

**HUBUNGAN CAREER PLANNING DENGAN WORK
READINESS PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Oleh :
NURUL IMAMA
NIM: 212103050015
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
2025**

**HUBUNGAN CAREER PLANNING DENGAN WORK
READINESS PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



Oleh :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
NURUL IMAMAH
NIM: 212103050015

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
2025**

**HUBUNGAN CAREER PLANNING DENGAN WORK
READINESS PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR
FAKULTAS KEGURUAN DAN IIMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh:

Nurul Imamah
NIM: 212103050015

Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Nuzul Ahadiyanto, S.Psi., M.Si.
NIP.197908122023211009

**HUBUNGAN CAREER PLANNING DENGAN WORK
READINESS PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR**
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO JEMBER

SKRIPSI

Terlebih diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Senin

Tanggal : 11 November 2025

Tim Pengaji

Ketua


Arrumaisha Fitri, M.Si
NIP: 198712232019032005

Sekretaris


Zayyinah Haririn M.Pd.I.
NIP: 198103012023212017

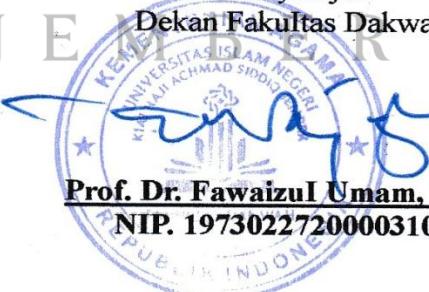
Anggota :

1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, S.Psi., M.A. 
2. Nuzul Ahadiyanto, S.Psi., M.Si. 

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah


Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾....

Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. (Qs. Al-insyiroh; 5-6)^{*}



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Q.S. Al Insyiroh, Qur'an Kemenag 2020, hlm 265.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahi RabbiI Alamin, rasa syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan kasih sayangnya yang dapat mengantarkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selesainya skripsi ini merupakan sesuatu yang dapat penulis banggakan sehingga saat ini dapat penulis persembahkan kepada:

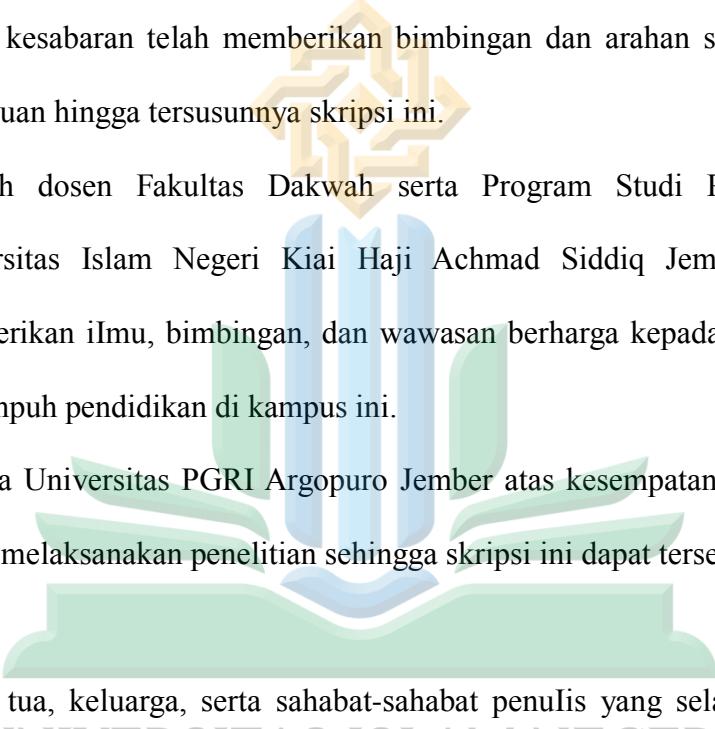
1. Teristimewa untuk kedua orang tua, Bapak Safari dan Ibu Siti Rahma. Terimakasih atas segalanya yang kalian berikan, kasih sayang, semangat, nasehat, motivasi, pengorbanan, doa, dan materi yang selama ini kalian berikan tanpa kurang. Meski mereka tidak pernah merasakan bangku perkuliahan, namun mereka berusaha bekerja keras memenuhi semuanya hingga mampu mengantarkan anak pertamanya ke jenjang pendidikan yang lebih baik dari yang mereka lajui sebelumnya. Semoga Bapak dan Ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
2. Penyemangat dan *support system* penulis, kedua adikku, Siti Shofiyah Khoirul Ummah dan Syarifah Maulidah. Yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan di setiap langkah penulis, salah satu alasan penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi. Terimakasih dan hiduplah lebih baik dari kakakmu.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam. Atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Hubungan *Career Planning* Dengan *Work Readiness* Pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Argopuro Jember”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menegakkan kebenaran dan membimbing umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman penuh cahaya. Semoga kelak di yaumul qiyamah kita semua memperoleh syafa’at dari beliau.

Penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta doa dalam proses penyusunan tugas akhir atau skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hepni, S.Ag., MM., CPEM., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, beserta seluruh jajarannya yang senantiasa berusaha menyediakan fasilitas terbaik dalam mendukung proses pembelajaran kami selama menempuh studi di kampus ini.
2. Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah, bersama seluruh jajarannya yang telah memberikan izin serta dukungan fasilitas kepada penulis selama menjalani proses penelitian hingga terselesaiannya skripsi ini.
3. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A. selaku ketua jurusan Psikologi Islam yang telah memberikan peluang dan wadah bagi mahasiswa untuk terus mengasah dan mengembangkan potensi diri, serta senantiasa memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan studi hingga selesai

- 
4. Arrumaisha Fitri, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam, yang telah memberikan kesempatan serta ruang bagi mahasiswa untuk terus berupaya mengembangkan potensi diri, sekaligus senantiasa memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan studi hingga tuntas.
5. Nuzul Ahadiyanto, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dan arahan sejak tahap awal pengajuan hingga tersusunnya skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Dakwah serta Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan wawasan berharga kepada penulis selama menempuh pendidikan di kampus ini.
7. Kepada Universitas PGRI Argopuro Jember atas kesempatan yang diberikan dalam melaksanakan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Orang tua, keluarga, serta sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan moral maupun materi selama proses penyusunan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Namun demikian, penulis berharap karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Jember, 27 September 2025

Penulis

ABSTRAK

Nurul Imamah, 2025: Hubungan Career Planning Dengan Work Readiness Pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitar PGRI Argopuro Jember

Kata Kunci: *Career Planning, Work Readiness, Mahasiswa Semester Akhir*

Persaingan dunia kerja yang semakin ketat menuntut lulusan perguruan tinggi memiliki kesiapan kerja (*work readiness*) yang baik, termasuk kemampuan perencanaan karir (*career planning*). Meskipun pengetahuan teoritis yang didapatkan di kampus cukup baik, mahasiswa masih merasa kesulitan dalam mengaplikasikan keilmuannya secara langsung di dunia kerja. Kondisi ini menjadi dasar dilakukannya penelitian mengenai hubungan antara career planning dan work readiness pada mahasiswa semester akhir Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Argopuro Jember.

Penelitian ini dirancang untuk menjawab rumusan masalah mengenai ada tidaknya hubungan signifikan antara *career planning* dan *work readiness* pada mahasiswa semester akhir FKIP UNIPAR. Tujuan utamanya adalah mengukur kekuatan hubungan kedua variabel tersebut serta menilai sejauh mana perencanaan karir berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, khususnya dalam menjembatani kesenjangan antara penguasaan teori di kampus dan tuntutan praktik di dunia kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember dengan jumlah total 1781 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 120 mahasiswa. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 4 poin, serta berupa kuesioner *career planning* dan *work readiness* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji korelasi didapatkan nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) sebesar 0,684 dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *career planning* dengan *work readiness* mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember. Hal ini berarti semakin baik perencanaan karir yang mahasiswa miliki, maka semakin tinggi juga kesiapan kerja yang dimiliki.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Ruang lingkup Penelitian	11
F. Definisi Operasional.....	19
G. Asumsi Penelitian.....	21
H. Hipotesis.....	22
I. Sistematika Pembahasan	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA	24
A. Penelitian Terdahulu.....	24

B. Kajian Teori.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel	48
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	48
1. Teknik Pengumpulan Data.....	48
2. Instrumen Pengumpulan Data	53
D. Analisis Data	55
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	66
A. Gambaran Obyek Penelitian	66
B. Penyajian Data	69
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	78
D. Pembahasan.....	83
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran-saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN	
J E M B E R	

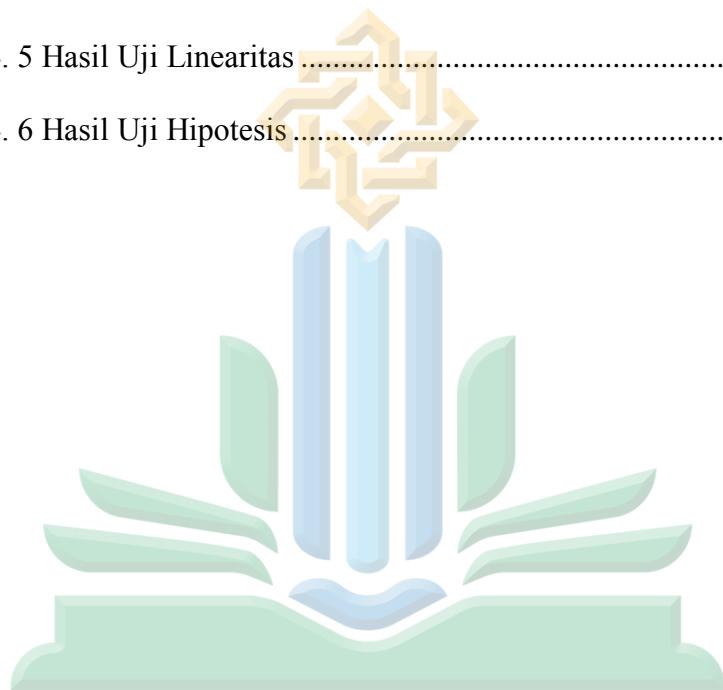
DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Kajian Terdahulu	30
Tabel 3. 1. Skala Likert	53
Tabel 3. 2. Uji Coba Blue Print Skala Career Planning	55
Tabel 3. 3 Uji Coba Blue Print Skala Work Readiness	56
Tabel 3. 4 BIue Print Skala Career Planning Setelah Uji Validitas.....	58
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Career Planning.....	59
Tabel 3. 6 Blue Print Skala Work Readiness Setelah Uji Validitas.....	61
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Skala Work Readiness.....	62
Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Career Planning.....	64
Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Work Readiness.....	65
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Program Studi	74
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Semester	75
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4. 5 Rumus Kategori Data	78
Tabel 4. 6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	84

J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Statistik Deskriptif.....	77
Gambar 4. 2 Kategori Data <i>Career Planning</i>	78
Gambar 4. 3 Kategori Data <i>Work Readiness</i>	79
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas.....	80
Gambar 4. 5 Hasil Uji Linearitas	81
Gambar 4. 6 Hasil Uji Hipotesis	83



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena ketidakpastian di dunia kerja saat ini menjadi perhatian utama di kalangan mahasiswa, terutama bagi mereka yang berada di semester akhir. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 4,91% pada November 2024, dengan kelompok usia 15-24 tahun menjadi penyumbang terbesar, yaitu sekitar 19,3% dari total pengangguran². Hal ini menunjukkan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi yang kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang studi mereka. Dalam konteks ini, penting bagi mahasiswa untuk mempersiapkan diri dengan baik agar dapat bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Kesiapan kerja (*Work Readiness*) menjadi salah satu faktor kunci yang dapat menentukan keberhasilan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *Work Readiness* mencakup berbagai aspek, termasuk keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan sikap profesional yang diperlukan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Work Readiness merupakan salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Secara global, laporan *Global Employment Trends for Youth* yang dirilis oleh *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran lulusan pendidikan tinggi di

² Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). Statistik Ketenagakerjaan. Jakarta: BPS.

beberapa negara, termasuk Indonesia, masih tergolong tinggi, dengan angka mencapai 14,19% pada tahun 2021.³ Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang. Di Universitas Argopuro Jember, khususnya di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), tantangan ini juga sangat nyata. Dalam konteks ini, *career planning* menjadi aspek yang sangat penting untuk dieksplorasi, karena dapat mempengaruhi tingkat *Work Readiness* mahasiswa. *Career Planning* (Perencanaan karir) yang baik tidak hanya membantu mahasiswa memahami potensi dan minat mereka, tetapi juga memberikan arah yang jelas dalam mencapai tujuan profesional. Dengan demikian, penting untuk menggali lebih dalam bagaimana mahasiswa FKIP merumuskan dan melaksanakan rencana karir mereka.

Sejalan dengan fenomena tersebut, Allah SWT menegaskan dalam Al-Qur'an tentang pentingnya perencanaan dan usaha dalam menghadapi masa depan. Sebagaimana dalam QS. Yusuf ayat 47:

قالَ تَزَرَّعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَدَرُوْهُ فِي سُبْلَةٍ لَا قَيْلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ ﴿٤٧﴾

Artinya: “Yusuf berkata: hendaklah kamu menanam tujuh tahun sebagaimana biasa; maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan di bulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan.”⁴

Ayat ini memberikan teladan tentang pentingnya strategi dan perencanaan yang matang untuk menghadapi tantangan hidup. Perencanaan

³ International Labour Organization. (2022). *Global Employment Trends for Youth 2022*, hlm 17.

⁴ QS Yusuf, Qur'an Kemenag 2020, 103.

yang baik akan memudahkan seseorang dalam menyiapkan diri menghadapi perubahan dan ketidakpastian.

