

Analisis Pengembangan Soft Skills Karyawan melalui Pengalaman Kerja di PT Enseval Putera Megatrading Tbk

Achmad Fauzi¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya, Indonesia¹

Corresponding Author: Achmadfauzi270220001@gmail.com^{1*}

Info Artikel

Received: 25 April 2026

Revised : 13 Mei 2026

Accepted: 21 Mei 2026

Published: 06 Juni 2026

Keywords: Soft Skills, Work Experience, Communication, Teamwork

Kata Kunci: Soft Skills, Pengalaman Kerja, Komunikasi, Kerja Sama Tim

Abstract

This study aims to analyze the development of employees' soft skills through work experience at PT Enseval Putera Megatrading Tbk. This research employed a descriptive qualitative method, with data collected through interviews, questionnaires, and documentation. The respondents consisted of 12 employees of PT Enseval Putera Megatrading Tbk. The findings indicate that work experience plays a significant role in developing employees' soft skills, particularly in communication, teamwork, discipline, adaptability, and problem-solving abilities. The results show that 75% of respondents were able to complete their tasks on time, 66.7% demonstrated good teamwork skills, and 58.3% were able to solve work-related problems independently. In addition, a supportive work environment, effective team communication, and supervisors' support were identified as important factors contributing to the development of employees' soft skills. Therefore, it can be concluded that work experience has a positive impact on improving the quality of human resources within the company and supports employees in becoming more professional and productive in the workplace.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan soft skills karyawan melalui pengalaman kerja di PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sumber data penelitian diperoleh dari 12 karyawan sebagai responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam pengembangan soft skills karyawan, terutama pada aspek komunikasi, kerja sama tim, disiplin, adaptasi, dan problem solving. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 75% responden mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 66,7% responden mampu bekerja sama dengan baik dalam tim, dan 58,3% responden mampu menyelesaikan masalah secara mandiri. Selain itu, lingkungan kerja yang suportif, komunikasi antar tim, dan dukungan atasan menjadi faktor penting dalam mendukung pengembangan soft skills karyawan. Dengan demikian, pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Multidisipliner

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia dengan keterampilan khusus, tetapi juga memiliki kemampuan *soft skills* yang memadai. Soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pengembangan soft skills karyawan menjadi salah satu strategi utama perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Salah satu cara efektif dalam mengembangkan soft skills adalah melalui pengalaman kerja yang diperoleh karyawan selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar secara langsung dari situasi nyata, menghadapi berbagai tantangan, serta berinteraksi dengan berbagai pihak. Proses ini secara tidak langsung membentuk karakter, pola pikir, dan kemampuan interpersonal karyawan.

PT Enseval Putera Megatrading Tbk sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan logistik produk kesehatan sejak tahun 1993 memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan soft skills karyawan. Dengan dinamika kerja yang kompleks dan tuntutan pelayanan yang tinggi, karyawan dituntut untuk tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki soft skills yang kuat.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini mencakup beberapa teori, yaitu manajemen, komunikasi organisasi, perilaku organisasi, dan pengembangan soft skills. Manajemen menurut George R. Terry (2010: 16) merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2016: 8) yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses mengoordinasikan aktivitas kerja agar dilakukan secara efisien dan efektif. Dalam buku karya Anatasia Wahyudi (2025), manajemen juga dijelaskan sebagai kunci keberhasilan organisasi yang tidak terlepas dari peran komunikasi dalam mengelola sumber daya organisasi secara optimal.

Komunikasi organisasi menurut Irene Silviani (2020: 97) merupakan proses penyampaian pesan antaranggota organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesamaan makna dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Wayne Pace dan Don F. Faules (2006: 31) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung. Dalam buku Anatasia Wahyudi (2025), komunikasi organisasi

juga dijelaskan sebagai elemen penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang efektif, membangun hubungan kerja, serta meningkatkan kinerja organisasi.

Perilaku organisasi menurut Stephen P. Robbins (2017: 9) merupakan studi tentang perilaku individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana perilaku tersebut memengaruhi kinerja organisasi. Pendapat ini sejalan dengan James L. Gibson dkk. (2012: 6) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi berkaitan dengan pemahaman, prediksi, dan pengendalian perilaku manusia dalam organisasi. Dalam buku Anatasia Wahyudi (2025), perilaku organisasi juga mencakup aspek interaksi, motivasi, dan adaptasi karyawan dalam lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan kompetensi individu.

