

BAB 3

METODE PENELITIAN

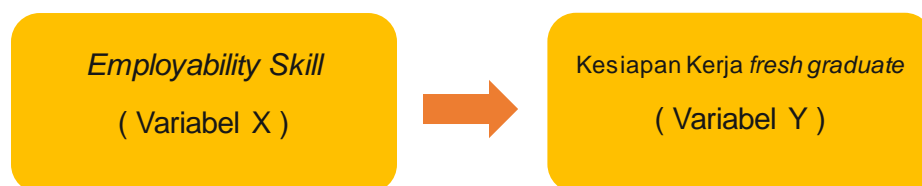
3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan jenis korelasional. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk memperoleh kejelasan dari sebuah teori yang akan dianalisis dalam bentuk statistik. Creswell (dalam Christandy, 2019) menyebutkan definisi dari penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian yang menggunakan statistik sebagai metode untuk mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengukur korelasi antar dua variabel yaitu antara *employability skills* dengan kesiapan kerja *fresh graduate* di masa pandemi COVID-19.

3.2. Identifikasi Varibel Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel adalah langkah untuk menetapkan variabel-variabel utama yang ada di dalam penelitian dan menentukan fungsi dari masing-masing variabel, yang memengaruhi variabel lainnya disebut dengan variabel bebas (X) dan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya disebut dengan variabel tergantung (Y) (Azwar dalam Ichsan, 2020). Penelitian ini menggunakan dua variabel sebagai berikut :



3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah sifat atau atribut yang diperoleh peneliti dari sebuah obyek atau kegiatan yang telah ditetapkan dengan variasi tertentu untuk dipelajari dan kemudian dirumuskan serta ditarik kesimpulannya sehingga dapat menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data (Sugiyono dalam Capriati, 2019).

A. Definisi operasional Kesiapan Kerja pada *fresh graduate*

Kesiapan kerja yang dimiliki seseorang menurut Pool dan Swell (dalam Ridho & Siswanti, 2020) adalah dengan membuktikan adanya respon positif berupa dorongan untuk meningkatkan keterampilan serta pemahaman seseorang ketika akan masuk ke dalam dunia kerja. Campell (2019) menyampaikan proses seseorang dalam melengkapi diri dengan keterampilan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang kemudian dapat memberikan kemandirian dalam mengambil peluang baru dalam kesempatan bekerja, adalah gambaran dari kesiapan kerja seseorang. Penelitian ini akan berfokus kepada kesiapan kerja *fresh graduate* atau sarjana baru yang telah menyelesaikan pendidikannya di perguruan tinggi dalam periode waktu 6 bulan sejak wisuda dan akan diukur dengan Skala Kesiapan Kerja yang telah disusun berdasarkan aspek-aspek kesiapan kerja yaitu aspek tanggung jawab (*responsibility*), aspek fleksibilitas (*flexibility*), aspek keterampilan (*skills*), aspek komunikasi (*communication*), aspek pandangan diri (*self-view*) dan aspek kesehatan dan keamanan (*health and safety*). Alat ukur dengan 12 item ini akan dilengkapi dengan empat pilihan sebagai bentuk dari respon subyek terhadap sebuah pernyataan yang mewakili setiap aspek, yaitu SS (Sangat

Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai) kemudian terdapat skor yang berbeda pada setiap pilihan *favourable* dan *unfavourable*, yaitu pada item *favourable* pilihan respon SS akan diberikan skor 4, respon S akan diberikan skor 3, respon TS akan diberikan skor 2, dan respon STS akan diberikan skor 1. Sebaliknya pada item *unfavourable* pilihan respon SS akan diberikan skor 1, respon S akan diberikan skor 2, respon TS akan diberikan skor 3, dan respon STS akan diberikan skor 4. Semakin tinggi skor seseorang dalam Skala Kesiapan Kerja maka semakin baik kesiapan kerjanya, begitupula sebaliknya.

B. Definisi operasional *employability skills*

Rothwell dan Arnold (2007) memberi definisi *employability skills* sebagai kemampuan untuk bertahan di dalam sebuah pekerjaan, sementara bagi pemberi kerja melihat hal tersebut sebagai kualitas yang dibutuhkan di tempat kerja. *Employability skills* juga merupakan suatu keterampilan yang meningkatkan kemungkinan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau tetap dapat bekerja (Hermila, Yahya & Syahrul, 2019) dan keterampilan-keterampilan tersebut meliputi keterampilan personal, keterampilan interpersonal, sikap, kebiasaan, serta perilaku (Lankard dalam Munadi, 2018). *Employability skills* dianggap sebagai kualitas seseorang yang dibutuhkan di tempat kerja oleh para pemberi pekerjaan. Pengukuran akan dilakukan menggunakan Skala *Employability Skills* yang telah disusun berdasarkan aspek-aspek *employability skills* yaitu aspek keterampilan fundamental (*fundamental skills*), keterampilan manajemen pribadi (*personal management skills*), dan keterampilan bekerjasama (*teamwork skills*). Semakin tinggi skor seseorang dalam Skala *Employability Skills* maka