Selain itu, Allah berfirman dalam QS. An-Najm ayat 39:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩)

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”⁵

Ayat ini menegaskan bahwa hasil yang diperoleh manusia merupakan buah dari usaha dan ikhtiar yang dilakukan. Dengan demikian, kedua ayat tersebut dapat dipahami sebagai landasan penting bahwa perencanaan karir (career planning) yang disertai dengan usaha sungguh-sungguh akan membentuk kesiapan kerja (work readiness) yang lebih optimal, sehingga mahasiswa mampu menghadapi dunia kerja secara terarah dan penuh keyakinan.

Karena itu, penelitian mengenai hubungan antara career planning dengan work readiness pada mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana perencanaan karir yang dilakukan mahasiswa dapat memengaruhi kesiapan kerja mereka, serta menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan strategi pengembangan diri bagi mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

Kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja dipengaruhi oleh dua kategori faktor yang berbeda, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor

⁵ QS An-Najm, Qur'an Kemenag 2020, 216.

internal mencakup berbagai aspek yang berasal dari dalam diri individu, seperti kematangan fisik dan mental, yang berperan penting dalam menentukan kemampuan seseorang untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Selain itu, tekanan yang dihadapi, dukungan yang diterima dari lingkungan sekitar, serta kecerdasan, bakat, dan minat individu juga merupakan elemen penting yang memengaruhi *Work Readiness*. Kemandirian, motivasi kerja, dan penguasaan pengetahuan di bidang yang relevan juga menjadi bagian dari faktor internal yang tidak kalah signifikan. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup pengaruh dari lingkungan luar individu, seperti peran keluarga, masyarakat, dan institusi pendidikan. Keluarga berperan dalam memberikan dukungan emosional dan finansial, sementara masyarakat dan sekolah dapat menyediakan informasi dan sumber daya yang diperlukan untuk mempersiapkan individu memasuki dunia kerja. Selain itu, sarana dan prasarana yang tersedia, serta akses terhadap informasi mengenai dunia kerja, juga berkontribusi pada kesiapan individu. Pengalaman yang diperoleh selama praktik kerja industri menjadi faktor eksternal yang sangat berharga, karena memberikan wawasan langsung tentang dinamika dan tuntutan di tempat kerja⁶.

Hillage dan Pollard menambahkan bahwa terdapat beberapa elemen kunci yang mempengaruhi *Work Readiness*, di antaranya adalah pengalaman kerja yang relevan, dukungan dari keluarga yang dapat meningkatkan rasa percaya diri, keterampilan dalam manajemen atau *Career Panning* yang

⁶ Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan *Work Readiness* pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141.

membantu individu merencanakan langkah-langkah menuju tujuan karir, serta kemampuan untuk mencari pekerjaan yang efektif. Semua elemen ini saling berinteraksi dan berkontribusi pada tingkat kesiapan individu untuk memasuki dan beradaptasi di lingkungan kerja yang kompetitif. Dengan memahami kedua jenis faktor ini, individu dan pihak terkait dapat lebih baik dalam merancang program dan strategi untuk meningkatkan *Work Readiness*, sehingga dapat mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan di dunia kerja⁷.

Berdasarkan penjelasan yang tersedia, *Work Readiness* seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *Career Planning* yang termasuk dalam faktor internal. *Career Panning* menjadi elemen kunci dalam membantu individu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dengan lebih percaya diri dan terarah. Proses ini tidak hanya membantu seseorang memahami potensi dirinya, tetapi juga memberikan panduan untuk menetapkan tujuan karir yang sesuai dan langkah-langkah konkret untuk mencapainya. Menurut Simamora, *Career Planning* adalah suatu proses yang memungkinkan individu mengeksplorasi dan menentukan tujuan karir, serta mengambil tindakan nyata untuk meraih tujuan tersebut. Proses ini mengharuskan individu untuk mengenali dan memahami potensi diri, seperti keterampilan, motivasi, wawasan, minat, dan karakteristik personal yang menjadi fondasi dalam pengambilan keputusan karir. Dengan dasar yang kuat

⁷ Reza, M. F. Pengaruh Future Time Perspective, Efikasi Diri, dan Dukungan Sosial Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Tingkat Akhir (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta), 44.

ini, seseorang dapat memilih jalur karir yang sesuai dengan kepribadian dan ambisi mereka, serta merancang tahapan strategis untuk mencapainya⁸.

Lebih lanjut, Corey menjelaskan bahwa *Career Planning* melibatkan proses pemilihan dan persiapan diri yang matang untuk memasuki dunia kerja. Hal ini mencakup identifikasi minat dan bakat, pengembangan kemampuan yang relevan, serta kesiapan mental dan emosional untuk menghadapi tantangan di dunia kerja⁹. Frank Parsons menambahkan bahwa *Career Planning* adalah langkah awal yang harus dilalui sebelum seseorang membuat keputusan karir. Ia menekankan pentingnya mengikuti proses yang mencakup tiga aspek utama, yaitu: Pemahaman diri, yang mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, minat, nilai, dan motivasi pribadi. Pengetahuan tentang bidang kerja, memahami berbagai peluang karir, persyaratan pekerjaan, serta dinamika dunia kerja yang terus berkembang. Penggunaan penalaran yang realistik, mampu menghubungkan potensi diri dengan peluang di dunia kerja untuk membuat keputusan karir yang tepat dan terukur¹⁰.

Dengan pendekatan yang terstruktur, *Career Planning* membantu individu mengurangi ketidakpastian dalam memilih jalur karir dan meningkatkan peluang untuk meraih kesuksesan di bidang yang diinginkan. Selain itu, *Career Planning* juga membentuk sikap proaktif dalam menghadapi

⁸ Kasan, I. A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Career Planning* Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 7(2), 83-89.

⁹ Saputri, E. F. (2024). *Pengaruh Perencanaan Karir, Minat Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Work Readiness Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Swasta Di Kota Semarang)* (Doctoral Dissertation, Universitas Pgri Semarang), hlm 82.

¹⁰ Ade, A. H., Yusuf, A. M., & Afdal, A. (2021). Analysis of the urgency career guidance and counseling in junior high schools. *Jurnal Neo Konseling*, 3(3), 50-58.

perubahan di dunia kerja, seperti perkembangan teknologi dan kebutuhan industri, sehingga individu lebih adaptif dan kompetitif dalam menjalani perjalanan karirnya. Melalui pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri dan dunia kerja, *Career Panning* bukan hanya langkah awal, tetapi juga strategi berkelanjutan untuk memastikan keselarasan antara potensi diri dengan tuntutan profesional. Hal ini menjadikan *Career Planning* sebagai faktor penting dalam membangun *Work Readiness* yang optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *Career Planning* dan *Work Readiness* mahasiswa. Sebuah penelitian menemukan bahwa mahasiswa yang aktif dalam merencanakan karir mereka cenderung memiliki tingkat *Work Readiness* yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak.¹¹ Penelitian lain juga menunjukkan bahwa mahasiswa yang terlibat dalam program pengembangan karir memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi saat memasuki dunia kerja¹². Namun, terdapat gap dalam penelitian ini, yaitu kurangnya fokus pada konteks lokal dan spesifiknya mahasiswa FKIP di Universitas PGRI Argopuro Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana *Career Planning* mempengaruhi *Work Readiness* mahasiswa di lingkungan yang lebih spesifik.

Mapping antara penelitian terdahulu dan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada kesamaan dalam fokus pada *Career Planning* dan *Work*

¹¹ Smith, J., & Jones, A. (2020). The Impact of Career Planning on Work Readiness Among University Students. *Journal of Career Development*, 47(3), 245-260.

¹² Brown, L. (2021). Career Development Programs and Their Effect on Student Confidence. *International Journal of Educational Research*, 112, 101-115.

Readiness, penelitian ini akan menambahkan dimensi baru dengan mempertimbangkan konteks spesifik mahasiswa FKIP. Penelitian ini akan menggunakan metode yang lebih komprehensif, termasuk survei dan wawancara mendalam, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana *Career Planning* mempengaruhi *Work Readiness* mahasiswa di lingkungan akademis yang berbeda. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat terungkap faktor-faktor yang mungkin belum teridentifikasi dalam penelitian sebelumnya, serta memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai *Work Readiness* mahasiswa.

Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada potensi besar mahasiswa FKIP Universitas Argopuro Jember untuk berkontribusi dalam dunia pendidikan. Sebagai calon pendidik, mereka memiliki tanggung jawab untuk tidak hanya menguasai materi akademis, tetapi juga mempersiapkan diri menghadapi tantangan di dunia kerja. Namun, tantangan yang dihadapi dalam memasuki dunia kerja memerlukan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana mereka mempersiapkan diri melalui *Career Planning*. Meskipun pengetahuan teoritis yang didapatkan di kampus cukup baik, mahasiswa masih merasa kesulitan dalam mengaplikasikan keilmuannya secara langsung di dunia kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi mahasiswa, dosen, dan pihak universitas dalam meningkatkan *Work Readiness* mahasiswa, serta membantu mereka merumuskan strategi yang lebih efektif dalam *Career Planning*.

Relevansi penelitian ini dengan kondisi mahasiswa Universitas Argopuro Jember sangat signifikan. Dengan meningkatnya kebutuhan akan lulusan yang siap kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan program-program yang mendukung *Career Planning* mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pihak universitas dalam merancang kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi mahasiswa, tetapi juga bagi institusi pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas lulusan yang mampu bersaing di pasar kerja yang semakin ketat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *Career Planning* dan *Work Readiness* mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Readiness*, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan pihak universitas dalam mempersiapkan lulusan yang kompetitif di pasar kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam menciptakan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan akademis yang kuat, tetapi juga keterampilan dan kesiapan yang diperlukan untuk sukses dalam dunia profesional. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pengembangan program pelatihan dan workshop yang dapat meningkatkan keterampilan praktis mahasiswa, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan singkat latar belakang penelitian diatas, peneliti memilih rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *Career Planning* dan *Work Readiness* pada mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian yang sesuai berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas:

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *Career Planning* dan *Work Readiness* pada mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember

D. Manfaat Penelitian

Setelah dilaksankannya penelitian diharapkan untuk dapat memberikan sebuah manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

Adapun manfaat penelitian baik secara teoritis ataupun praktis ialah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis yang signifikan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang berfokus pada *Work Readiness* dan *Career Panning* mahasiswa semester akhir kedepannya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pembaca, Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang pentingnya *Career Planning* dalam meningkatkan *Work Readiness* mahasiswa. Pembaca, terutama mahasiswa, dapat memahami bagaimana strategi *Career Planning* yang efektif dapat membantu mereka mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.
- b. Bagi peneliti, Penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang hubungan antara *Career Planning* dan *Career Planning*. Hasil penelitian ini dapat memberikan dasar empiris yang kuat untuk studi-studi lanjutan, baik dalam konteks yang sama maupun dalam konteks yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan temuan ini untuk mengembangkan metodologi yang lebih baik atau untuk mengkaji variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap *Work Readiness* mahasiswa.
- c. Bagi instansi, Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi instansi pendidikan, khususnya Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas PGRI Argopuro Jember, dalam merancang **J E M B E R** program-program pengembangan karir yang lebih efektif. Dengan memahami hubungan antara *career planning* dan *work readiness*, program studi psikologi, khususnya peminatan psikologi industri dan organisasi dapat lebih aktif dalam merancang strategi untuk meningkatkan *Work Readiness* mahasiswa sejak dini, sesuai dengan kebutuhan industri.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

E. Ruang lingkup penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sebuah konsep atau karakteristik yang dapat diukur, diamati, atau diidentifikasi dalam suatu penelitian yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian dibagi dua, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (*Independent Variabel*), atau yang sering disebut sebagai variabel X, adalah variabel yang dianggap sebagai penyebab atau faktor yang mempengaruhi variabel lain dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memilih *Career Panning* sebagai variabel bebas.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (*Dependent Variabel*), atau yang sering disebut sebagai variabel Y, adalah variabel yang menjadi akibat atau hasil dari pengaruh variabel lain dalam suatu penelitian. Variabel bebas yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah *Work Readiness*.

2. Indikator Variabel

Indikator variabel merupakan komponen penting dalam penelitian yang berfungsi untuk membantu peneliti mengukur dan menganalisis variabel secara lebih jelas dan spesifik. Melalui penggunaan indikator yang sesuai, peneliti dapat memperoleh data yang valid dan relevan, sehingga memungkinkan pengambilan kesimpulan yang tepat mengenai

hubungan antarvariabel yang sedang diteliti. Menurut Zlate Antoniu, *Career Planning* mencakup beberapa indikator penting yang dirancang untuk membantu individu mempersiapkan diri secara sistematis dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan. Indikator-indikator ini tidak hanya berfungsi sebagai panduan, tetapi juga sebagai alat untuk mengembangkan potensi diri dan membuat keputusan yang tepat¹³. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai indikator tersebut

a. Penilaian diri (*Self-assessment*)

Analisis diri merupakan langkah awal yang krusial dalam *Career Planning* (perencanaan karir), di mana individu melakukan evaluasi mendalam terhadap berbagai aspek diri mereka. Proses ini mencakup identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta pemahaman tentang minat dan nilai-nilai yang dimiliki. Dengan mengenali keterampilan dan kemampuan yang ada, individu dapat menentukan bidang-bidang di mana mereka memiliki potensi yang kuat. Selain itu, analisis diri juga melibatkan pemahaman tentang kepribadian, yang dapat dilakukan melalui alat seperti tes kepribadian. Dengan melakukan analisis diri yang komprehensif, individu dapat membuat keputusan yang lebih baik mengenai jalur karir yang sesuai dan menghindari pilihan yang tidak cocok, sehingga meningkatkan peluang untuk mencapai kepuasan dan kesuksesan dalam karir.

