waktu dan prioritas pekerjaan.
		X1.6 Pelatihan membantu saya cepat beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja.
Pelatihan Hard Skills (X2)	Penguasaan Keterampilan Teknis	X2.1 Pelatihan hard skills memberi saya kemampuan teknis yang langsung dapat digunakan dalam pekerjaan.
		X2.2 Pelatihan membantu saya menguasai teknologi atau aplikasi baru yang digunakan di tempat kerja.

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kesiapan Karier (Y)	Pemecahan Masalah Teknis	X2.3 Setelah pelatihan, saya lebih terampil menyelesaikan masalah teknis di pekerjaan. X2.4 Pelatihan meningkatkan kecepatan dan ketepatan saya dalam menyelesaikan tugas.
	Peningkatan Produktivitas	X2.5 Pelatihan membuat saya lebih produktif dalam menjalankan tugas harian. X2.6 Pelatihan membantu saya menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas.
	Kepercayaan Diri & Kemandirian	Y1.1 Pelatihan membuat saya lebih percaya diri menghadapi tantangan di dunia kerja. Y1.2 Pelatihan meningkatkan kemandirian saya dalam mengambil keputusan.
	Daya Saing	Y1.3 Pelatihan meningkatkan daya saing saya dibandingkan pegawai lain. Y1.4 Pelatihan memberi saya peluang lebih besar untuk promosi atau kenaikan jabatan.
	Kesiapan Menghadapi Perubahan	Y1.5 Pelatihan membuat saya siap menghadapi perubahan teknologi dan prosedur kerja. Y1.6 Pelatihan membantu saya terus memperbarui keterampilan agar tetap relevan di dunia kerja.

Pernyataan yang dikembangkan dari hasil wawancara di atas digunakan dalam instrumen kuesioner, namun seluruh pernyataan harus melalui uji validitas dan uji reliabilitas, berikut hasilnya:

Tabel 3. Uji validitas

No	Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai Sig.	Keputusan
1	X1.1	0,753	0,1793	0,000	Valid
2	X1.2	0,766	0,1793	0,000	Valid
3	X1.3	0,771	0,1793	0,000	Valid
4	X1.4	0,803	0,1793	0,000	Valid
5	X1.5	0,766	0,1793	0,000	Valid
6	X1.6	0,773	0,1793	0,000	Valid
7	X2.1	0,854	0,1793	0,000	Valid
8	X2.2	0,809	0,1793	0,000	Valid
9	X2.3	0,814	0,1793	0,000	Valid
10	X2.4	0,820	0,1793	0,000	Valid
11	X2.5	0,852	0,1793	0,000	Valid
12	X2.6	0,856	0,1793	0,000	Valid
13	Y.1	0,791	0,1793	0,000	Valid
14	Y.2	0,808	0,1793	0,000	Valid
15	Y.3	0,833	0,1793	0,000	Valid
16	Y.4	0,847	0,1793	0,000	Valid
17	Y.5	0,788	0,1793	0,000	Valid
18	Y.6	0,777	0,1793	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3 di atas, dengan menggunakan pedoman dari Pallant (2020), nilai Sig. (2-tailed) untuk seluruh pernyataan di variable berada pada angka .000 yang di mana ini  $<0,05$ , serta  $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$ . Maka dari itu, seluruh pernyataan atau variabel dinyatakan valid. Seluruh variabel atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid, selanjutnya diperlukan uji reliabilitas yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji reliabilitas	
Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.896	18

Tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896. Berdasarkan pedoman dari Guildford (1956), nilai 0,896 berada pada rentan 0,80 sampai 1,0 yang di mana ini masuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi. Maka, disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas sangat tinggi atau alat ukur sangat dapat diandalkan dan menghasilkan data yang sangat akurat serta stabil. Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas, maka kuesioner dapat digunakan. 120 responden yang telah mengisi kuesioner tersebar di seluruh wilayah Kota Mataram dan data yang diperoleh dinyatakan layak untuk dilakukan analisis regresi linear berganda melalui SPSS melalui uji t dan uji f serta diinterpretasi menggunakan pedoman dari Pallant (2020).