semakin tinggi *employability skills* yang dimiliki seseorang, begitupula sebaliknya. Alat ukur dengan 40 item ini akan dilengkapi dengan empat pilihan sebagai bentuk dari respon subyek terhadap sebuah pernyataan yang mewakili setiap aspek, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai) kemudian terdapat skor yang berbeda pada setiap pilihan *favourable* dan *unfavourable*, yaitu pada item *favourable* pilihan respon SS akan diberikan skor 4, respon S akan diberikan skor 3, respon TS akan diberikan skor 2, dan respon STS akan diberikan skor 1. Sebaliknya pada item *unfavourable* pilihan respon SS akan diberikan skor 1, respon S akan diberikan skor 2, respon TS akan diberikan skor 3, dan respon STS akan diberikan skor 4. Semakin tinggi skor seseorang dalam Skala Kesiapan Kerja maka semakin baik kesiapan kerjanya, begitupula sebaliknya.

3.3. Populasi dan Teknik Sampling

3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono merupakan wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti, terdiri atas obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya (dalam Sulistiyono, 2013). Populasi dari penelitian ini adalah *fresh graduate* dengan karakteristik:

1. Mahasiswa S1 Universitas Katolik Soegijapranata dari dengan periode wisuda Maret 2022 dan Juni 2022 sesuai dengan jadwal periode wisuda di Universitas Katolik Soegijapranata.

3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi dan akan diteliti. Karakteristik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa lulusan perguruan tinggi Universitas Katolik Soegijapranata dengan waktu wisuda Maret 2022 dan Juni 2022. Penelitian ini akan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *consecutive sampling*. Nursalam (dalam Mamangkey, 2018) menyebutkan bahwa *consecutive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan diawali jumlah sampel yang kecil jumlahnya kemudian membesar. Peneliti menggunakan *consecutive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang dapat dianggap mewakili populasi *fresh graduate* dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan *kuesioner* dengan model skala *likert* sebagai media untuk mengumpulkan data setiap variabel dengan teknik *cross sectional* yaitu teknik yang mengukur beberapa variabel dalam satu waktu. Terdapat dua alat ukur menggunakan model skala *likert* yaitu alat ukur dengan menggunakan skala *employability skills* dan alat ukur skala kesiapan kerja. Alat ukur akan dilengkapi dengan empat pilihan sebagai bentuk dari respon subyek terhadap sebuah pernyataan yang mewakili setiap aspek, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai) kemudian terdapat skor yang berbeda pada setiap pilihan *favourable* dan *unfavourable*, yaitu pada item *favourable* pilihan respon SS akan diberikan skor 4, respon S akan diberikan skor 3, respon TS akan diberikan skor 2, dan respon STS akan diberikan skor 1. Sebaliknya pada item *unfavourable* pilihan respon SS akan

diberikan skor 1, respon S akan diberikan skor 2, respon TS akan diberikan skor 3, dan respon STS akan diberikan skor 4.

3.4.1. Blue Print Skala *Employability Skills*

Skala *employability skills* digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya *employability skills* dari responden penelitian dengan tiga aspek dari Hermila, Yahya dan Syahrul (2019) yaitu aspek keterampilan fundamental (*fundamental skills*), keterampilan manajemen pribadi (*personal management skills*), dan keterampilan bekerjasama (*teamwork skills*).

Tabel 3.1. Blueprint *Employability Skills*

Aspek <i>Employability Skills</i>	Jenis Item		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1. <i>Fundamental Skills</i>	7	7	14
2. <i>Personal Management Skills</i>	8	8	16
3. <i>Teamwork Skills</i>	5	5	10
			40

3.4.2. Blue Print Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kesiapan kerja dari responden penelitian dengan enam aspek dari Brady (2010) yaitu aspek tanggung jawab (*responsibility*), aspek fleksibilitas (*flexibility*), aspek keterampilan (*skills*), aspek komunikasi (*communication*), aspek pandangan diri (*self-view*) dan aspek kesehatan dan keamanan (*health and safety*).

Tabel 3.2. *Blueprint* Kesiapan Kerja

Aspek Kesiapan Kerja	Jenis Item		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1. <i>Responsibility</i>	1	1	2
2. <i>Flexibility</i>	1	1	2
3. <i>Skills</i>	1	1	2
4. <i>Communication</i>	1	1	2
5. <i>Self-view</i>	1	1	2
6. <i>Health & Safety</i>	1	1	2
			12

3.4.3. Validitas dan Realibilitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item (Sugiyono dalam Abdullah, 2017). Pengujian validitas data dari skala *employability skills* dan skala kesiapan kerja pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan simpangan oleh Pearson dengan analisis korelasi *part-whole*.

Realibilitas menurut Sugiyono (dalam Mariadi, 2017) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian realibilitas data dari skala *employability skills* dan skala kesiapan kerja pada penelitian ini menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* sebagai teknik untuk menguji realibilitas data.

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* Pearson yang digunakan sebagai metode untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara *employability skills* dan kesiapan kerja *fresh graduate* di masa pandemi COVID-19.