¹³ Winingsih, E. (2022). Peningkatan Kemampuan *Career Panning*Pada Siswa Smp Melalui Bimbingan Kelompok Teknik Mind Mapping. *Jurnal Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 12(6), 1216-1227.

b. Eksplorasi peluang kesempatan (*Exploring opportunities*)

Eksplorasi peluang karir merupakan proses pencarian informasi yang menyeluruh tentang berbagai pilihan karir yang tersedia. Dalam tahap ini, individu melakukan riset pasar kerja untuk mengidentifikasi tren industri, permintaan pekerjaan, dan prospek karir di bidang tertentu. Selain itu, membangun jaringan dengan profesional di bidang yang diminati sangat penting untuk mendapatkan wawasan dan informasi langsung tentang pengalaman mereka. Melalui networking, individu dapat mengakses informasi yang mungkin tidak tersedia di sumber lain. Pengalaman praktis, seperti magang atau kerja sukarela, juga menjadi bagian dari eksplorasi ini, karena memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan yang diminati. Dengan melakukan eksplorasi yang menyeluruh, individu dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi dan menemukan jalur karir yang mungkin tidak pernah dipertimbangkan sebelumnya.

c. Perencanaan aktivitas-aktivitas pengembangan (*Planning*)

Perencanaan tindakan merupakan proses menyusun langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada tahap ini, individu merancang strategi yang mencakup prioritas, sumber daya yang dibutuhkan, dan langkah-langkah yang akan diambil. Sebagai contoh, seorang individu yang bercita-cita menjadi manajer mungkin merencanakan untuk mengikuti pelatihan manajemen, membangun jaringan profesional, atau mengambil peran

yang memungkinkan pengembangan keterampilan kepemimpinan.

Perencanaan yang efektif juga mencakup pengelolaan waktu dan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa tindakan yang dilakukan sejalan dengan tujuan yang diinginkan.

Sedangkan pada variabel Y yaitu *Work Readiness*, Robert P. Brady mengungkap ada 6 komponen utama/ indikator pada variabel *Work Readiness*¹⁴, antara lain sebagai berikut:

- 1) Tanggungjawab (*responsibility*)

Tanggung jawab mencakup aspek-aspek seperti integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan¹⁵. Kohlberg mengembangkan teori mengenai tahapan penilaian tanggung jawab, dimulai dari perilaku yang diawasi secara eksternal hingga mencapai tahap di mana seseorang menerima tanggung jawab atas tindakannya sendiri, tanpa bergantung pada pengawasan. Pada tahap ini, tanggung jawab didasarkan pada kode etik dan komitmen untuk melakukan hal yang benar.

Dalam penelitian *Good Work*, Gardner dan koleganya menemukan bahwa mayoritas pekerja di industri menyadari pentingnya tanggung jawab terhadap tempat kerja. Ros Jay menambahkan bahwa tanggung jawab mencakup keandalan, seperti menjaga ketepatan waktu dalam bekerja serta

¹⁴ Brady, D. J. (2009). *Optical imaging and spectroscopy*. John Wiley & Sons, hal 78

¹⁵ Pemesinan, S. K. X. J. T., Susilo, T., & Mesin, J. P. T. Hubungan Bimbingan Praktik Kerja Industri Di Dunia Industri Dan Kelayakan Bengkel Fabrikasi Smk Muhammadiyah 1 Bantul Dengan Tingkat *Work Readiness*, 19-20.

menyelesaikan tugas tanpa harus diingatkan. Selain itu, pekerja yang bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tanggung jawab ini memiliki kaitan erat dengan kedisiplinan.

2) Fleksibelitas (*flexibility*)

Menurut Moorhouse & Caltabiano, fleksibilitas merupakan faktor ketahanan yang memungkinkan individu atau pekerja beradaptasi dengan perubahan serta menerima kondisi baru di lingkungan kerja. Pekerja yang fleksibel memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan. Mereka memahami bahwa perubahan dalam lingkungan kerja merupakan hal yang wajar dan bisa diperkirakan, baik karena pertumbuhan atau pengurangan tenaga kerja, fluktuasi permintaan terhadap produk atau jasa, maupun dinamika pasar.

3) Keterampilan (*skill*)

Menurut Parker, keterampilan tidak hanya mencakup keterampilan spesifik (mikro) yang berkaitan dengan pekerjaan atau profesi tertentu, tetapi juga melibatkan keterampilan yang lebih luas (makro), seperti kemampuan belajar bagaimana cara belajar. Dalam teori penentuan diri (*self-determination theory*), kompetensi dianggap sebagai salah satu dari tiga kebutuhan dasar yang mendorong individu untuk mempelajari dan menguasai

keterampilan baru, yang sangat penting bagi kesejahteraan¹⁶. Luyckx menambahkan bahwa kepuasan terhadap kompetensi dapat meningkatkan fungsi optimal individu dan memotivasi pertumbuhan serta penguasaan keterampilan secara berkelanjutan. Individu yang siap bekerja memahami kemampuan dan keahlian yang mereka miliki untuk menghadapi situasi kerja baru.

Terkait keterampilan yang lebih spesifik, Muri Yusuf menjelaskan bahwa keterampilan merujuk pada kemampuan bekerja dengan cepat, akurat, efisien, dan adaptif, baik melalui gerakan tubuh maupun penggunaan alat. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk menggunakan alat sesuai prosedur, merawat alat dengan baik, serta memperbaiki alat kerja yang mengalami kerusakan ringan.

4) Komunikasi (*communication*)

Menurut Porath & Bateman, kompetensi sosial secara positif berkaitan dengan peningkatan kinerja. Jalaludin Rakhmat menyebutkan tiga faktor utama yang memengaruhi komunikasi interpersonal, yaitu rasa percaya, sikap suportif, dan sikap terbuka. Giffin mendefinisikan rasa percaya sebagai keadaan di mana seseorang bergantung pada perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, meskipun terdapat ketidakpastian dan risiko dalam prosesnya. Sikap suportif diartikan sebagai sikap yang dapat

¹⁶ Puruhita, R., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan *Work Readiness* dengan motivasi berprestasi siswa smk PGRI 1 kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 4(1), hlm 12.

mengurangi kecenderungan defensif dalam komunikasi, yang ditandai dengan ketidakmampuan menerima orang lain, ketidakjujuran terhadap diri sendiri dan orang lain, serta kurangnya empati. Sementara itu, sikap terbuka (*open-mindedness*) memiliki peran penting dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif. Sikap ini mendorong terciptanya saling pengertian, penghargaan, dan peningkatan kualitas hubungan interpersonal. Dengan sikap terbuka, komunikasi menjadi lebih produktif dan mendukung terciptanya hubungan yang harmonis.

5) Pandangan terhadap diri (*self view*)

Menurut Swann, Chang-Schneider, & McClarty, cara seseorang memandang dirinya sendiri mencerminkan peran penting teori diri dalam memahami kepribadian individu. Pandangan ini juga mencakup bagaimana seseorang memposisikan dan menilai dirinya dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam konteks pekerjaan. Teori diri, atau yang sering disebut sebagai konsep diri, memainkan peranan utama dalam membentuk keyakinan dan persepsi individu terhadap kemampuan dan nilai dirinya, yang pada akhirnya memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

Sosiolog Victor Gecas menjelaskan bahwa konsep diri adalah gabungan persepsi seseorang tentang dirinya sendiri sebagai makhluk fisik, sosial, dan spiritual. Konsep diri ini terdiri dari tiga

aspek penting, yaitu penghargaan diri (*self-esteem*), yang mencerminkan seberapa tinggi seseorang menghargai dirinya; kemanjuran diri (*self-efficacy*), yang menggambarkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan; dan pemantauan diri (*self-monitoring*), yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan perilaku mereka berdasarkan situasi sosial dan harapan lingkungan. Kombinasi dari ketiga aspek ini membantu individu memahami dan mengelola peran mereka dalam berbagai situasi, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

6) Kesehatan dan keselamatan (*health and safety*)

Menurut Agus Dharma, masalah kesehatan seperti kecanduan alkohol, ketergantungan obat-obatan, stres, dan gangguan emosional semakin berkembang di kalangan pegawai dan merupakan isu kesehatan yang penting. Kecanduan alkohol, khususnya, menjadi masalah serius yang dapat secara signifikan menurunkan efektivitas perusahaan. Selain itu, stres dan kelelahan juga merupakan masalah kesehatan yang berpotensi terjadi di tempat kerja. Beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengurangi stres kerja antara lain dengan memberikan waktu sejenak untuk beristirahat, mendeklegasikan pekerjaan, dan membuat daftar kekhawatiran.

F. Definisi Operasional

Menurut Syaifudin Azwar, definisi operasional adalah penjelasan yang memiliki makna tunggal, dapat diterima secara objektif, dan dirumuskan sesuai dengan karakteristik variabel yang diamati. Definisi ini dirancang untuk mengurangi jumlah variabel yang mungkin digunakan, mencegah terjadinya kesalahpahaman, serta memastikan konsistensi dalam proses pengumpulan data¹⁷.

1. *Career Planning*

Career Planning adalah proses berkelanjutan di mana individu menetapkan tujuan karir dan mengidentifikasi langkah-langkah untuk mencapainya. *Career Planning* melibatkan penetapan tujuan dan identifikasi cara-cara untuk mencapainya¹⁸. Ball menambahkan bahwa *Career Planning* adalah serangkaian kegiatan yang membantu individu menentukan arah karir mereka selanjutnya¹⁹. Proses ini mencakup evaluasi diri terhadap pengalaman, keterampilan, dan nilai-nilai pribadi, penetapan sasaran karir, serta pengembangan strategi untuk implementasi perubahan dan perkembangan.

2. *Work Readiness*

Menurut Robert Brady, *Work Readiness* mengacu pada karakteristik individu, termasuk sifat-sifat pekerja dan mekanisme

¹⁷ Ilham Agustian dkk, “Pengaruh System Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT.JASARAHARJA Putra Bengkulu,” Jurnal FIS UNITED, vol. 4, no. 1 (April 2019):110.

¹⁸ Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* (Edisi ke-10). Pearson Education, 23.

¹⁹ Ball, K. S. (1997). *Career Planning: A Developmental Approach*. Journal of Career Assessment, 5(1), 43-58.

pertahanan yang diperlukan, tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan tetapi juga untuk mempertahankannya. *Work Readiness* mencakup semua hal yang dimiliki seseorang, baik kemampuan maupun perilaku, yang dibutuhkan dalam berbagai jenis pekerjaan. Dalam pandangan ini, *Work Readiness* lebih menekankan pada faktor-faktor pribadi seseorang daripada faktor eksternal atau lingkungan. Dengan demikian, orang yang memiliki *Work Readiness* tidak terbatas pada mereka yang sudah bekerja, tetapi juga mencakup mereka yang belum bekerja jika memiliki faktor-faktor pribadi yang relevan. Jadi, individu yang telah memiliki kemampuan dan perilaku yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu dapat dianggap siap bekerja karena memenuhi kriteria *Work Readiness*. Menurut Robert P. Brady, *Work Readiness* terdiri dari enam komponen utama: tanggung jawab (*responsibility*), fleksibilitas (*flexibility*), keterampilan (*skills*), komunikasi (*communication*), pandangan diri (*self-view*), serta kesehatan dan keselamatan (*health & safety*).

G. Asumsi Penelitian

Dalam penelitian ini, diasumsikan bahwa mahasiswa semester akhir Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Argopuro Jember memiliki kesadaran yang cukup tinggi mengenai pentingnya *Career Planning*. Mereka memahami bahwa *Career Planning* yang matang dapat membantu mempersiapkan mereka dengan lebih baik untuk memasuki dunia kerja. Selain itu, diasumsikan bahwa tingkat *Work Readiness* mahasiswa dipengaruhi oleh sejauh mana mereka mempersiapkan diri, baik dalam keterampilan teknis

maupun non-teknis. Oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki *Career Planning* yang baik diharapkan memiliki *Work Readiness* yang lebih tinggi. Penelitian ini juga mengasumsikan adanya hubungan positif antara *Career Planning* dan work readiness, di mana semakin baik *Career Planning* yang dilakukan oleh mahasiswa, semakin tinggi tingkat *Work Readiness* mereka untuk menghadapi tantangan di dunia kerja setelah lulus.

Selain itu, penelitian ini mengasumsikan bahwa faktor-faktor eksternal dan internal, seperti bimbingan karir dari fakultas, dukungan keluarga, pengalaman magang, serta akses terhadap informasi tentang dunia kerja, dapat memengaruhi kedua aspek tersebut. Terakhir, diasumsikan bahwa mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan memiliki karakteristik tertentu, seperti motivasi tinggi untuk berkarir di bidang pendidikan, yang dapat berpengaruh terhadap cara mereka merencanakan karir dan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Dengan asumsi-asumsi ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali hubungan antara *Career Planning* dan work readiness pada mahasiswa semester akhir serta faktor-faktor yang memengaruhi keduanya.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara terhadap hasil penelitian. Terdapat dua macam hipotesis dalam penelitian ini, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

H_0 : “Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Career Planning* dan *work readiness* pada mahasiswa semester akhir Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan Universitas PGRI Argopuro Jember”

Ha: “Terdapat hubungan yang signifikan antara *Career Planning* dan *work readiness* pada mahasiswa semester akhir Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan Universitas PGRI Argopuro Jember”.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pada pembahasan dalam penelitian kali ini dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini mencakup topik-topik berikut: latar belakang, konteks penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Sesuai dengan judul penelitian, kami membahas karya teoritis dan penelitian sebelumnya pada bab kedua ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Populasi, sampel, metode penelitian, dan prosedur atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan dan menyajikan data, semuanya dapat dipahami dari bab 3 tentang metodologi penelitian ini.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

Topik penelitian, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan temuan penyelidikan semuanya dijelaskan pada sub bab keempat ini.