Tabel 5. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.197	1.910		.627
	Pelatihan Soft Skill	.423	.068	.410	6.212
	Pelatihan Hard Skill	.516	.061	.559	8.471

a. Dependent Variable: Kesiapan Karier Pegawai

Interpretasi hasil uji t berdasarkan tabel di atas yaitu sebagai berikut:

Nilai Sig. variable X1 (Pelatihan Soft Skill) sebesar 0,00 ( $<0,05$ ) maka disimpulkan bahwa variable X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kesiapan Karier Pegawai) Nilai Sig. variable X2 (Pelatihan Hard Skill) sebesar 0,00 ( $<0,05$ ) maka disimpulkan bahwa variable X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kesiapan Karier Pegawai)

Tabel 6. Uji f

## ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.818	2	258.909	56.392	.000b
	Residual	537.174	117	4.591		

Total 1054.992 119

- a. Dependent Variable: Kesiapan Karier Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Hard Skill, Pelatihan Soft Skill

Interpretasi hasil uji f berdasarkan tabel di atas yaitu sebagai berikut:

Nilai Sig. sebesar 0,00 ( $<0,05$ ) maka disimpulkan bahwa variable X1 (Pelatihan Soft Skill) dan X2 (Pelatihan Hard Skill) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kesiapan Karier Pegawai).

Uji regresi linear berganda di atas khususnya dalam melihat pengaruh secara simultan, dapat dipahami secara lebih dalam dengan melihat output koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 7. Output koefisien determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701a	.491	.482	2.143

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Hard Skill, Pelatihan Soft Skill

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan pedoman dari Guildford (1956), diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,482 maka disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) sebesar 48,2%. Berdasarkan hasil analisis tematik hasil wawancara dan analisis regresi linear berganda di atas, maka disimpulkan bahwa temuan dari hasil kualitatif sejalan dengan temuan kuantitatif. Kombinasi soft skills dan hard skills memang benar dapat dikatakan sebagai kunci kesiapan karier pegawai, khususnya pada kalangan pegawai generasi Z. Hal ini didukung oleh temuan kuantitatif yang di mana adanya pelatihan soft skill dan pelatihan hard skill baik secara parsial maupun simultan memiliki pangaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai. Bahkan, pelatihan soft skill dan pelatihan hard skill secara simultan berpengaruh sebesar 48,2% terhadap kesiapan karier pegawai.

#### Pembahasan

#### **Hipotesis 1 (H1): Pelatihan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai**

Hipotesis 1 diterima. Hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa pelatihan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai Generasi Z, dengan nilai Sig. sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) dan beta 0,410. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas pelatihan soft skills yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Temuan ini selaras dengan data kualitatif, di mana responden mengungkapkan bahwa pelatihan komunikasi, public speaking, kerja sama tim, dan manajemen waktu membantu meningkatkan rasa percaya diri (R2, R4, R7), kemampuan beradaptasi (R1, R3, R5), serta keterbukaan terhadap masukan. Soft skills juga diakui sebagai modal penting untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan efektif, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan multikultural.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Zakian et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan leadership dan problem solving sebagai bagian dari soft skills meningkatkan kinerja karyawan. Riyanto & Wulandari (2024) juga menegaskan bahwa job training yang mengasah soft skills berkontribusi pada kesiapan kerja mahasiswa. Dengan demikian, penguasaan soft skills

tidak hanya membentuk keterampilan interpersonal, tetapi juga mempersiapkan mental dan sikap profesional pegawai untuk menghadapi perubahan dan persaingan kerja.

### **Hipotesis 2 (H2): Pelatihan hard skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai**

Hipotesis 2 diterima. Uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan hard skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai, dengan nilai Sig. sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) dan beta 0,559. Nilai beta yang lebih tinggi dibandingkan soft skills mengindikasikan bahwa keterampilan teknis memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kesiapan karier Generasi Z. Temuan ini sejalan dengan data kualitatif. Responden menegaskan bahwa pelatihan hard skills, seperti penguasaan software, teknik analisis data, coding, dan desain, memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja (R1, R5, R6, R7). Misalnya, pelatihan Excel lanjutan memungkinkan pekerjaan yang sebelumnya memakan waktu berjam-jam diselesaikan dalam hitungan menit. Selain itu, hard skills dianggap sebagai “modal utama” untuk bersaing di dunia kerja yang sarat tuntutan teknis.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Februari et al. (2024) yang menemukan bahwa pelatihan hard skills berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM, serta Riyanto et al. (2023) yang menyatakan bahwa hard skills merupakan faktor dominan kesiapan kerja di era industri 4.0. Dengan demikian, hard skills menjadi fondasi yang memastikan pegawai mampu menjalankan tugas sesuai standar profesional yang diharapkan organisasi.