Pengembangan sumber daya manusia, khususnya soft skills, merupakan bagian penting dalam organisasi. Menurut Spencer Spencer (1993: 9), kompetensi individu terdiri dari hard skills dan soft skills yang memengaruhi kinerja seseorang. Sementara itu, Daniel Goleman (2006: 3) menyatakan bahwa soft skills seperti kemampuan komunikasi, kerja sama, dan kecerdasan emosional menjadi faktor utama dalam keberhasilan kerja. Dalam buku Anatasia Wahyudi (2025), pengembangan organisasi dijelaskan sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengalaman kerja, pelatihan, serta interaksi dalam organisasi, sehingga soft skills karyawan dapat berkembang secara optimal.

Pengembangan soft skill karyawan melalui pengalaman kerja telah menjadi fokus kajian dalam beberapa penelitian sebelumnya. Frahidayah, Murtini, dan Susantiningrum pada 2024 dalam artikelnya membahas pengaruh pengalaman praktik kerja lapangan, kepercayaan diri, dan penguasaan soft skill terhadap kesiapan kerja siswa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan penguasaan soft skill memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja, meskipun tidak seluruh variabel berpengaruh secara simultan.

Simanjuntak dan Armanu pada 2023 melalui artikelnya menganalisis pengaruh pengalaman magang dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan hasil bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya, penelitian tersebut juga mengkaji pentingnya soft skill dalam menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa soft skill seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan adaptasi merupakan faktor penting yang berkembang melalui pengalaman praktik dan sangat menentukan kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja.

Dua penelitian di atas memiliki persamaan dalam aspek kajian, yakni sama-sama membahas peran pengalaman kerja dan soft skill dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Perbedaan

terletak pada fokus kajian dan objek penelitian. Penelitian pertama berfokus pada pengaruh pengalaman praktik kerja lapangan, kepercayaan diri, dan penguasaan soft skill terhadap kesiapan kerja siswa SMK dengan pendekatan kuantitatif, di mana hasilnya menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap kesiapan kerja.

Sementara itu, penelitian kedua berfokus pada pentingnya penguasaan soft skill seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi dunia kerja, dengan objek penelitian pada peserta didik atau individu yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis pengembangan soft skill karyawan melalui pengalaman kerja secara langsung dalam konteks organisasi, sehingga tidak hanya melihat pengaruh variabel terhadap kesiapan kerja, tetapi juga mengkaji proses terbentuknya soft skill pada karyawan di lingkungan perusahaan.

Selain dua peneliti di atas, terdapat penelitian relevan yang juga dilakukan oleh peneliti lain. Rahutama pada 2021 sama-sama menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan soft skill terhadap kesiapan kerja dengan hasil bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dalam meningkatkan kesiapan individu memasuki dunia kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Pratiwi dan rekan pada 2021 juga mengkaji hubungan pengalaman kerja lapangan dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa, dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan soft skill menjadi faktor penting yang memengaruhi kesiapan kerja secara signifikan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini dalam hal membahas pengalaman kerja dan soft skill, namun perbedaannya terletak pada fokus kajian dan objek penelitian. Penelitian-penelitian tersebut lebih berfokus pada pengaruh variabel terhadap kesiapan kerja dengan objek mahasiswa, sedangkan penelitian ini berfokus pada analisis proses pengembangan soft skill karyawan melalui pengalaman kerja secara langsung dalam konteks organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan sudut pandang yang lebih mendalam mengenai bagaimana soft skill terbentuk dan berkembang di lingkungan kerja nyata.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengalaman kerja dapat berkontribusi terhadap pengembangan soft skills karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Diharapkan hasil analisis ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pentingnya pengalaman kerja dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul serta menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2019: 24), pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami makna yang terkandung dalam suatu fenomena sosial secara mendalam. Moleong (2016: 55) juga menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena berdasarkan perspektif subjek serta mengaitkannya dengan konteks yang melatarbelakanginya. Pendekatan ini digunakan karena penelitian berfokus pada analisis pengembangan soft skills karyawan melalui pengalaman kerja yang membutuhkan pemahaman mendalam terhadap pengalaman dan persepsi individu dalam lingkungan kerja.