BAB V PENUTUP

Bab kelima dan terakhir ini memberikan penjelasan mengenai temuan, kesimpulan dan rekomendasi penelitian.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tinjauan terhadap penelitian sebelumnya memiliki peran penting sebagai acuan bagi peneliti untuk memahami perbedaan dan kesamaan dalam penelitian. Hal ini bertujuan untuk menghindari duplikasi dan plagiarisme dalam penulisan karya ilmiah. Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada lima penelitian sebelumnya sebagai dasar. Berikut penelitian terdahulu yang ditulis oleh peneliti lain:

1. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Universitas pendidikan Indonesia, oleh Pratita Permata Sari, Uep Tatang Sontani, dengan judul "*Kontribusi Prestasi Belajar Mata Pelajaran Produktif dan Bimbingan Karier terhadap Work Readiness siswa sekolah menengah kejuruan*". Berdasarkan hal tersebut, peneliti berniat untuk menyelidiki dan menganalisis kontribusi faktor prestasi belajar mata pelajaran produktif serta faktor bimbingan karier terhadap *Work Readiness* siswa SMK. Penulis mengumpulkan data dari siswa kelas XII Program Keahlian Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP) di salah satu SMK di kota Bandung dengan menggunakan angket sebagai instrumen pengumpul data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, prestasi belajar mata pelajaran produktif dan bimbingan karier memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap *Work*

Readiness siswa. Ini berarti bahwa prestasi belajar mata pelajaran produktif dan bimbingan karier memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* siswa SMK, atau dapat dikatakan bahwa kedua faktor tersebut berperan sebagai kontributor *Work Readiness* siswa.²⁰

2. Artikel jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, oleh Qristin Vionida, Siti Wahyuningsih, dan Rita Meiriyanti, dengan judul “*Pengaruh Career Planning, Self Efficacy, dan Adversity Quotient terhadap Work Readiness Mahasiswa di Semarang*” tahun 2023. Penelitian ini dilakukan pada 100 mahasiswa S1 semester akhir di Semarang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan purposive sampling. Analisis data menggunakan regresi berganda dan T-test. Hasilnya: (1) *Career Planning* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Readiness* ($t_{hitung} = 2,457 > t_{tabel} = 1,984$, $p = 0,016$); (2) *self-efficacy* tidak berpengaruh ($t_{hitung} = 1,868 < t_{tabel} = 1,984$, $p = 0,065$); (3) *adversity quotient* berpengaruh positif signifikan ($t_{hitung} = 4,983 > t_{tabel} = 1,984$, $p = 0,000$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan ($F_{hitung} = 57,959 > F_{tabel} = 2,70$, $p = 0,000$) dengan adjusted $R^2 = 0,633$, menjelaskan 63,3% variasi *Work Readiness*²¹.

²⁰ Sari, P. P., & Sontani, U. T. (2021). Kontribusi prestasi belajar mata pelajaran produktif dan bimbingan karier terhadap *Work Readiness* siswa sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPMper)*, 6(1), 32-46.

²¹ Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap *Work Readiness* Mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 639-639.

3. Artikel jurnal jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, oleh Pamella N.P. Sumampou, Silvya L. Mandey dan Irvan Trang, dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar dan *Career Panning*terhadap *Work Readiness* Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT” tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari mahasiswa Manajemen FEB Unsrat angkatan 2019 yang berjumlah 290 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 75 responden dengan tingkat presisi sebesar 10%. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Work Readiness*, sedangkan prestasi belajar dan *Career Panning*memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *Work Readiness*²².
4. Artikel journal of Social Science Research, Universitas Mercubuana Yogyakarta, oleh Firizki Annisa Putri, Nur Fahmi Budi Setyawan, dan Mamang Efendy, dengan judul “*Hubungan Career Adaptability terhadap Work Readiness Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Mercubuna Yogyakarta*”. Penelitian ini melibatkan 100 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta sebagai subjek. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) dengan 24 item dan skala *Work Readiness* dari Nasution (2021) yang terdiri dari 33

²² Pamella,N.P.Sumampou, Mandey,S.L., Trang,I.(2024). Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar dan *Career Panning*terhadap *Work Readiness* Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT. Jurnal Jurusan Manajemen, 79-80.

item. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.18.0.1. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,726 dengan tingkat signifikansi $p=0,000$, $p = 0,000$ ($p < 0,01$, $p < 0,01$), yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian, career adaptability terbukti secara signifikan memengaruhi *Work Readiness* mahasiswa tingkat akhir²³.

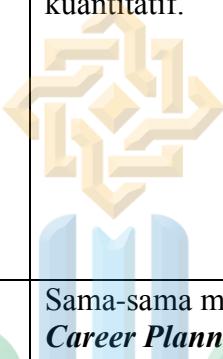
5. Artikel Jurnal Intervensi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, oleh Maulidia Ghassani, Ni'matuzahroh1, Zainul Anwar, dengan judul "*Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMP Melalui Pelatihan Perencanaan Karir*". Tujuan penelitian untuk meningkatkan kematangan karir siswa sekolah menengah pertama melalui pelatihan *Career Planning* yang didasarkan pada lima tahap pengambilan keputusan CASVE Cycle (Communicating, Analysing, Synthesis, Valuing, Execution). Metode penelitian ini menggunakan kuasi-eksperimen dengan desain one-group pretest-paska tes group. Subjek penelitian ini berjumlah 10 siswa yang diambil secara purposive sampling. Instrumen penelitian ini menggunakan skala kematangan karir dengan analisis data menggunakan uji Wilcoxon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan *Career Planning* mampu meningkatkan kematangan karir siswa sekolah menengah pertama.²⁴

²³ Annisa Putri, F., Budi Setyawan, N. F., & Efendy, M. (2024). Hubungan Career Adaptability Terhadap *Work Readiness* Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 4955–4966.

²⁴ Ghassani, M., & Anwar, Z. (2020). Meningkatkan kematangan karir siswa smp melalui pelatihan perencanaan karir. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 12(2), 123-138.

Tabel 2. 1
Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kontribusi Prestasi Belajar Mata Pelajaran Produktif dan Bimbingan Karier terhadap Work Readiness Siswa SMK (Pratita Permata Sari, Uep Tatang Sontani)	Sama-sama meneliti faktor yang mempengaruhi <i>Work Readiness</i> siswa/mahasiswa. Sama-sama menggunakan metode kuantitatif dalam analisis data.	Penelitian terdahulu fokus pada siswa SMK, sedangkan penelitian ini fokus pada mahasiswa FKIP. Penelitian ini lebih spesifik meneliti hubungan <i>Career Planning</i> terhadap work readiness , sedangkan penelitian terdahulu meneliti pengaruh prestasi belajar dan bimbingan karier.
2.	Pengaruh Career Planning, Self-Efficacy, dan Adversity Quotient terhadap Work Readiness Mahasiswa di Semarang (Qristin Vionida, Siti Wahyuningih, Rita Meiriyanti)	Sama-sama meneliti hubungan <i>Career Planning</i> dengan <i>work readiness</i> pada mahasiswa. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi.	Penelitian terdahulu juga mempertimbangkan variabel self-efficacy dan adversity quotient , sedangkan penelitian ini hanya fokus pada hubungan <i>Career Planning</i> dengan work readiness . Populasi penelitian terdahulu adalah mahasiswa dari berbagai program studi di Semarang, sementara penelitian ini spesifik pada mahasiswa FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember.
3.	Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar, dan Career Planning terhadap Work Readiness Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UNSRAT (Pamella N.P. Sumampou, SiIvy)	Sama-sama meneliti <i>Career Planning</i> dan <i>work readiness</i> pada mahasiswa. Sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi.	Penelitian terdahulu berfokus pada mahasiswa Jurusan Manajemen FEB , sedangkan penelitian ini berfokus pada mahasiswa FKIP . Penelitian terdahulu juga meneliti pengaruh efikasi diri dan prestasi belajar , sementara penelitian ini hanya berfokus pada hubungan <i>Career</i>

	I. Mandey, Irvan Trang)		Planning dengan work readiness.
4.	Hubungan Career Adaptability terhadap Work Readiness Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta (Firizki Annisa Putri, Nur Fahmi Budi Setyawan, Mamang Efendy)	Sama-sama meneliti <i>Work Readiness</i> mahasiswa tingkat akhir. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. 	Penelitian terdahulu berfokus pada <i>career adaptability</i> , sedangkan penelitian ini lebih spesifik meneliti <i>Career Planning</i> . Subjek penelitian terdahulu adalah mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta, sedangkan penelitian ini pada mahasiswa FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember.
5.	Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMP Melalui Pelatihan Career Planning (Maulidia Ghassani, Ni'matzahroh, Zainul Anwar)	Sama-sama meneliti <i>Career Planning</i> sebagai faktor penting dalam <i>Work Readiness</i> . Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. 	Penelitian ini fokus pada mahasiswa FKIP , sedangkan penelitian terdahulu fokus pada siswa SMP . Penelitian terdahulu menggunakan pelatihan Career Planning sebagai intervensi, sedangkan penelitian ini hanya melakukan analisis hubungan antara <i>Career Planning</i> dan <i>work readiness</i> tanpa intervensi.

B. Kajian Teori

J E M B E R

Penelitian ini berlandaskan pada pendekatan psikologi humanistik yang dipelopori oleh Abraham Maslow, khususnya melalui teorinya yang dikenal sebagai *Hierarchy of Needs* atau hierarki kebutuhan. Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan dasar yang tersusun secara hierarkis, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan

akan rasa aman, (3) kebutuhan sosial (rasa memiliki dan cinta), (4) kebutuhan akan penghargaan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri²⁵.

Maslow menjelaskan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi manusia, yang ditandai dengan usaha untuk merealisasikan potensi secara maksimal, kreatif, dan bermakna²⁶. Dalam konteks psikologi pendidikan dan karir, aktualisasi diri menjadi motivasi utama mahasiswa dalam menyiapkan diri untuk berkontribusi di dunia kerja. Mahasiswa semester akhir, secara perkembangan psikologis, berada pada masa transisi menuju kedewasaan yang ditandai dengan kebutuhan untuk mandiri dan menemukan makna hidup melalui profesi dan kontribusi sosial²⁷.

Career planning dapat dipahami sebagai bentuk aktualisasi diri, karena proses ini mendorong individu untuk memahami potensi diri, menetapkan tujuan hidup, dan membuat strategi untuk mencapainya. Sementara itu, *work readiness* merupakan manifestasi dari kesiapan aktualisasi tersebut ke dalam tindakan nyata di dunia profesional²⁸.

Dengan demikian, teori Maslow memberikan kerangka konseptual yang penting dalam memahami motivasi internal mahasiswa dalam merencanakan dan mempersiapkan karir mereka. Penelitian ini memposisikan career planning sebagai salah satu bentuk proses menuju aktualisasi diri,

²⁵ Abraham H. Maslow, “A Theory of Human Motivation,” *Psychological Review*, Vol. 50, No. 4 (1943), pp. 370–396.

²⁶ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, 3rd ed. (New York: Harper & Row, 1987), hlm. 20–38.

²⁷ Santrock, John W., *Life-Span Development*, 16th ed. (New York: McGraw-Hill, 2017), hlm. 412–414.

²⁸ Schunk, Dale H., Pintrich, Paul R., & Meece, Judith L., *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*, 4th ed. (Boston: Pearson, 2014), hlm. 211–215.

dan work readiness sebagai indikator kesiapan aktualisasi tersebut dalam dunia nyata²⁹.

1. *Career Planning*

a. Pengertian *Career Planning*

Karir adalah salah satu aspek krusial dalam kehidupan individu dan sering dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Wiley & Sons, kesuksesan organisasi sering tercermin dari pencapaian karir para anggotanya. Karir tidak hanya menjadi penanda kemajuan individu tetapi juga menggambarkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Dalam konteks ini, *Career Panning* menjadi elemen penting yang membantu individu untuk memahami dan mengelola perjalanan karir mereka secara efektif³⁰. Corey menjelaskan bahwa *Career Panning* mencakup proses memilih jalur karir dan mempersiapkan diri untuk menjalannya. Proses ini melibatkan berbagai pertimbangan yang matang, mulai dari potensi diri hingga peluang yang ada di lingkungan sekitar³¹.

Frank Parsons mendeskripsikan *Career Panning* sebagai tahapan yang harus dilalui sebelum seseorang menentukan pilihan karirnya. Pendekatan ini menekankan pentingnya refleksi diri dan pengumpulan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan

²⁹ Wahyuningsih, S. (2020). Aktualisasi Diri Mahasiswa Ditinjau dari Perspektif Psikologi Humanistik. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 6(1), 54–62.

³⁰ Lauren, M. (2019). Wiley & Sons: Indikator keberhasilan organisasi 33-36.

³¹ Sitompul, A. (2018). Perencanaan karir: Teori dan praktik, hlm 44-45

karir yang tepat³². Simamora memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa *Career Panning* adalah proses sistematis yang memungkinkan individu menetapkan tujuan karir dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Dalam proses tersebut, individu diharapkan mampu menggali dan memahami potensi dirinya, yang meliputi keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, serta karakteristik pribadi lainnya. Semua elemen ini menjadi landasan bagi seseorang untuk merancang strategi karir yang efektif³³.

Dengan mempertimbangkan berbagai pendapat tersebut, *Career Planning* dapat dipahami sebagai sebuah strategi yang tidak hanya bertujuan untuk memajukan individu secara profesional tetapi juga memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Proses ini melibatkan pengembangan potensi diri sekaligus penyesuaian terhadap tuntutan dan peluang yang tersedia. *Career Panning* juga membuka jalan bagi individu untuk meningkatkan kualifikasi dan kemampuan mereka, sehingga mereka dapat meraih posisi dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi, strategi *Career Panning* ini memberikan peluang yang adil bagi semua anggota untuk berkembang, sekaligus memastikan keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan.