### **Hipotesis 3 (H3): Pelatihan soft skills dan pelatihan hard skills secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai**

Hipotesis 3 diterima. Hasil uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa pelatihan soft skills dan hard skills secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai, dengan nilai Sig. 0,000 ( $<0,05$ ) dan kontribusi sebesar 48,2% terhadap variasi kesiapan karier. Hal ini membuktikan bahwa kedua jenis keterampilan tersebut saling melengkapi dan tidak dapat berdiri sendiri dalam mempersiapkan Generasi Z memasuki dunia kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan kualitatif, khususnya pada subtema “Kombinasi Soft Skills dan Hard Skills sebagai Kunci Kesiapan Karier” yang diungkapkan hampir seluruh responden (R1, R2, R4, R5, R6, R7). Mereka menekankan bahwa soft skills mempermudah interaksi sosial, kolaborasi, dan adaptasi, sementara hard skills menjamin kemampuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan. Kombinasi keduanya membuat pegawai lebih kompeten, percaya diri, dan siap menghadapi persaingan karier.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Zakian et al. (2024) yang membuktikan bahwa kombinasi soft skills dan hard skills meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Februari et al. (2024) juga menemukan kontribusi simultan kedua keterampilan ini terhadap kualitas SDM mencapai 65,6%. Oleh karena itu, organisasi disarankan merancang program pelatihan terpadu yang mengembangkan kedua aspek keterampilan ini secara seimbang, guna memastikan kesiapan karier pegawai di era kerja yang semakin kompleks.

## **5. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan soft skills dan pelatihan hard skills terhadap kesiapan karier pegawai Generasi Z di Kota Mataram, Lombok, dengan menggunakan pendekatan mixed method desain sequential exploratory. Tahap kualitatif melalui wawancara mendalam mengungkap tujuh tema utama terkait urgensi pelatihan bagi kesiapan karier, sedangkan tahap kuantitatif melalui kuesioner dan analisis regresi linear berganda

memberikan pembuktian empiris terhadap pengaruh kedua jenis pelatihan tersebut. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai. Keterampilan seperti komunikasi, public speaking, kerja sama tim, manajemen waktu, dan adaptasi terhadap perubahan terbukti meningkatkan rasa percaya diri, kesiapan mental, dan kemampuan berinteraksi pegawai dalam lingkungan kerja yang dinamis.
- 2) Pelatihan hard skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai. Keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan, seperti penguasaan software, analisis data, dan kemampuan teknis bidang spesifik, memberikan dampak langsung terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja, sekaligus meningkatkan daya saing pegawai di pasar kerja.
- 3) Pelatihan soft skills dan pelatihan hard skills secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier pegawai, dengan kontribusi sebesar 48,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua jenis keterampilan tersebut saling melengkapi dan perlu dikembangkan secara seimbang untuk membentuk pegawai yang siap menghadapi tantangan kerja di era digital.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kesiapan karier Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga membutuhkan kemampuan non-teknis yang mendukung kolaborasi, adaptasi, dan inovasi. Implikasi penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks penguatan kesiapan karier pegawai Generasi Z. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi rujukan bagi organisasi dalam merancang strategi pelatihan yang komprehensif dengan menyeimbangkan penguasaan hard skills yang bersifat teknis dengan pengembangan soft skills yang mendukung kemampuan adaptasi, komunikasi, dan kepemimpinan, sehingga pegawai tidak hanya kompeten dalam tugas fungsional, tetapi juga siap menghadapi dinamika karier jangka panjang. Dari sisi kebijakan pendidikan dan pelatihan, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi penyusunan kurikulum dan program pelatihan yang kontekstual serta selaras dengan karakteristik generasi muda di era digital. Secara teoretis, penelitian ini memperluas khazanah literatur mengenai kesiapan karier dengan menghadirkan perspektif empiris pada populasi Generasi Z di sektor kerja formal, yang selama ini relatif kurang dieksplorasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya diskursus akademik, tetapi juga menawarkan kontribusi praktis yang dapat meningkatkan kualitas SDM serta memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks.

