



BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Sejalan dengan itu, (Dessler, 2017) menjelaskan bahwa MSDM meliputi proses perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja dan keselamatan kerja.

(Mangkunegara, 2017) menambahkan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, (Mathis & Jackson, 2018) menekankan bahwa MSDM merupakan sistem formal dalam organisasi yang dirancang untuk memastikan pemanfaatan bakat dan kemampuan manusia secara optimal. Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses strategis dalam mengelola dan mengembangkan potensi manusia sebagai aset utama organisasi guna meningkatkan kinerja dan daya saing secara berkelanjutan.



2.1.2 Digital Mindset

Digital mindset merupakan pola pikir individu dalam memahami, menerima, dan memanfaatkan teknologi digital secara positif, adaptif, dan produktif untuk mendukung pengembangan kompetensi diri serta kesiapan menghadapi dunia kerja. *Digital mindset* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam menggunakan teknologi, tetapi juga mencakup sikap mental, keterbukaan terhadap perubahan, serta kemauan untuk terus belajar dan berinovasi di era digital.

Menurut (Westerman et al., 2014) *digital mindset* adalah cara berpikir individu yang berorientasi pada pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja, efektivitas kerja, dan pengembangan diri. Individu yang memiliki *digital mindset* yang baik cenderung mampu melihat teknologi sebagai peluang, bukan sebagai hambatan, sehingga lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Sejalan dengan pendapat tersebut, (OECD, 2019) menyatakan bahwa *digital mindset* mencakup sikap, kepercayaan diri, dan kesiapan mental individu dalam menghadapi transformasi digital. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, khususnya mahasiswa sebagai calon tenaga kerja, *digital mindset* menjadi fondasi penting dalam membentuk individu yang kompeten, adaptif, dan memiliki daya saing di pasar kerja. Oleh karena itu, penguatan *digital mindset* pada mahasiswa menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan *employability skill*.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi *Digital Mindset*

Digital mindset tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman, lingkungan, serta kesiapan individu dalam menghadapi perkembangan teknologi digital.

Menurut (Westerman et al., 2014) *digital mindset* terbentuk dari cara individu memandang teknologi digital sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan diri. Pola pikir ini berkembang seiring dengan pengalaman individu dalam memanfaatkan teknologi secara berkelanjutan. Sementara itu, (OECD, 2019) menjelaskan bahwa *digital mindset* dipengaruhi oleh kesiapan mental, lingkungan pembelajaran, serta intensitas interaksi individu dengan teknologi digital.

Dalam konteks mahasiswa, faktor-faktor ini sangat menentukan kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja berbasis digital. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, faktor-faktor yang memengaruhi *digital mindset* antara lain:

- 1) Pendidikan, yaitu proses pembelajaran formal maupun informal yang mendorong individu mengenal, memahami, dan menggunakan teknologi digital.
- 2) Lingkungan sosial, yaitu pengaruh keluarga, teman sebaya, dan lingkungan pendidikan yang mendukung pemanfaatan teknologi digital.
- 3) Pengalaman digital, yaitu pengalaman individu dalam menggunakan teknologi dan media digital dalam kehidupan sehari-hari.
- 4) Motivasi diri, yaitu dorongan internal untuk belajar, berkembang, dan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi.

- 5) Akses terhadap teknologi, yaitu ketersediaan perangkat digital dan jaringan internet yang memadai.

2.1.2.2 Indikator *Digital Mindset*

Menurut (Kane et al., 2015) *digital mindset* dapat dilihat dari sikap individu terhadap teknologi, kemauan untuk belajar hal baru, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan digital. Individu dengan *digital mindset* yang baik tidak hanya mampu menggunakan teknologi, tetapi juga memanfaatkannya secara strategis. Sementara itu, (OECD, 2019) menjelaskan bahwa *digital mindset* tercermin dari keterbukaan individu terhadap teknologi digital, kepercayaan diri dalam penggunaannya, serta pemanfaatan teknologi untuk pengembangan diri dan peningkatan kompetensi. Selanjutnya, (Vial, 2019) menjelaskan bahwa *digital mindset* berkaitan dengan respons individu terhadap perubahan digital, sedangkan (Rogers, 2016) menekankan pentingnya keterbukaan terhadap inovasi.

Berdasarkan pandangan tersebut, indikator *digital mindset* dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Keterbukaan terhadap teknologi digital, yaitu sikap menerima dan tidak menolak perkembangan teknologi baru.
- 2) Kemauan mempelajari teknologi baru, yaitu keinginan individu untuk terus meningkatkan kemampuan digital.
- 3) Adaptabilitas terhadap perubahan digital, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.
- 4) Kepercayaan diri dalam menggunakan teknologi, yaitu keyakinan individu



dalam memanfaatkan teknologi digital.