³² Rosmana, D. (2019). Teori *Career Panning*menurut Frank Parsons, 73-74.

³³ Kasan, A. (2022). Perencanaan karir: Perspektif individu dan organisasi, hlm 51.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Career Planning*

Winkel dan Hastuti, menjelaskan bahwa *Career Planning* seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup berbagai aspek pribadi yang berkontribusi pada proses perencanaan karir³⁴. Beberapa di antaranya adalah:

- 1) Nilai-nilai kehidupan, yaitu prinsip atau cita-cita yang dihormati dan menjadi panduan seseorang.
- 2) Taraf intelegensi, yang merujuk pada kemampuan individu dalam mencapai prestasi.
- 3) Bakat, yakni potensi luar biasa dalam bidang tertentu seperti kognitif, keterampilan, atau seni.
- 4) Minat, yaitu ketertarikan terhadap suatu bidang yang membuat seseorang merasa bahagia saat menjalankan aktivitas terkait.
- 5) Sifat, yaitu karakteristik kepribadian yang membedakan seseorang dari yang lain
- 6) Pengetahuan, berupa informasi yang dimiliki mengenai bidang pekerjaan tertentu serta pemahaman diri.
- 7) Keadaan jasmani, yakni aspek fisik yang menjadi bagian dari potensi individu.

³⁴ Kasan, A. (2022). *Faktor Internal dan Eksternal dalam Perencanaan Karir: Perspektif Winkel dan Hastuti*, 102-103.

Selain faktor internal, terdapat faktor eksternal yang juga memengaruhi *Career Planning* seseorang. Faktor-faktor ini melibatkan elemen di luar individu, seperti:

- 1) Masyarakat, yang mencakup lingkungan sosial dan budaya tempat individu tumbuh.
- 2) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, termasuk pertumbuhan ekonomi yang memengaruhi peluang karir.
- 3) Taraf sosial ekonomi keluarga, seperti tingkat pendidikan orang tua, pendapatan keluarga, dan status sosial keluarga.
- 4) Orang lain yang tinggal serumah, termasuk pengaruh anggota keluarga selain orang tua dan saudara kandung terhadap perencanaan karir.
- 5) Pendidikan, yang mencakup pandangan dan sikap pendidik terhadap status sosial, nilai pekerjaan, dan bimbingan karir.
- 6) Teman sebaya, yaitu pengaruh interaksi sehari-hari dengan rekan yang memiliki pandangan dan harapan terkait masa depan.
- 7) Tuntutan spesifik, baik yang berasal dari masing-masing program studi maupun kedudukan tertentu.

c. Aspek-aspek *Career Planning*

Frank Parsons menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menyusun *Career Planning*, yaitu³⁵:

³⁵ Kasan, A. (2022). *Aspek-aspek Perencanaan Karir: Perspektif Frank Parsons*.

1) Pemahaman tentang diri sendiri.

Aspek ini mencakup pengetahuan dan pemahaman individu mengenai sumber daya yang dimilikinya, termasuk minat, bakat, cita-cita, serta nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi.

2) Pemahaman terkait dunia kerja atau pendidikan lanjutan.

Hal ini mencakup informasi mengenai syarat, ketentuan, dan kondisi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan, baik dalam pekerjaan maupun pendidikan lanjutan.

3) Penalaran realistik antara pemahaman diri dan dunia kerja atau pendidikan lanjutan.

Aspek ini menekankan kemampuan individu untuk membuat pilihan yang logis dan seimbang dalam menentukan program studi atau jalur karir. Pilihan tersebut harus didasarkan pada pemahaman tentang potensi diri dan kesadaran akan peluang yang tersedia di dunia kerja atau pendidikan lanjutan.

d. Indikator *Career Planning*

Penelitian ini menggunakan indikator *Career Planning* berdasarkan Kaswan³⁶. Indikator-indikator tersebut meliputi:

1) Penilaian diri (*self-assessment*)

Analisis diri merupakan langkah awal yang krusial dalam perencanaan karir, di mana individu melakukan evaluasi mendalam terhadap berbagai aspek diri mereka. Proses ini mencakup

³⁶ Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta pemahaman tentang minat dan nilai-nilai yang dimiliki. Dengan mengenali keterampilan dan kemampuan yang ada, individu dapat menentukan bidang-bidang di mana mereka memiliki potensi yang kuat

2) Eksplorasi peluang kesempatan

Eksplorasi peluang karir merupakan proses pencarian informasi yang menyeluruh tentang berbagai pilihan karir yang tersedia. Dalam tahap ini, individu melakukan riset pasar kerja untuk mengidentifikasi tren industri, permintaan pekerjaan, dan prospek karir di bidang tertentu.

3) Perencanaan aktivitas pengembangan

Perencanaan tindakan merupakan proses menyusun langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada tahap ini, individu merancang strategi yang mencakup prioritas, sumber daya yang dibutuhkan, dan langkah-langkah yang akan diambil.

2. *Work Readiness*

a. Pengertian *work readiness*

Menurut P. Brady, *Work Readiness* didefinisikan sebagai kemampuan individu yang mencakup keterampilan, pengetahuan, pemahaman, serta sifat-sifat kepribadian yang menjadi syarat penting

untuk mencapai kesuksesan dalam memilih dan menjalani karir³⁷.

Sementara itu, Caballero menjelaskan bahwa *Work Readiness* meliputi sikap dan karakteristik yang membantu lulusan mempersiapkan diri agar dapat berhasil di dunia kerja.³⁸

Makki berpendapat bahwa *Work Readiness* merujuk pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan lulusan baru untuk berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Lebih lanjut, *Work Readiness* juga dikaitkan dengan kemampuan mahasiswa untuk mengembangkan *soft skills*. *Soft skills* tersebut mencakup kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, tanggung jawab, kejujuran, adaptasi, dan manajemen diri. Menurut Setiarini, penguasaan *soft skills* ini dapat meningkatkan *Work Readiness*, yang menjadi indikator bahwa mahasiswa telah memiliki bekal yang cukup untuk memasuki dunia kerja.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work Readiness* mengacu pada serangkaian sifat, keterampilan, dan sikap individu yang menjadikan mereka siap secara mental, emosional, dan profesional untuk memasuki dunia kerja dengan baik.

³⁷ Ardiasih, S., & Setiyani, R. (2017). Referensi model careeredge sebagai determinan *Work Readiness* kelas xi akuntansi smk negeri se-kabupaten batang tahun pelajaran 2015/2016. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 277-290.

³⁸ Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 2(1), 41-54.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Readiness*

Menurut Stevani, kesiapan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kematangan fisik dan mental, tekanan yang dialami, tingkat dukungan yang diterima, kecerdasan, bakat, minat, kemandirian, motivasi kerja, serta penguasaan aspek pengetahuan. Sementara itu, faktor eksternal melibatkan peran keluarga, masyarakat, sekolah, ketersediaan sarana dan prasarana, akses informasi tentang dunia kerja, serta pengalaman yang diperoleh melalui praktik kerja industri³⁹.

c. Aspek-aspek *Work Readiness*

Pool dan Sewell, menyatakan bahwa *Work Readiness* mencakup empat aspek utama, yaitu:

1) Keterampilan

Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai aktivitas dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman sebelumnya. Keterampilan ini meliputi aspek praktis, interpersonal, intrapersonal, kreativitas dan inovasi, kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah, kolaborasi, adaptasi, serta keterampilan komunikasi yang efektif.

³⁹ *Ibid*, h 277-290

2) Pengetahuan

Landasan teoritis yang diperoleh melalui pendidikan, yang memberikan individu kemampuan untuk menjadi ahli di bidangnya. Pengetahuan ini menjadi dasar dalam mendukung profesionalisme dan penguasaan karier.

3) Pemahaman

Kemampuan untuk memahami dan mengintegrasikan pengetahuan yang telah dipelajari. Pemahaman ini memungkinkan individu untuk mengevaluasi, merencanakan, dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan serta peluang di masa depan, sekaligus mendukung penyelesaian tugas dengan baik dan memberikan kepuasan kerja.

4) Atribut Kepribadian

Kumpulan sifat dan karakteristik pribadi yang mendorong seseorang untuk mengoptimalkan potensinya. Atribut ini mencakup etika kerja, tanggung jawab, semangat kewirausahaan, manajemen waktu, kemampuan komunikasi, dan kerja tim yang efektif.

d. Indikator *Work Readiness*

Robert P. Brady mengungkap ada 6 komponen utama/ indikator pada variabel *Work Readiness* ntara lain sebagai berikut:

1) Tanggungjawab (*responsibility*)

Menurut Gardner, tanggung jawab mencakup aspek-aspek seperti integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan. Kohlberg

mengembangkan teori mengenai tahapan penilaian tanggung jawab, dimulai dari perilaku yang diawasi secara eksternal hingga mencapai tahap di mana seseorang menerima tanggung jawab atas tindakannya sendiri, tanpa bergantung pada pengawasan. Pada tahap ini, tanggung jawab didasarkan pada kode etik dan komitmen untuk melakukan hal yang benar.

Dalam penelitian *Good Work*, Gardner dan koleganya menemukan bahwa mayoritas pekerja di industri menyadari pentingnya tanggung jawab terhadap tempat kerja. Ros Jay menambahkan bahwa tanggung jawab mencakup keandalan, seperti menjaga ketepatan waktu dalam bekerja serta menyelesaikan tugas tanpa harus diingatkan. Selain itu, pekerja yang bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tanggung jawab ini memiliki kaitan erat dengan kedisiplinan.

2) Fleksibelitas (*flexibility*)

Menurut Moorhouse & Caltabian, fleksibilitas merupakan faktor ketahanan yang memungkinkan individu atau pekerja beradaptasi dengan perubahan serta menerima kondisi baru di lingkungan kerja. Pekerja yang fleksibel memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan. Mereka memahami bahwa perubahan dalam lingkungan kerja merupakan hal yang wajar dan bisa diperkirakan,

baik karena pertumbuhan atau pengurangan tenaga kerja, fluktuasi permintaan terhadap produk atau jasa, maupun dinamika pasar.

3) Keterampilan (*skill*)

Menurut Parker, keterampilan tidak hanya mencakup keterampilan spesifik (mikro) yang berkaitan dengan pekerjaan atau profesi tertentu, tetapi juga melibatkan keterampilan yang lebih luas (makro), seperti kemampuan belajar bagaimana cara belajar. Dalam teori penentuan diri (*self-determination theory*), kompetensi dianggap sebagai salah satu dari tiga kebutuhan dasar yang mendorong individu untuk mempelajari dan menguasai keterampilan baru, yang sangat penting bagi kesejahteraan. Luyckx menambahkan bahwa kepuasan terhadap kompetensi dapat meningkatkan fungsi optimal individu dan memotivasi pertumbuhan serta penguasaan keterampilan secara berkelanjutan.

Individu yang siap bekerja memahami kemampuan dan keahlian yang mereka miliki untuk menghadapi situasi kerja baru.

Terkait keterampilan yang lebih spesifik, Muri Yusuf menjelaskan bahwa keterampilan merujuk pada kemampuan bekerja dengan cepat, akurat, efisien, dan adaptif, baik melalui gerakan tubuh maupun penggunaan alat. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk menggunakan alat sesuai prosedur, merawat alat dengan baik, serta memperbaiki alat kerja yang mengalami kerusakan ringan.

4) Komunikasi (*communication*)

Menurut Porath & Bateman, kompetensi sosial secara positif berkaitan dengan peningkatan kinerja. Jalaludin Rakhmat menyebutkan tiga faktor utama yang memengaruhi komunikasi interpersonal, yaitu rasa percaya, sikap suportif, dan sikap terbuka. Giffin (mendefinisikan rasa percaya sebagai keadaan di mana seseorang bergantung pada perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, meskipun terdapat ketidakpastian dan risiko dalam prosesnya. Sikap suportif diartikan sebagai sikap yang dapat mengurangi kecenderungan defensif dalam komunikasi, yang ditandai dengan ketidakmampuan menerima orang lain, ketidakjujuran terhadap diri sendiri dan orang lain, serta kurangnya empati. Sementara itu, sikap terbuka (*open-mindedness*) memiliki peran penting dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif. Sikap ini mendorong terciptanya saling pengertian, penghargaan, dan peningkatan kualitas hubungan interpersonal. Dengan sikap terbuka, komunikasi menjadi lebih produktif dan mendukung terciptanya hubungan yang harmonis.