## **Daftar Pustaka**

- Ambarwati, R. (2024). Challenges and Opportunities Management Human Resources in Industry 4.0 Focuses on Digital Skills Syamsudinnoor International Banjarmasin Airport, South Kalimantan. *International Journal of Economics (IJEK)*, 3(1).
- Aprilita, A. (2024). Strategi pengelolaan sumber daya manusia pada generasi Z tantangan dan peluang di era digital untuk meningkatkan kematangan karir. *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 221-235.
- Becker, G. S. (1964). *Human capita*. New York: N ational Bureau of Economic R esearch.
- Bhat, S. A., & Sheikh, B. A. (2024). Impact of Digitization on Human Resources: Challenges and Opportunities, *Journal of Production, Operations Management and Economics*, 4(2), 1-7



- Das, G. (2017). Changing Role of People Management in Digital Era. *Journal of Industrial Relationship, Corporate Governance & Management Explorer*, 1(3), 22-29.
- Dwiwarman, D. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Keterampilan Soft Skills Dan Hard Skills. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1538-1549.
- Estiana, R., Supriaman, S., Purnomo, D., & Sugiyanto, E. (2023). Pentingnya Penguasaan Soft Skill Bagi Generasi Z Di Kalangan Santri Pesantren Yaa Bunayya, Purwakarta. *Buletin Abdi Masyarakat*, 3(2), 1-10.
- Februari, B., Damanik, Z. G., & Hardi, S. C. (2024). Pengaruh Pelatihan Soft Skill, Pelatihan Hard Skill, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Di Ukm Tomimase UIN Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 823-839.
- Guildford, J.P. (1956). *Psychometric Method*. McGraw-Hill: New York.
- Hesketh, B. (1995). Personality and adjustment styles: A theory of work adjustment approach to career enhancing strategies. *Journal of Vocational behavior*, 46(3), 274-282.
- Irianto, W. S., Widayanti, E., & Erwanenda, M. R. (2025). Adaptasi Karier Siswa SMK di Era Digital: Peran Kesadaran Diri dan Kemampuan Inovasi Teknologi. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(2), 1529-1536.
- Junipitoyo, B., Susila, I. W., & Sutiadiningsih, A. (2021). Literature study on the effect of on the job training on work readiness. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(1), 48-53.
- Maryani, L., & Kuswanto, A. (2025). Keterampilan yang Dibutuhkan oleh Tenaga Administrasi di Era Digital. *Bookchapter Administrasi Perkantoran*, 1, 288-304.
- Mazzei, L., & De Bosscher, V. (2013). High Performance Judo: Organizational Factors for International Sporting Success. In *in EASM (Eds.) 1st PhD seminar "Research Designs and the Question of Relevance for Sport Management, September 10-11th, 2013 Istanbul, Turkey* (pp. 265-277).
- Molita, M., Yusuf, M., & Aryani, F. (2025). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Kota Bima. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 8(2), 277-283.
- Mula, I., & Ristiani, A. (2025). Transformasi Struktur Pekerjaan dan Kebutuhan Keterampilan di Era Teknologi AI dan Otomatisasi di Pasar Global. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 155-167.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.
- Prasetyo, N. D., & Prabowo, H. (2024). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Value Management Research*, 1(2), 87-96.
- Riyanto, F., & Wulandari, F. (2024, December). The Effect of Self Efficacy, Job Training, And Job Interest on Work Readiness of Solo Raya Students. In *Proceeding International Conference on Economic and Social Sciences* (Vol. 2, pp. 836-849).
- 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.
- Rizky, M. C., & Sumirat, O. (2024). Pengaruh Pelatihan Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Dihotel Bayu Hill Aceh Tengah Pengaruh Pelatihan Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Dihotel Bayu Hill Aceh Tengah. *Global Intellectual Community of Indonesia Journal*, 1(2), 66-70.
- Sawitri, D. R. (2022). *Perkembangan karier generasi z: Tantangan dan strategi dalam mewujudkan sdm Indonesia yang unggul*.
- Sihombing, R. J., & Syahrial, H. (2025). The Effect of Training and Self Efficacy on Work Readiness (Case Study on Tourism Vocational Training Participants at the Center for Vocational

- Training and Productivity Medan). *SAJMR: Southeast Asian Journal of Management and Research*, 3(3), 183-198.
- Tamba, R. D. (2024). Peluang dan tantangan dalam karir generasi Z di era revolusi industri 5.0. *Jurnal Komunikasi*, 2(9), 716-728.
- Widyaningsih, N. K. A., Sinaga, F., & Wirawan, P. E. (2023). Pengaruh pelatihan soft skill dan hard skill terhadap kinerja karyawan di Bali Beach Glamping Resort. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(3), 747-753.
- Young, D. S., & Casey, E. A. (2019). An examination of the sufficiency of small qualitative samples. *Social Work Research*, 43(1), 53-58.
- Zakian, Z. Rizky, M. C. & Sumirat, O. (2024). Pengaruh Pelatihan Soft skill dan Hard skill Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah. *Global Intellectual Community of Indonesia Journal*, 1(2), 66-70.