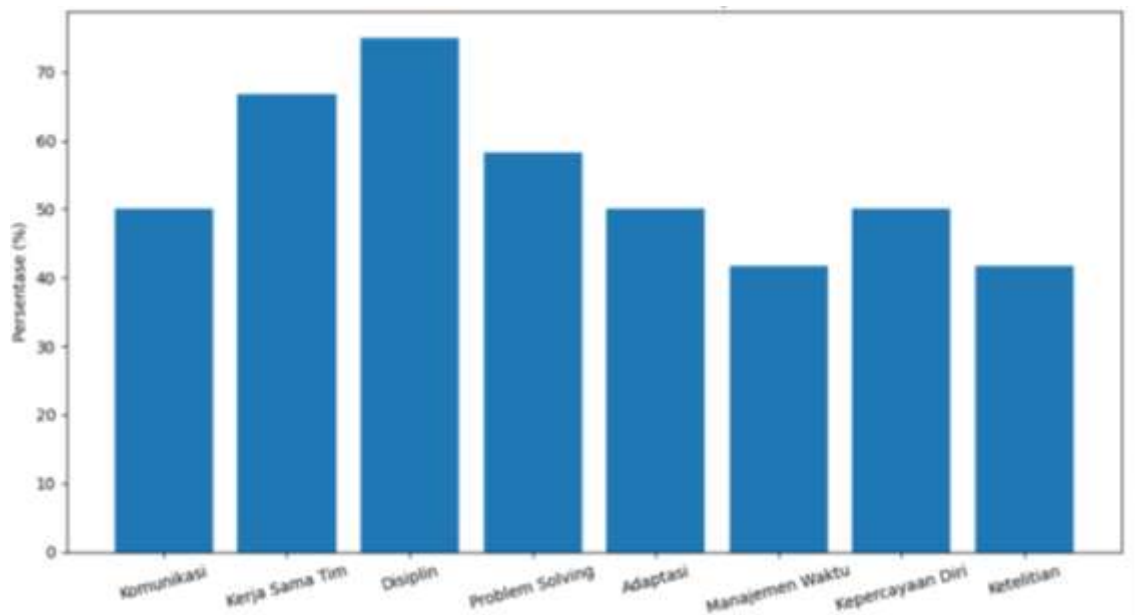
Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai bagaimana pengalaman kerja berperan dalam mengembangkan soft skills karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Penelitian ini mendeskripsikan berbagai bentuk soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi yang berkembang melalui pengalaman kerja karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk sebagai responden penelitian. Penentuan responden dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria tertentu seperti masa kerja, posisi jabatan, dan pengalaman kerja yang relevan dengan pengembangan soft skills.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner disusun untuk memperoleh data mengenai persepsi karyawan terkait pengalaman kerja dan pengembangan soft skills yang mereka alami. Kuesioner menggunakan bentuk pertanyaan terbuka sehingga responden dapat memberikan jawaban secara lebih mendalam sesuai dengan pengalaman masing-masing. Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung berupa dokumen internal perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, serta informasi yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis dengan cara mengelompokkan jawaban responden berdasarkan tema-tema tertentu yang berkaitan dengan pengembangan soft skills. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pola-pola yang ditemukan dalam data serta dikaitkan dengan teori yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Grafik hasil analisis soft skill karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap 12 responden, diketahui bahwa soft skill memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap efektivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Secara umum, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, disiplin, adaptasi, dan problem solving menjadi aspek yang paling dominan dalam menunjang produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek komunikasi, sebanyak 50% responden menyatakan aktif menyampaikan pendapat saat diskusi kerja, sedangkan 33,3% responden menyatakan cukup aktif dalam berkomunikasi, dan 16,7% responden masih cenderung pasif saat berdiskusi. Mayoritas responden menilai bahwa komunikasi yang baik membantu proses koordinasi antar karyawan sehingga pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan meminimalkan kesalahan kerja. Selain itu, sikap saling menghargai dan keterbukaan dalam berdiskusi juga menjadi faktor yang membantu terciptanya hubungan kerja yang harmonis di lingkungan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hamida yang menyatakan bahwa soft skill dapat diamati melalui kemampuan berbicara, menyampaikan ide, serta kemampuan bekerja sama dalam kelompok.

Dalam aspek kerja sama tim, sebanyak 66,7% responden menyatakan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim, sedangkan 33,3% responden menyatakan sangat aktif membantu anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antar karyawan sudah cukup baik dan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Menurut Illah Sailah,

kemampuan bekerja sama merupakan salah satu atribut soft skill yang penting dalam dunia kerja karena dapat membantu individu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Pada aspek disiplin dan tanggung jawab, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 75% responden terbiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan 25% responden mengaku terkadang menyelesaikan pekerjaan mendekati batas waktu yang ditentukan. Responden menilai bahwa disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan. Selain itu, fokus dan manajemen waktu dinilai sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Widiastuti yang menyatakan bahwa soft skill berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memotivasi diri, menggunakan inisiatif, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Kemampuan problem solving juga terlihat cukup baik pada sebagian besar responden. Sebanyak 58,3% responden memilih mencari solusi secara mandiri terlebih dahulu ketika menghadapi masalah pekerjaan, sedangkan 41,7% responden lebih memilih berdiskusi dengan rekan kerja atau tim untuk menemukan solusi terbaik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan berpikir kritis dan pengendalian emosi mulai berkembang dengan baik di lingkungan kerja perusahaan. Menurut Widiastuti, soft skill merupakan kemampuan seseorang dalam mengatasi persoalan kerja dan bertahan dalam menghadapi masalah yang belum terselesaikan.