- 5) Pemanfaatan teknologi untuk pengembangan diri, yaitu penggunaan teknologi sebagai sarana belajar dan peningkatan kompetensi.

2.1.3 *Employability Skill*

Employability skill merupakan seperangkat keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki individu untuk memperoleh, mempertahankan, dan berkembang dalam dunia kerja. *Employability skill* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup keterampilan personal dan sosial yang mendukung kesiapan kerja individu. Menurut (Oliver, 2015), *employability skill* merupakan seperangkat pencapaian, keterampilan, pemahaman, dan atribut pribadi yang meningkatkan peluang individu untuk memperoleh pekerjaan, berhasil dalam pekerjaan yang dipilih, serta memberikan manfaat bagi dirinya, tenaga kerja, masyarakat, dan perekonomian. Keterampilan ini menjadi faktor penting dalam menentukan kesiapan lulusan untuk memasuki dunia kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut, (Robinson, 2000b) melalui laporan SCANS menyatakan bahwa *employability skill* mencakup keterampilan dasar, keterampilan berpikir, serta kualitas personal seperti tanggung jawab, kerja sama, dan etika kerja yang dibutuhkan di dunia kerja.

Sementara itu, (Andrews & Higson, 2008) menjelaskan bahwa *employability skill* mencerminkan kemampuan individu dalam mengaplikasikan *soft skills* dan *hard skill* secara seimbang, seperti komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan hak cipta atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

peraturan yang berlaku di Indonesia.



2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi *Employability Skill*

Menurut (Oliver, 2015), *Employability Skill* dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengembangkan keterampilan personal, sosial, dan profesional yang relevan dengan tuntutan dunia kerja. Keterampilan tersebut tidak hanya diperoleh melalui pendidikan formal, tetapi juga melalui pengalaman dan sikap individu dalam menghadapi lingkungan kerja yang dinamis.

Sejalan dengan itu, (Robinson 2000) dalam laporan SCANS menyatakan bahwa *employability skill* dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan dasar, keterampilan berpikir, serta kualitas personal yang dimiliki individu. Faktor-faktor tersebut menjadi penentu kesiapan individu untuk memasuki dan bertahan di dunia kerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, faktor-faktor yang memengaruhi *employability skill* antara lain:

- 1) Pendidikan, yaitu proses pembelajaran yang membekali individu dengan pengetahuan dan keterampilan dasar.
- 2) Pengalaman kerja atau praktik, yaitu pengalaman magang, organisasi, atau aktivitas kerja yang melatih keterampilan profesional.
- 3) Motivasi dan sikap kerja, yaitu kemauan untuk belajar, bertanggung jawab, dan berkembang.
- 4) Lingkungan sosial dan organisasi, yaitu dukungan lingkungan dalam mengembangkan keterampilan kerja dan interpersonal.
- 5) Kemampuan adaptasi terhadap perubahan, yaitu kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dan perubahan dunia kerja.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2.1.3.2 Indikator *Employability Skill*

Menurut (Andrews & Higson, 2008), *employability skills* dapat diidentifikasi melalui kemampuan *soft skills* dan *hard skills* yang dimiliki individu, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan berpikir kritis. Keterampilan tersebut menjadi faktor penting yang dinilai oleh pemberi kerja. Sementara itu, (Finch al., 2013) menyatakan bahwa *employability skill* tercermin dari kemampuan individu dalam berinteraksi secara efektif, menyelesaikan masalah, serta mengelola diri secara profesional di lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Oliver, 2015) *employability skill* merupakan kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan atribut pribadi yang mendukung keberhasilan seseorang dalam memperoleh pekerjaan. (Pool & Sewell, 2007) menjelaskan bahwa *employability skill* mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan kepercayaan diri. Selanjutnya, (Robinson, 2000a) menyatakan bahwa *employability skill* adalah keterampilan dasar yang diperlukan untuk bekerja secara efektif, sedangkan (OECD, 2019) menekankan bahwa *employability skill* berkaitan dengan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja modern. Berdasarkan pandangan tersebut, indikator *employability skill* dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kemampuan komunikasi, yaitu kemampuan menyampaikan ide dan informasi secara efektif.
- 2) Kerja sama tim, yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Kemampuan pemecahan masalah, yaitu kemampuan menganalisis dan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

menyelesaikan permasalahan kerja.