5) Pandangan terhadap diri (*self view*)

Menurut Swann, Chang-Schneider, & McClarty cara seseorang memandang dirinya sendiri mencerminkan peran penting teori diri dalam memahami kepribadian individu. Pandangan ini juga

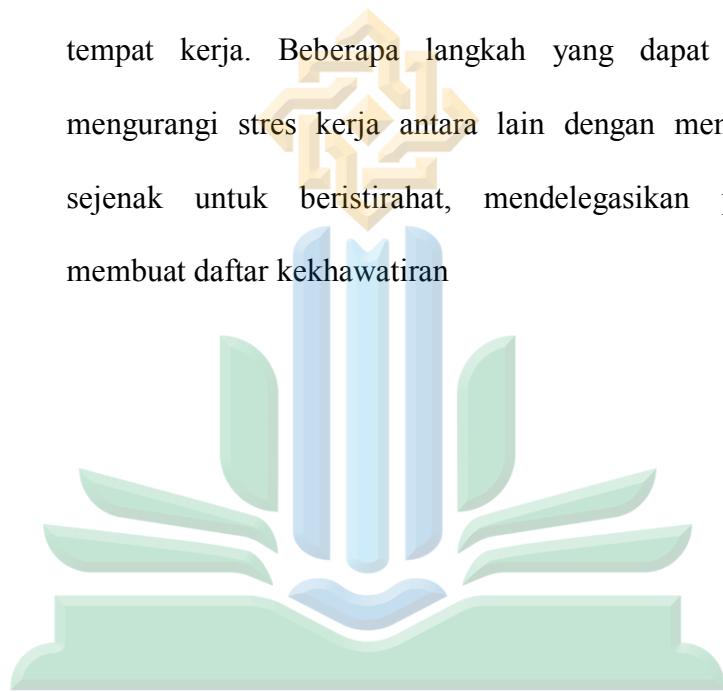
mencakup bagaimana seseorang memposisikan dan menilai dirinya dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam konteks pekerjaan. Teori diri, atau yang sering disebut sebagai konsep diri, memainkan peranan utama dalam membentuk keyakinan dan persepsi individu terhadap kemampuan dan nilai dirinya, yang pada akhirnya memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

Sosiolog Victor Gecas menjelaskan bahwa konsep diri adalah gabungan persepsi seseorang tentang dirinya sendiri sebagai makhluk fisik, sosial, dan spiritual. Konsep diri ini terdiri dari tiga aspek penting, yaitu penghargaan diri (*self-esteem*), yang mencerminkan seberapa tinggi seseorang menghargai dirinya; kemanjuran diri (*self-efficacy*), yang menggambarkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan; dan pemantauan diri (*self-monitoring*), yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan perilaku mereka berdasarkan situasi sosial dan harapan lingkungan. Kombinasi dari ketiga aspek ini membantu individu memahami dan mengelola peran mereka dalam berbagai situasi, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

6) Kesehatan dan keselamatan (*health and safety*)

Menurut Agus Dharma, masalah kesehatan seperti kecanduan alkohol, ketergantungan obat-obatan, stres, dan

gangguan emosional semakin berkembang di kalangan pegawai dan merupakan isu kesehatan yang penting. Kecanduan alkohol, khususnya, menjadi masalah serius yang dapat secara signifikan menurunkan efektivitas perusahaan. Selain itu, stres dan kelelahan juga merupakan masalah kesehatan yang berpotensi terjadi di tempat kerja. Beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengurangi stres kerja antara lain dengan memberikan waktu sejenak untuk beristirahat, mendeklegasikan pekerjaan, dan membuat daftar kekhawatiran



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif sebagai metode utama dalam menganalisis data dan fenomena yang diteliti, di mana fakta dan realitas yang ada dapat dikategorikan, memiliki hubungan sebab-akibat yang jelas, serta bersifat konstan dan aktual. Data yang dikumpulkan dapat diukur dengan alat ukur yang tepat dan diamati secara langsung, sehingga memungkinkan verifikasi yang akurat dan objektif. Untuk mencari solusi terhadap rumusan masalah, peneliti menggunakan perhitungan statistik yang cermat, dengan tujuan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel yang diteliti serta menghasilkan temuan yang valid. Hasil temuan kemudian diuraikan secara deskriptif dan dilengkapi dengan gambar atau grafik untuk memudahkan interpretasi, memberikan penjelasan lebih rinci tentang temuan penelitian, dan menggambarkan pola-pola yang muncul dari data yang dianalisis⁴⁰.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional dalam pengumpulan data, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini tidak melibatkan manipulasi terhadap variabel yang diteliti, melainkan berfokus pada analisis hubungan alami antara variabel-variabel tersebut. Dengan menggunakan teknik korelasional, peneliti dapat menggali hubungan antara variabel

⁴⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016), 6.

independen dan dependen secara lebih mendalam, sehingga dapat diketahui apakah ada keterkaitan atau pengaruh antara keduanya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai pola-pola yang muncul di antara variabel-variabel yang diteliti tanpa perlu melakukan eksperimen atau intervensi langsung⁴¹.

Penelitian ini menggunakan korelasi Pearson (*product moment Pearson*) untuk menganalisis hubungan antar variabel, dengan menerapkan teknik pengujian hipotesis asosiatif (uji hubungan) pada data interval atau rasio. Karl Pearson, yang mengembangkan uji ini, menjelaskan bahwa terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu sampel harus diambil secara acak, data harus berdistribusi normal, data harus homogen, dan bersifat linier⁴².

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian merujuk pada keseluruhan elemen, objek, atau subjek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian, yang akan dijadikan sampel atau bahan untuk dianalisis. Populasi ini tidak terbatas hanya pada manusia atau objek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang telah ditentukan sebelumnya, melainkan juga bisa mencakup hal-hal lain, seperti benda-benda alam atau fenomena yang ada di sekitar objek yang sedang diteliti. Dengan kata lain, populasi adalah seluruh komponen yang ada dalam objek penelitian, baik itu berupa individu, kelompok, benda,

⁴¹ Sugiyono, 8

⁴² Sugiyono, 145-146.

atau fenomena, yang memiliki ciri-ciri atau atribut tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ilmiah, penting untuk mendefinisikan populasi secara jelas agar sampel yang diambil dapat mewakili keseluruhan populasi tersebut dengan tepat. Jadi, populasi adalah bagian penting dalam merancang suatu penelitian karena mencakup semua elemen yang relevan dengan pertanyaan penelitian yang ingin dijawab.⁴³

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif semester akhir fakultas keguruan dan ilmu pendidikan Universitas PGRI Argopuro Jember yang berjumlah 1781.

2. Sampel

Sugiyono menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi beserta karakteristik-karakteristiknya. Apabila populasi yang ada sangat besar dan tidak memungkinkan untuk mempelajari setiap anggota populasi dalam suatu penelitian, maka sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi tersebut.⁴⁴

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 orang mahasiswa FKIP UNIPAR yang diambil dari keseluruhan populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel non-probabilitas di mana peneliti memilih responden

⁴³ Sugiyono, 133

⁴⁴ Sugiyono, 8

berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Dalam konteks ini, kriteria yang digunakan adalah⁴⁵.

- a. Mahasiswa aktif FKIP UNIPAR semester 8
- b. Berusia minimal 20 tahun
- c. Belum bekerja

C. Teknik dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah kumpulan informasi yang menggambarkan kondisi yang diperoleh melalui observasi lapangan atau jawaban responden setelah proses pengumpulan data di lokasi penelitian. Salah satu langkah krusial dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, yang bertujuan mengumpulkan informasi yang diperlukan. Menurut Sugiyono, pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai sumber, metode, atau setting⁴⁶. Instrumen pengumpulan data berfungsi sebagai alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk menguji variabel yang diamati. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan instrumen penelitian seperti angket atau kuesioner, dokumentasi, dan observasi, yang akan dijelaskan sebagai berikut⁴⁷. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui 2 sumber, yaitu:

- a. Data Primer

Data primer disebut juga sebagai sumber data utama, yang berarti data tersebut diambil secara langsung oleh peneliti. Data

⁴⁵ Sugiyono, 134

⁴⁶ Sugiyono, 137.

⁴⁷ Sugiyono, 224

primer dalam penelitian ini adalah mahasiswa fakultas keguruan dan ilmu pendidikan Universitas PGRI Argopuro Jember, dengan total sampel sebanyak 120 orang dari 8 Program Studi yang berbeda-beda, dari rentang usia 20 tahun keatas. Data primer diperoleh melalui angket (kuesioner), wawancara, dan observasi yang dilakukan secara langsung di lapangan.

1) Kuesioner

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah dirancang secara sistematis untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Kuesioner tersebut terdiri atas sejumlah pernyataan/ pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator teoritis yang relevan dengan tujuan penelitian.⁴⁸ Untuk memudahkan distribusi dan menjangkau responden secara lebih luas serta efisien, kuesioner disebarluaskan secara daring menggunakan platform *Google Form*. Penyebaran dilakukan kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan teknik penentuan sampel yang digunakan, sehingga jumlah responden sesuai dengan kebutuhan analisis data. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan keterjangkauan, kepraktisan, serta keakuratan dalam proses pengumpulan data.

2) Wawancara

⁴⁸ Sugiyono, 199.

Wawancara merupakan suatu proses interaksi antara dua individu yang bertujuan untuk memperoleh informasi serta bertukar gagasan melalui sesi tanya jawab mengenai suatu topik tertentu. Dalam konteks penelitian, wawancara dapat dimanfaatkan sebagai salah satu teknik pengumpulan data, baik untuk keperluan studi pendahuluan guna mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, maupun untuk menggali informasi secara lebih mendalam dari responden terkait isu yang sedang diteliti.⁴⁹

Pada penelitian ini wawancara telah dilakukan sebelum dilakukannya penelitian untuk mendapatkan informasi mengenai fenomena yang terjadi di lapangan yang akan diteliti. Wawancara dilakukan kepada 2 mahasiswa semester akhir Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UNIPAR, dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi mengenai sejauh mana mahasiswa telah merencanakan kariernya, faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan mereka memasuki dunia kerja, serta tantangan umum yang dihadapi mahasiswa menjelang kelulusan. Informasi ini menjadi dasar dalam merumuskan instrumen penelitian dan memperkuat relevansi topik yang diangka.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang memanfaatkan berbagai dokumen yang telah tersedia sebelumnya

⁴⁹ Sugiyono, 304.

sebagai sumber informasi. Dokumen tersebut dapat berupa arsip, catatan, foto, video, maupun bentuk dokumen lain yang relevan dengan objek penelitian. Metode ini kerap digunakan pada penelitian yang berkaitan dengan sejarah, kebijakan, atau kajian lain yang memerlukan data terdokumentasi. Sugiyono menambahkan bahwa teknik ini bermanfaat untuk memperoleh data yang tidak dapat diamati secara langsung maupun diperoleh melalui wawancara.⁵⁰

2. Instrumen Penelitian

Career Planning dan *Work Readiness* pada mahasiswa pada penelitian ini diukur menggunakan skala Likert. Pada setiap variabel, terdapat lima pilihan jawaban untuk setiap pernyataan, di mana setiap pilihan memiliki nilai tertentu. Skala Likert dalam kuesioner ini memiliki rentang nilai yang menunjukkan tingkat persetujuan responden, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Setiap pilihan respons ini memiliki nilai yang digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat responden terhadap pernyataan yang diajukan. Keempat kategori respons yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3. 1. Skala Likert

No.	Pernyataan	Favorable	Unfavorable
1.	Sangat sesuai	4	1
2.	Sesuai	3	2
3.	Sangat tidak sesuai	2	3
4.	Tidak sesuai	1	4

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 240.

Penentuan nilai ini membantu dalam menganalisis dan menginterpretasi data yang diperoleh dari kuesioner, sehingga memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan mengenai sikap atau pendapat responden terhadap variabel yang diteliti.

Setiap aspek dari masing-masing variabel dapat diukur menggunakan indikator yang telah dikembangkan berdasarkan teori yang relevan. Pernyataan-pernyataan dalam instrumen penelitian diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun bentuk skala dan item-item pernyataannya dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

a. Skala *Career Planning*

Skala *Career Planning* dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator yang dikembangkan dari teori perencanaan karir menurut Kaswan (2014), Ball (1997), dan Levon T. Esters. Skala ini mencakup tiga aspek utama, yaitu *penilaian diri* (self-assessment), *identifikasi tujuan karir*, serta *perencanaan aktivitas-aktivitas pengembangan*. Setiap pernyataan dalam skala diberikan skor sesuai dengan pedoman skala Likert yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala perencanaan karir yang telah adopsi dari skala perencanaan karir yang disusun oleh Khairul Amry Wicaksono.⁵¹

⁵¹ Wicaksono, K. A. (2015). Hubungan Antara *Self Efficacy* dan *Self-Regulation* Dengan Perencanaan Karir pada Mahasiswa Semester 8 Universitas Negeri Semarang. *Semarang: Universitas Negeri Semarang*.

Tabel 3. 2. Uji Coba Blue Print Skala *Career Planning*

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unvaf	Jumlah
1.	Penilaian Diri	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menilai kemampuan dan minatnya Mengumpulkan informasi tentang minat dan kemampuan 	2, 5 7,10	1, 4 9, 14	4 4
2.	Mengidentifikasi tujuan karir	<ul style="list-style-type: none"> Mampu membuat keputusan berdasarkan penilaian diri Mampu menentukan tujuan karir jangka pendek Mampu menentukan tujuan karir jangka menengah Mampu menentukan tujuan karir jangka panjang 	3, 6 8, 12 34, 42 36, 41	15, 18 21, 23 38, 44 40, 43	4 4 4 4
3.	Perencanaan aktivitas – aktivitas pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki perencanaan terhadap pendidikan dan pelatihan untuk mencapai tujuan karir Mampu menentukan strategi pencarian kerja Mengumpulkan informasi tentang perusahaan Mengembangkan resume dan cover letter Memiliki kesiapan diri untuk wawancara 	11,13 17, 20 24, 28 25, 31 35, 37	16, 19 22, 26 27, 29 30, 32 33, 39	4 4 4 4 4
Jumlah			22	22	44

Keterangan: item berwarna merah merupakan item yang tidak valid

b. Skala *Work Readiness*

Skala *Work Readiness* dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator yang dikembangkan dari teori perencanaan karir Robert P. Brady. Skala ini mencakup 6 aspek penting, yaitu:

Tanggungjawab (responsibility), Fleksibelitas (flexibility), Keterampilan (skill), Komunikasi (communication), Pandangan terhadap diri (self view), Kesehatan dan keselamatan (health and safety).