Dalam aspek adaptasi, sebanyak 50% responden menyatakan mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja maupun tugas baru, sedangkan 41,7% responden mengaku membutuhkan waktu untuk beradaptasi, dan 8,3% responden merasa cukup kesulitan menghadapi perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kemampuan interpersonal yang cukup baik dalam menghadapi dinamika kerja di perusahaan.

Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor yang paling membantu dalam meningkatkan kemampuan soft skill karyawan adalah dukungan atasan, komunikasi yang baik antar tim, penerapan SOP, lingkungan kerja yang nyaman, serta pengalaman kerja selama bekerja di perusahaan. Sebanyak 66,7% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang suportif mampu meningkatkan motivasi kerja dan membantu mereka bekerja lebih optimal. Hal ini sesuai dengan teori iklim organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja karyawan.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Sebanyak 58,3% responden menyatakan masih perlu meningkatkan ketelitian dalam bekerja, 41,7% responden merasa

manajemen waktu mereka belum konsisten, dan 33,3% responden mengaku masih kurang percaya diri dalam mengambil keputusan tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan soft skill perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan maupun pengalaman kerja secara langsung. Menurut Aribowo dan Illah Sailah, soft skill pada dasarnya dapat dikembangkan melalui latihan, kebiasaan, dan pengalaman kerja sehingga kemampuan individu dapat meningkat secara bertahap.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill karyawan di perusahaan sudah berada pada kategori cukup baik dan mampu mendukung efektivitas kerja sehari-hari. Kemampuan komunikasi, kerja sama tim, disiplin, adaptasi, dan problem solving menjadi aspek yang paling menonjol dalam menunjang produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pengembangan soft skill secara berkelanjutan, diharapkan karyawan mampu bekerja lebih profesional, produktif, dan mampu menghadapi tantangan kerja di masa mendatang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) kemampuan soft skill karyawan di perusahaan tergolong cukup baik, terutama pada aspek komunikasi, kerja sama tim, disiplin, adaptasi, dan problem solving karena sebagian besar karyawan mampu bekerja sama, berkomunikasi dengan baik, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan; (2) aspek komunikasi menjadi salah satu soft skill yang paling dominan karena karyawan mampu melakukan koordinasi dan diskusi kerja secara efektif sehingga membantu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan; (3) kemampuan kerja sama tim menunjukkan hasil yang baik karena sebagian besar responden mampu membantu rekan kerja dan menjaga hubungan kerja yang kondusif demi tercapainya tujuan perusahaan; (4) disiplin dan tanggung jawab kerja juga menunjukkan hasil positif karena mayoritas responden terbiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memahami pentingnya tanggung jawab terhadap pekerjaan; (5) kemampuan problem solving dan adaptasi karyawan sudah cukup baik karena sebagian besar responden mampu mencari solusi terhadap masalah kerja serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan maupun tugas kerja; (6) lingkungan kerja yang suportif, komunikasi yang baik antar tim, dukungan atasan, dan penerapan SOP menjadi faktor yang membantu meningkatkan kemampuan soft skill karyawan; dan (7) meskipun kemampuan soft skill karyawan sudah cukup baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti ketelitian, manajemen waktu, konsistensi kerja, dan rasa percaya diri dalam mengambil keputusan agar kualitas kerja karyawan menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, Daniel. 2006. Emotional Intelligence. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, dan Robert Konopaske. 2012. Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill.
- Moleong, Lexy J. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2016. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sailah, Illah. 2008. Pengembangan Soft Skills di Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2010. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aribowo, Prijosaksono dan Roy Sembel. 2002. Self Management Series: Mengembangkan Potensi Diri. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hamida, Nurul. 2018. Soft Skill dalam Dunia Kerja dan Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahutama, Aulia. 2021. “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja.” Jurnal Pendidikan dan Ketenagakerjaan, Vol. 5 No. 2.
- Pratiwi, Diah Ayu, dkk. 2021. “Hubungan Pengalaman Kerja Lapangan dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.” Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 9 No. 1.
- Simanjuntak, R. dan Armanu. 2023. “Pengaruh Pengalaman Magang dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.” Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 7 No. 1.
- Frahidayah, S., Murtini, dan Susantiningrum. 2024. “Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan, Kepercayaan Diri, dan Penguasaan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Siswa.” Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen, Vol. 10 No. 1.
- Silviani, Irene. 2020. Komunikasi Organisasi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Wahyudi, Anatasia. 2025. Manajemen dan Komunikasi Organisasi Modern. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widiastuti, Sri. 2017. Pengembangan Soft Skill dalam Dunia Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.