- 4) Kreativitas dan inovasi, yaitu kemampuan menghasilkan ide dan solusi baru.
Manajemen diri, yaitu kemampuan mengatur waktu, tanggung jawab, dan disiplin kerja.
- 5) Literasi digital, yaitu kemampuan menggunakan teknologi digital dalam mendukung aktivitas kerja.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat landasan teori serta menunjukkan perbedaan dan kebaruan (*novelty*) penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Berikut beberapa hasil penelitian yang relevan dengan topik mengenai peran *digital mindset* terhadap *employability skill*, yang dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang dan Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Pratama dan Nugroho, 2020b)	<i>Digital Mindset dan Kesiapan Kerja Mahasiswa</i> Jurnal Manajemen SDM	<i>Digital mindset</i> , kesiapan kerja, Alat Analisis : Regresi linier sederhana	<i>Digital mindset</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa
2	(Sari et al., 2020)	Pengaruh Literasi Digital terhadap <i>Employability Skill</i> Jurnal Pendidikan Ekonomi	Literasi digital & <i>employability skill</i> Alat Analisis : Regresi linier sederhana	Literasi digital meningkatkan <i>employability skill</i> mahasiswa
3	(Rahman dan Putri, 2021)	<i>Mindset Digital dan Kompetensi Kerja Generasi Muda</i> Jurnal Manajemen	<i>Digital mindset & kompetensi kerja</i> , Alat Analisis : SEM	<i>Digital mindset</i> berperan penting dalam pembentukan kompetensi kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Nama Pengarang dan Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	(Wibowo, 2021)	Kesiapan Kerja Mahasiswa di Era Digital Jurnal Ilmu Sosial	Kesiapan digital & <i>employability</i> Alat Analisis : Regresi linier sederhana	Kesiapan digital berpengaruh signifikan terhadap <i>employability</i>
5	(Lestari dan Hakim, 2021)	Transformasi Digital dan <i>Skill</i> Kerja Mahasiswa Jurnal Pendidikan	<i>Digital skill & employability skill</i> Alat Analisis : Regresi linier sederhana	Penguasaan digital meningkatkan daya saing kerja
6	(Ananda et al., 2022)	<i>Digital Mindset</i> sebagai Modal SDM Jurnal MSDM	<i>Digital mindset & kualitas SDM</i> Alat Analisis : Regresi linier sederhana	<i>Digital mindset</i> berpengaruh positif terhadap kualitas SDM
7	(Yusuf dan Amelia, 2022a)	<i>Employability Skill</i> Mahasiswa di Era Industri 4.0 Jurnal Ekonomi & Bisnis	<i>Soft skill, digital skill & employability</i> Alat Analisis : Regresi linier sederhana	Keterampilan digital menjadi faktor dominan <i>employability</i>
8	(Kurniawan, 2023)	Pengaruh Pola Pikir Digital terhadap Kesiapan Kerja Jurnal Manajemen Pendidikan	<i>Digital mindset & kesiapan kerja</i> Alat Analisis : Regresi linier sederhana	<i>Digital mindset</i> berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
9	(Fitriani dan Saputra, 2023)	<i>Digital Mindset</i> dan Daya Saing Lulusan Perguruan Tinggi Jurnal Pendidikan Tinggi	<i>Digital mindset & daya saing lulusan</i> Alat Analisis : Regresi linier sederhana	Saing lulusan <i>Mindset digital</i> meningkatkan daya saing lulusan
10	(Hidayat et al., 2024)	<i>Employability Skill</i> Mahasiswa di Era Digital	<i>Employability skills & Digital competence employability skill</i>	Literasi digital dan pola Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap <i>employability skill</i> .



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Nama Pengarang dan Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Jurnal Manajemen SDM	Alat Analisis : Regresi linier sederhana	

Sumber : Hasil Data yang diolah 2026

2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai keterkaitan antara variabel yang diteliti, berikut diuraikan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, yaitu antara *digital mindset* dan *employability skill*.

2.3.1 Hubungan antara Digital Mindset dan Employability Skill

Digital mindset memiliki hubungan yang erat dengan *employability skill* karena pola pikir individu terhadap teknologi digital sangat memengaruhi kesiapan dan kemampuan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Yang memiliki *digital mindset* yang baik cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, adaptif terhadap perkembangan teknologi, serta memiliki kemauan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi diri. Pola pikir ini mendorong individu untuk memanfaatkan teknologi digital sebagai sarana pengembangan keterampilan kerja. Melalui pemanfaatan teknologi digital, dapat mengembangkan berbagai *employability skill* seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, kreativitas, serta literasi digital. Semakin baik *digital mindset* yang dimiliki, semakin besar pula peluang individu untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan berbasis digital.

Dengan demikian, *digital mindset* tidak hanya berperan sebagai sikap mental terhadap teknologi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam membentuk



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

dan meningkatkan *employability skill*. Semakin kuat *digital mindset* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat *employability skill* yang dapat dicapai, sehingga individu menjadi lebih siap dan kompeten dalam menghadapi dunia kerja.

2.4 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan landasan konseptual yang menggambarkan hubungan logis antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan teori-teori yang relevan serta hasil penelitian terdahulu. (Sugiyono, 2019), kerangka pemikiran adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai permasalahan penelitian. Kerangka pemikiran membantu peneliti menjelaskan alur berpikir secara sistematis dari latar belakang masalah hingga perumusan hipotesis.

Sejalan dengan pendapat tersebut, (Riduwan & Kuncoro, 2017) menyatakan bahwa kerangka pemikiran berfungsi untuk memperjelas arah penelitian dengan menunjukkan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat yang didukung oleh teori dan penelitian sebelumnya. Dengan adanya kerangka pemikiran, hubungan sebab-akibat antar variabel dapat digambarkan secara jelas, baik dalam bentuk naratif maupun diagram konseptual.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara *digital mindset* sebagai variabel independen (X) dengan *employability skill* sebagai variabel dependen (Y) di Kota Tembilahan. *Digital mindset* mencerminkan pola pikir dalam memahami, menerima, dan memanfaatkan teknologi digital secara positif dan produktif. Mahasiswa yang memiliki *digital mindset* yang baik cenderung lebih terbuka terhadap perkembangan teknologi, adaptif terhadap



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

perubahan, serta memiliki kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. *Digital mindset* yang positif berperan penting dalam meningkatkan *employability skill*, karena pola pikir tersebut mendorong untuk memanfaatkan teknologi *digital* sebagai sarana pengembangan keterampilan kerja, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, kreativitas, dan literasi digital. Keterampilan-keterampilan tersebut merupakan bekal penting bagi remaja dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja di masa depan.

Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa semakin baik *digital mindset* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula *employability skill* yang mereka miliki. Kerangka pemikiran ini menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis penelitian mengenai peran *digital mindset* terhadap *employability skill* di Kota Tembilahan.



Keterangan:

X = Variabel independen (*Digital Mindset*)

Y = Variabel dependen (*Employability Skill*)

Digital mindset (X) berperan terhadap peningkatan *employability skill* (Y). Semakin positif pola pikir terhadap teknologi digital, semakin baik pula kesiapan dan keterampilan kerja yang dimiliki.



2.5 HIPOTESIS

Menurut (Sugiyono, 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan dan masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan data di lapangan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Diduga Peran *digital mindset* berpengaruh terhadap *employability skill* di Kota Tembilahan.

2.6 VARIABEL PENELITIAN

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Sugiyono, 2019) variabel penelitian adalah atribut atau sifat dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yang diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Digital Mindset*. *Digital mindset* merupakan pola pikir dalam memahami, menerima, dan memanfaatkan teknologi digital secara positif dan produktif, yang ditandai dengan keterbukaan terhadap teknologi, kemauan untuk belajar teknologi baru, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan digital, serta kepercayaan diri dalam menggunakan teknologi sebagai sarana pengembangan diri dan peningkatan kompetensi.



2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Employability Skill*. *Employability skill* merupakan seperangkat keterampilan yang dimiliki berkaitan dengan kesiapan memasuki dunia kerja, meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi, yang mendukung individu agar mampu bersaing dan berperan secara efektif dalam lingkungan kerja.

2.6.1 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel merujuk pada cara variabel yang digunakan dalam penelitian didefinisikan dan diukur secara konkret. Hal ini bertujuan agar setiap variabel dapat diobservasi, diukur, dan dianalisis secara jelas sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara tepat dan objektif.

1. *Digital Mindset* (Variabel Independen / X)

Digital mindset merupakan pola pikir dalam memahami, menerima, dan memanfaatkan teknologi digital secara positif dan produktif. *Digital mindset* menggambarkan kesiapan individu dalam menghadapi perkembangan teknologi serta kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan digital yang terjadi di lingkungan masyarakat maupun dunia kerja. Dalam penelitian ini, *digital mindset* diukur melalui tingkat keterbukaan remaja terhadap teknologi, kemauan untuk mempelajari teknologi baru, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan digital, rasa percaya diri dalam menggunakan teknologi, serta pemanfaatan teknologi untuk pengembangan diri. Adapun indikator *digital mindset* meliputi :



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

- 1) Keterbukaan terhadap teknologi digital, yaitu sikap dalam menerima dan tidak menolak perkembangan teknologi.
- 2) Kemauan belajar teknologi baru, yaitu keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan digital.
- 3) Adaptabilitas terhadap perubahan digital, yaitu kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang cepat.
- 4) Kepercayaan diri menggunakan teknologi, yaitu keyakinan dalam memanfaatkan teknologi digital tanpa rasa takut atau ragu.
- 5) Pemanfaatan teknologi untuk pengembangan diri, yaitu penggunaan teknologi sebagai sarana belajar dan peningkatan kompetensi.

Semakin baik *digital mindset* yang dimiliki remaja, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memanfaatkan teknologi secara produktif.

2. *Employability Skill* (Variabel Dependen / Y)

Employability skill merupakan seperangkat keterampilan yang dimiliki sebagai bekal kesiapan untuk memasuki dunia kerja dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Keterampilan ini mencakup kemampuan non-teknis (*soft skills*) yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang dinamis dan kompetitif. *Employability skill* diukur berdasarkan kemampuan dalam berkomunikasi, bekerja sama, memecahkan masalah, berpikir kreatif, serta beradaptasi terhadap perubahan. Indikator *employability skill* meliputi:

- 1) Kemampuan komunikasi, yaitu kemampuan dalam menyampaikan ide, pendapat, dan informasi secara efektif.
- 2) Kerja sama tim, yaitu kemampuan dalam bekerja bersama orang lain untuk



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

mencapai tujuan bersama.

- 3) Pemecahan masalah, yaitu kemampuan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan secara logis.
- 4) Kreativitas, yaitu kemampuan dalam menghasilkan ide-ide baru dan inovatif.
- 5) Kemampuan beradaptasi, yaitu kesiapan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan tuntutan kerja.

Dengan demikian, *employability skill* menjadi indikator penting dalam menilai kesiapan menghadapi dunia kerja di masa depan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Item	Skala
1	<i>Digital Mindset</i> (X)	Pola pikir dalam memahami, menerima, dan memanfaatkan teknologi digital secara positif, adaptif, dan produktif. (Kane et al., 2015)	1. Keterbukaan terhadap teknologi digital 2. Kemauan belajar teknologi baru 3. Adaptabilitas terhadap perubahan digital 4. Kepercayaan diri menggunakan teknologi 5. Pemanfaatan teknologi untuk pengembangan diri	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 - 10	Likert
2	<i>Employability Skill</i> (Y)	Keterampilan yang mencerminkan kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerja. (Oliver, 2015)	1. Kemampuan komunikasi 2. Kerja sama tim 3. Pemecahan masalah 4. Kreativitas 5. Kemampuan beradaptasi	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 - 10	Likert



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2.6.2 Indikator Variabel

a) Variabel Independen (*Digital Mindset*)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Digital Mindset* (X), yaitu pola pikir individu dalam memahami, menerima, dan memanfaatkan teknologi digital secara positif dan produktif. Variabel ini menggambarkan sikap remaja terhadap perkembangan teknologi digital, termasuk keterbukaan terhadap perubahan, kemauan untuk mempelajari teknologi baru, serta kemampuan beradaptasi dalam lingkungan digital. *Digital mindset* juga mencerminkan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi sebagai sarana pengembangan diri dan peningkatan kompetensi.

Digital mindset diukur melalui beberapa indikator, yaitu keterbukaan terhadap teknologi digital, kemauan belajar teknologi baru, adaptabilitas terhadap perubahan digital, kepercayaan diri dalam menggunakan teknologi, serta pemanfaatan teknologi untuk pengembangan diri. Semakin baik *digital mindset* yang dimiliki, maka semakin besar pula kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin berbasis teknologi.

b) Variabel Dependen (*Employability Skill*)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Employability Skill* (Y), yaitu keterampilan yang dimiliki individu sebagai bentuk kesiapan dalam memasuki dunia kerja. Variabel ini mencerminkan kemampuan remaja dalam menghadapi tantangan kerja, baik dari aspek komunikasi, kerja sama, maupun kemampuan menyelesaikan masalah. *Employability skill* menunjukkan sejauh mana individu memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk beradaptasi dan bersaing di

lingkungan kerja. Indikator *employability skill* meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi. Semakin baik digital *mindset* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula *employability skill* yang mereka kembangkan sebagai bekal kesiapan memasuki dunia kerja di masa depan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.