Setiap pernyataan dalam skala diberikan skor sesuai dengan pedoman skala Likert yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala perencanaan karir yang telah adopsi dari skala perencanaan karir yang disusun oleh Sindy Fitriani Sekar W, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Tabel 3. 3 Uji Coba Blue Print Skala Work Readiness

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unvaf	JumIah
1.	Tanggung jawab (Responsibility)	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas secara tuntas, tepat waktu, dan dapat diandalkan • Inisiatif dalam menyelesaikan tugas • Tanggung jawab atas kepercayaan dan instruksi kerja • Perilaku tidak bertanggung jawab (penundaan) 	1, 24 2 3, 17, 18 4	2 1 3	3 2 4 1
2.	Fleksibelitas	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptif terhadap lingkungan kerja baru • Fleksibel terhadap waktu dan sistem kerja • Kemampuan sosial dalam lingkungan baru • Keterbukaan terhadap perubahan jabatan 	5 6 7	8 21 9	2 2 1
3.	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiapan mempelajari keterampilan baru • Penguasaan dan pemanfaatan keterampilan kerja 	10, 13 11, 12	15 14	3 3

4.	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbukaan untuk bekerjasama dan bertanya • Respon terhadap komunikasi dari orang lain 	19	20, 21	1 2
5.	Pandangan terhadap Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Optimisme dan keyakinan dalam menghadapi tantangan kerja • Konsistensi prinsip pribadi dalam dunia kerja • Kemampuan menerima kritik 	22, 25 23 16	26 27 1	3 2 1
6.	Kesehatan & Keselamatan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran menjaga kesehatan untuk performa kerja • Sikap terhadap penggunaan alat keselamatan 	28, 29 30	32 31	3 2
Jumlah			18	14	32

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah krusial dalam penelitian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan. Artinya, instrumen yang valid dapat mengumpulkan data dengan tepat dan relevan terhadap variabel yang diteliti.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 Salah satu metode yang sering digunakan untuk menguji validitas adalah uji validitas konstruk, yang mengukur sejauh mana instrumen sesuai dengan konsep atau teori yang menjadi dasar penggunaannya. Uji validitas konstruk dapat dilakukan dengan korelasi Pearson, yang menilai hubungan antara item-item dalam instrumen dengan skor total instrumen⁵².

Pada uji validitas konstruk, nilai signifikansi (sig) yang terdapat pada output korelasi Pearson digunakan untuk menentukan keputusan. Jika

⁵² Ajar et al., *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2021, 87.

nilai $\text{sig} \leq 0,05$, maka item tersebut dianggap valid karena menunjukkan hubungan yang signifikan dengan skor total instrumen. Ini berarti item tersebut memberikan kontribusi dalam mengukur konsep yang ingin diukur oleh instrumen secara keseluruhan.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS dengan kriteria berikut:

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item tersebut dinyatakan valid
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid
- Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation parafrase

Untuk pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan uji coba (*try out*) pada subjek yang kriterianya hampir sama dengan subjek asli penelitian, yaitu dilakukan pada mahasiswa FKIP Universitas Jember yang berjumlah 48 orang, pada tanggal 15 Mei – 25 Mei 20255.

Hasil validitas kuesioner setelah dilakukan uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Blue Print Skala *Career Planning* Setelah Uji Validitas

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unvaf	Jumlah
1.	Penilaian Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menilai kemampuan dan minatnya • Mengumpulkan informasi tentang minat dan kemampuan 	2, 5 7,10	1, 4 9, 14	4 4
2.	Mengidentifikasi tujuan karir	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu membuat keputusan berdasarkan penilaian diri • Mampu menentukan tujuan karir jangka 	3, 6 8, 12 34,	15, 18 21, 23 38, 44	4 4 4

		<p>pendek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mampu menentukan tujuan karir jangka menengah • Mampu menentukan tujuan karir jangka panjang 	42 36, 41	40, 43	4
3.	Perencanaan aktivitas – aktivitas pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki perencanaan terhadap pendidikan dan pelatihan untuk mencapai tujuan karir • Mampu menentukan strategi pencarian kerja • Mengumpulkan informasi tentang perusahaan • Mengembangkan resume dan cover letter • Memiliki kesiapan diri untuk wawancara 	11,13 17 24, 28 25, 31 35, 37	16, 19 22, 26 27, 29 30, 32 33, 39	4 3 4 4 4
Jumlah			21	22	43

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala *Career Planning*

Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
X1	0.678	0.288	0.000	VALID
X2	0.658	0.288	0.000	VALID
X3	0.581	0.288	0.001	VALID
X4	0.379	0.288	0.036	VALID
X5	0.581	0.288	0.001	VALID
X6	0.432	0.288	0.017	VALID
X7	0.591	0.288	0.000	VALID
X8	0.467	0.288	0.009	VALID
X9	0.637	0.288	0.000	VALID
X10	0.582	0.288	0.001	VALID
X11	0.408	0.288	0.024	VALID
X12	0.651	0.288	0.000	VALID
X13	0.530	0.288	0.003	VALID
X14	0.428	0.288	0.018	VALID
X15	0.579	0.288	0.001	VALID
X16	0.558	0.288	0.002	VALID
X17	0.633	0.288	0.000	VALID
X18	0.595	0.288	0.000	VALID

X19	0.441	0.288	0.014	VALID
X20	0.064	0.288	0.000	TIDAK VALID
X21	0.688	0.288	0.000	VALID
X22	0.655	0.288	0.000	VALID
X23	0.521	0.288	0.004	VALID
X24	0.617	0.288	0.000	VALID
X25	0.648	0.288	0.000	VALID
X26	0.590	0.288	0.001	VALID
X27	0.437	0.288	0.016	VALID
X28	0.665	0.288	0.000	VALID
X29	0.609	0.288	0.000	VALID
X30	0.663	0.288	0.000	VALID
X31	0.674	0.288	0.000	VALID
X32	0.615	0.288	0.000	VALID
X33	0.603	0.288	0.000	VALID
X34	0.663	0.288	0.000	VALID
X35	0.620	0.288	0.000	VALID
X36	0.646	0.288	0.000	VALID
X37	0.544	0.288	0.002	VALID
X38	0.577	0.288	0.001	VALID
X39	0.550	0.288	0.002	VALID
X40	0.581	0.288	0.001	VALID
X41	0.659	0.288	0.000	VALID
X42	0.570	0.288	0.001	VALID
X43	0.526	0.288	0.003	VALID
X44	0.601	0.288	0.000	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 44 item pernyataan, diperoleh nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) berkisar antara 0.379 hingga 0.688. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel sebesar 0.288 (untuk $N = 48$, $\alpha = 0.05$). Terdapat 1 item yang tidak valid (X20) karena memiliki nilai r hitung yang lebih kecil daripada r tabel. Tetapi, seluruh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) berada di bawah 0.05.

Artinya, item yang dapat digunakan dan disebar kepada responden berjumlah 43 item, sedangkan 1 item lainnya gugur.

Tabel 3. 6 Blue Print Skala *Work Readiness* Setelah Uji Validitas

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unvaf	Jumlah
1.	Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas secara tuntas, tepat waktu, dan dapat diandalkan • Inisiatif dalam menyelesaikan tugas • Tanggung jawab atas kepercayaan dan instruksi kerja • Perilaku tidak bertanggung jawab (penundaan) 	1, 24 2 3, 17, 18 4	2 1 3 1	3 2 4 1
2.	Fleksibilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptif terhadap lingkungan kerja baru • Fleksibel terhadap waktu dan sistem kerja • Kemampuan sosial dalam lingkungan baru • Keterbukaan terhadap perubahan jabatan 	5 6 7	8 21 9	2 2 1
3.	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiapan mempelajari keterampilan baru • Penguasaan dan pemanfaatan keterampilan kerja 	10, 13 11, 12	15 14	3 3
4.	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbukaan untuk bekerjasama dan bertanya • Respon terhadap komunikasi dari orang lain 	19 20, 21		1 2
5.	Pandangan terhadap Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Optimisme dan keyakinan dalam menghadapi tantangan kerja • Konsistensi prinsip pribadi dalam dunia kerja • Kemampuan menerima kritik 	22, 25 23 16	26 27 1	3 2 1
6.	Kesehatan & KeseIamatan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran menjaga kesehatan untuk performa kerja • Sikap terhadap penggunaan alat keselamatan 	28, 29 30	32 31	3 2
Jumlah			18	14	32

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Skala *Work Readiness*

Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Y1	0.614	0.288	0.000	VALID
Y2	0.452	0.288	0.001	VALID
Y3	0.590	0.288	0.000	VALID
Y4	0.621	0.288	0.000	VALID
Y5	0.569	0.288	0.000	VALID
Y6	0.430	0.288	0.002	VALID
Y7	0.434	0.288	0.002	VALID
Y8	0.495	0.288	0.001	VALID
Y9	0.525	0.288	0.000	VALID
Y10	0.493	0.288	0.001	VALID
Y11	0.543	0.288	0.000	VALID
Y12	0.475	0.288	0.001	VALID
Y13	0.530	0.288	0.000	VALID
Y14	0.475	0.288	0.001	VALID
Y15	0.421	0.288	0.003	VALID
Y16	0.356	0.288	0.013	VALID
Y17	0.506	0.288	0.000	VALID
Y18	0.468	0.288	0.001	VALID
Y19	0.447	0.288	0.001	VALID
Y20	0.427	0.288	0.002	VALID
Y21	0.466	0.288	0.001	VALID
Y22	0.411	0.288	0.004	VALID
Y23	0.477	0.288	0.001	VALID
Y24	0.448	0.288	0.001	VALID
Y25	0.458	0.288	0.001	VALID
Y26	0.479	0.288	0.001	VALID
Y27	0.476	0.288	0.001	VALID
Y28	0.491	0.288	0.001	VALID
Y29	0.461	0.288	0.001	VALID
Y30	0.434	0.288	0.002	VALID
Y31	0.452	0.288	0.001	VALID
Y32	0.456	0.288	0.001	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 32 item pernyataan, diperoleh nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) berkisar antara 0.356 hingga 0.621. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel sebesar 0.288 (untuk N = 48 $\alpha = 0.05$). Selain itu, seluruh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) berada di bawah 0.05, yaitu antara 0.000 hingga 0.013.

Artinya, setiap item mampu mengukur aspek yang dimaksud dalam variabel secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator yang menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan untuk mengukur perilaku atau gejala yang sama secara konsisten. Pengujian reliabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*, yang dapat dihitung menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Nilai *Cronbach's Alpha* menjadi acuan dalam menentukan reliabilitas suatu alat ukur. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka kuisioner atau instrumen pengukuran dianggap reliabel, yang berarti alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang sama secara konsisten dan terpercaya, sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka kuisioner atau instrumen penelitian dianggap tidak reliabel.⁵³

Dengan demikian, pengujian reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* mempermudah peneliti dalam mengevaluasi tingkat konsistensi dan keandalan alat ukur yang digunakan dalam penelitian mereka. Penilaian reliabilitas ini menjamin bahwa data yang diperoleh dari alat ukur tersebut dapat diandalkan dan sah untuk digunakan dalam analisis penelitian.

⁵³ Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi EDISI and Program Studi Akuntansi, ‘*Metode Penelitian Kuantitatif* Ratna Wijayanti Dania Paramita, SE, MM’, 2015, 60.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 for Windows. Landasan dalam menentukan hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka kuesioner dalam penelitian dianggap memiliki konsistensi internal yang baik atau dinyatakan reliabel.
- b. Sebaliknya, apabila nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60, maka kuesioner dianggap tidak memiliki konsistensi internal yang memadai atau dinyatakan tidak reliabel.

Hasil dari uji reliabilitas tersebut disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas *Career Planning*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	43

Sumber: Ditolah dari SPSS

Hasil pengukuran uji reliabilitas pada variabel X (*career planning*) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,921 yang berarti lebih dari 0,6. Yang mana jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 maka alat ukur/ skala dianggap reliabel.

Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas *Work Readiness*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	32

Sumber: DioIah dari SPSS

Hasil pengukuran uji reliabilitas pada variabel Y (*work readiness*) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,886 yang berarti lebih dari 0,6. Yang mana jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 maka alat ukur/ skala dianggap reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah variabel-variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal, diperlukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normal merupakan bentuk distribusi data yang berbentuk lonceng simetris, di mana sebagian besar data terpusat di sekitar rata-rata.⁵⁴

Salah satu metode yang sering digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Metode ini bekerja dengan membandingkan distribusi data yang diperoleh dengan distribusi normal teoritis. Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov dinyatakan dalam bentuk nilai p (signifikansi), yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait normalitas data.

⁵⁴ Buku Ajar et al., *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2021, hlm 33.

Jika nilai p yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai p lebih dari 0,05, maka hipotesis nol diterima, yang berarti data mengikuti distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah metode yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu penelitian.⁵⁵

Hasil uji linieritas nantinya akan menunjukkan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier atau tidak. Jika nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel dianggap linier secara signifikan. Sebaliknya, jika nilai p-value kurang dari 0,05, maka hubungan tersebut tidak linier.

c. Uji Hipotesis

Uji digunakan untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk uji hipotesis adalah korelasi *Product Moment Pearson*, yang merupakan metode untuk mengukur hubungan linier antara dua variabel. Korelasi ini hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen.⁵⁶

⁵⁵ Sugiyono, 148.

⁵⁶ Sugiyono, 153.

Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah data yang diperoleh memberikan bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol, sehingga mendukung hipotesis alternatif.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Universitas PGRI Argopuro Jember

Nama : Universitas PGRI Argopuro Jember
Alamat : Jl. Jawa No.10, Tegal Boto Lor, Sumbersari, Kec.
Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur
Desa : Sumbersari
Kecamatan : Sumbersari
Kabupaten : Jember
Provinsi : Jawa Timur
Kode Pos : 68121
Email : ikip_jember@yahoo.com

2. Sejarah Universitas PGRI Argopuro Jember

PGRI Argopuro Jember merupakan salah satu perguruan tinggi swasta tertua dan berpengaruh di Kabupaten Jember. Cikal bakal universitas ini bermula dari pendirian IKIP PGRI Jawa Timur di Jember pada tanggal 20 September 1979. Inisiatif pendiriannya berasal dari PGRI Cabang Jember dan diwujudkan melalui kesepakatan lima tokoh pendidikan yang memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan sumber daya manusia di wilayah Jember.

Seiring perkembangannya, pada 18 Februari 1985, IKIP PGRI Jawa Timur di Jember memisahkan diri dan berdiri secara mandiri dengan

nama baru, yaitu STKIP PGRI Jember. Saat itu, STKIP PGRI Jember membuka dua jurusan utama, yakni Pendidikan Luar Biasa (PLB) dan Pendidikan dan Bimbingan (PBB).

Sebagai bentuk penyesuaian terhadap regulasi pemerintah yang mewajibkan perguruan tinggi swasta berada di bawah naungan yayasan, maka STKIP PGRI Jember secara resmi dikelola oleh Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi (YPLP PT) PGRI Jember. Selanjutnya, pada 30 Januari 1986, status kelembagaan STKIP diubah menjadi institut dengan nama baru yaitu IKIP PGRI Jember.

Dalam upaya penguatan dan pengembangan institusi pendidikan yang adaptif dan kompetitif, PPLP PT PGRI Jember kemudian melakukan penggabungan antara Akademi Akuntansi PGRI Jember dan IKIP PGRI Jember. Hasil integrasi ini melahirkan Universitas PGRI Argopuro Jember, sesuai dengan Surat Keputusan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) tertanggal 12 April 2021. Kehadiran universitas ini menjadi tonggak penting dalam perjalanan pendidikan tinggi di Jember dan sekitarnya.

3. Visi dan Misi Universitas PGRI Argopuro Jember

- a. Visi : Menjadi lembaga pendidikan yang bermutu dan berdaya saing nasional berbasis IPTEK dalam bidang kearifan lokal, entrepreneur dan disabilitas di tahun 2030
- b. Misi : Menyelenggarakan TRIDHARMA yang bermutu dan relevan keilmuan menggunakan pemanfaatan IPTEK, berorientasi

kearifan lokal, jiwa entrepreneur dan ramah disabilitas.

Menciptakan tata kelola fakultas dalam peningkatan mutu layanan administrasi akademik dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi.

4. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas PGRI Argopuro Jember merupakan salah satu pilar utama dalam mencetak tenaga pendidik yang profesional, berintegritas, dan berdedikasi tinggi. Fakultas ini memiliki visi untuk menjadi lembaga kependidikan unggulan yang mengintegrasikan teknologi, penguatan karakter, serta pelestarian budaya lokal dalam merespons tantangan pendidikan abad ke-21.

Melalui beragam program studi seperti Pendidikan Matematika, Pendidikan Biologi, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, serta Teknologi Pembelajaran, FKIP menawarkan pilihan pendidikan yang luas bagi mahasiswa yang bercita-cita menjadi pendidik masa depan. Setiap program studi dirancang untuk membekali mahasiswa dengan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia pendidikan yang terus berkembang.

Didukung oleh dosen-dosen berkompeten dan berpengalaman, serta fasilitas pembelajaran yang representatif dan berbasis teknologi, FKIP berkomitmen menciptakan lingkungan akademik yang dinamis dan inovatif. Kurikulum yang diterapkan tidak hanya menekankan pada penguasaan teori, tetapi juga pengembangan keterampilan praktis, sikap profesional, dan nilai-nilai etika keguruan. Kegiatan seperti praktik

mengajar, riset pendidikan, dan pengabdian kepada masyarakat menjadi bagian penting dari proses pembentukan guru yang adaptif dan siap bersaing di dunia kerja.

FKIP juga aktif memperluas kemitraan dengan berbagai instansi pendidikan, pemerintah daerah, serta lembaga lain di tingkat lokal hingga nasional. Kerja sama strategis ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas lulusan dan membuka peluang jejaring profesional yang lebih luas bagi mahasiswa. Sebagai bagian integral dari Universitas PGRI Argopuro Jember, FKIP terus mendorong inovasi pendidikan dan berperan aktif dalam menciptakan sumber daya manusia unggul untuk kemajuan pendidikan di Indonesia.

B. Penyajian Data

Penyajian data merujuk pada upaya merangkum dan menggambarkan suatu variabel secara ringkas namun tetap bermakna, yang umumnya dituangkan dalam bentuk tabel, statistik deskriptif, atau grafik untuk memudahkan interpretasi.

1. Proses Pengambilan Data

a. Penyusunan Kategori Responden

Jumlah mahasiswa aktif semester akhir di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas PGRI Argopuro Jember menjadi populasi penelitian ini. Peneliti memfokuskan pada pengelompokan responden sesuai kriteria yang telah ditetapkan, kemudian menyebarluaskan kuesioner yang telah disusun melalui Google

Form. Tautan kuesioner dibagikan secara pribadi kepada calon responden yang memenuhi syarat melalui media WhatsApp. Berdasarkan proses tersebut, terkumpul sejumlah 120 responden yang sesuai dengan kriteria, yaitu mahasiswa aktif FKIP UNIPAR yang berada pada semester akhir, berusia minimal 20 tahun, belum bekerja, serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

b. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Pengumpulan data dilakukan peneliti melalui tautan *Google Form* yang berisi kuesioner penelitian, yang dibagikan kepada responden pada tanggal 18 Juni 2025 sampai 15 Juli melalui Aplikasi *WhatsApp*. Metode *purposive sampling* digunakan untuk menentukan kategori responden sesuai kriteria yang telah ditetapkan, sehingga data yang diperoleh relevan dengan tujuan dan harapan penelitian.

c. Pengolahan Data

Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melanjutkan ke tahap

pengolahan data sebagai berikut :

1) Data yang telah diisi melalui *Google Form* diunduh ke dalam file

Microsoft Excel, kemudian dilakukan pemeriksaan serta penyesuaian terhadap angka yang bersifat positif maupun negatif sesuai hasil yang diperoleh.

2) Selanjutnya, peneliti merangkum dan menghitung total jawaban dari setiap responden, lalu memeriksa validitas data menggunakan program SPSS versi 25. Tahap berikutnya adalah melakukan uji

reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, dengan melihat total skor yang dihasilkan. Setelah itu, dilakukan uji normalitas untuk menilai apakah data berdistribusi normal, diikuti dengan uji linearitas dan uji hipotesis. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan dan bersifat linear antara variabel independen dan dependen, sedangkan uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik, guna memutuskan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau harus ditolak.

2. Distribusi Frekuensi Data Responden

Distribusi frekuensi merupakan susunan data dan angka yang disajikan berdasarkan jumlah maupun sifatnya. Distribusi ini berfungsi untuk menyederhanakan data dengan mengelompokkannya ke dalam kategori yang memiliki kesamaan tertentu sesuai klasifikasinya.⁵⁷

Keseluruhan kuesioner dalam penelitian ini dijawab oleh responden yang merupakan mahasiswa aktif FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember dengan jumlah total responden sebanyak 120 orang dari 8 program studi yang ada di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Latar belakang responden kemudian dikategorikan berdasarkan program studi yang diambil, usia, semester, dan jenis kelamin. Uraian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden adalah sebagai berikut:

⁵⁷ Abdul Wahab, “Penyajian Data Dalam Tabel Distribusi Frekuensii Dan Aplikasi Dalam Ilmu Pendidikan,” Education and learning journal, Vol.7, no.3, (Mei 2019), 41.

Distribusi jawaban dari para responden terhadap 75 butir pernyataan disajikan secara ringkas dalam Tabel 4.1. sampai 4.4. Melalui tabel tersebut, dapat diperoleh gambaran umum mengenai pola respons yang diberikan oleh seluruh partisipan.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Program Studi

**Tabel 4. 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Program Studi**

No.	Program Studi	Frekuensi	Persentase
1.	Pendidikan Ekonomi	50	41,67%
2.	Bimbingan dan Konseling	16	13,33%
3.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	12	10%
4.	Pendidikan Sejarah	10	8,33%
5.	Pendidikan luar Biasa	11	9,17%
6.	Pendidikan Biologi	3	2,50%
7.	Pendidikan Matematika	11	9,17
8.	Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini	7	5,83%
Total		120	100%

Berdasarkan tabel data distribusi frekuensi berdasarkan program studi diatas menunjukkan bahwa dari jumlah total 120 responden, terbagi menjadi 8 kategori berdasarkan program studi, diantaranya adalah: 50 orang dengan jumlah persentase 41,67% Pendidikan Ekonomi, 16 orang dengan jumlah persentase 13,33% Bimbingan dan Konseling, 12 orang dengan jumlah persentase 10% PPKn, 10 orang dengan jumlah persentase 8,33% Pendidikan Sejarah, 11 orang dengan persentase 9,17% Pendidikan Luar Biasa, 3 orang dengan presentase 2,50% Pendidikan Biologi, 11 orang dengan jumlah

persentase 9,17% Pendidikan Matematika, dan 7 orang dengan jumlah persentase 5,83% PGPAUD.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Semester

Tabel 4. 2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Semester

No.	Semester	Frekuensi	Persentase
1.	VIII (Delapan)	120	100%
	Total	120	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 100% responden merupakan mahasiswa semester akhir (VIII) dengan jumlah total 120 responden.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 tahun	2	1,7%
2.	21 tahun	15	12,5%
3.	22 tahun	42	35%
4.	23 tahun	34	28,3%
5.	24 tahun	9	7,5%
6.	25 tahun	9	7,5%
7.	32 tahun	1	0,8%
	Total	120	100%

Dari tabel distribusi frekuensi berdasarkan usia diatas menunjukkan bahwa rentang usia responden dalam penelitian ini adalah 20 sampai 32 tahun. Dari rentang usia tersebut dibagi menjadi kategori yaitu: 2 orang dengan jumlah persentase 1,7% berusia 20 tahun, 15 orang dengan jumlah persentase 12,5% berusia 21 tahun, 42 orang dengan jumlah persentase 35% berusia 22 tahun, 34 orang

dengan persentase 28,3% berusia 23 tahun, 9 orang dengan jumlah persentase 7,5% berusia 24 tahun, 9 orang dengan persenya 7,5% berusia 25 tahun, dan 1 orang dengan jumlah persentase 0,8% berusia 32 tahun.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	63	52,5%
2.	Perempuan	57	47,5%
	Total	120	100%

Tabel distribusi frekuensi diatas menunjukkan bahwa dari jumlah total 120 responden dengan persentase 100% terdiri dari 63 orang laki-laki dengan persentase 52,5%, dan 57 orang dengan persentase 47,5% perempuan.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai data yang dianalisis berdasarkan variabel, jumlah, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, serta standar deviasi. Variabel yang digunakan terdiri dari *career planning* dan *work readiness*, di mana satu variabel bersifat independen (*independent variable*) dan satu variabel bersifat dependen (*dependent variable*). Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 for Windows, yang menghasilkan data statistik deskriptif sebagai berikut:

Gambar 4. 1 Statistik Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Career Planning	120	81,00	172,00	114,6583	16,34579
Work Readiness	120	64,00	128,00	96,6333	10,90982
Valid N (listwise)	120				

Sumber: DioJah dari SPSS

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 120 responden, diperoleh informasi sebagai berikut:

Skor *career planning* responden memiliki rentang nilai antara 81 hingga 172. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 114,66 dengan standar deviasi 16,35. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat perencanaan karier responden berada pada kategori tinggi, dengan variasi skor yang relatif besar. Standar deviasi yang cukup tinggi ini mengindikasikan adanya perbedaan tingkat perencanaan karier yang cukup beragam di antara responden.

Skor *work readiness* responden berkisar antara 64 hingga 128, dengan rata-rata 96,63 dan standar deviasi 10,91. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja responden berada pada kategori tinggi. Variasi skor pada variabel ini relatif lebih rendah dibandingkan *career planning*, yang mengindikasikan tingkat kesiapan kerja responden cenderung lebih homogen.

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat perencanaan karier dan kesiapan kerja yang tinggi. Meskipun demikian, persebaran skor pada variabel *career planning* lebih

bervariasi dibandingkan *work readiness*, yang menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam perencanaan karier di kalangan responden, sedangkan kesiapan kerja lebih seragam

4. Deskripsi Kategori Data

Metode ini mengacu pada aturan pengelompokan data ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi untuk setiap responden pada tiap variabel. Pendekatan tersebut diterapkan guna mengklasifikasikan hasil penelitian berdasarkan nilai standar deviasi dan skor rata-rata. Peneliti menggunakan rumus yang telah ditetapkan sesuai ketentuan untuk menentukan kategori data.

Tabel 4. 5 Rumus Kategori Data

Kategori	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

a. Kategori Data *Career Planning*

Gambar 4. 2 Kategori Data *Career Planning*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
rendah	3	2,5	2,5	2,5
sedang	98	81,7	81,7	84,2
tinggi	19	15,8	15,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Sumber: Dolah dari SPSS

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi pada variabel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 120 orang, diperoleh hasil bahwa sebanyak 3 responden (2,5%) berada pada kategori rendah, 98

responden (81,7%) berada pada kategori sedang, dan 19 responden (15,8%) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel penelitian berada pada tingkat yang moderat.

b. Kategori Data *Work Readiness*

Gambar 4.3 Kategori Data Work Readiness

Valid	kategori	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		rendah	sedang			
	rendah	1		,8	,8	,8
	sedang		51	42,5	42,5	43,3
	tinggi		68	56,7	56,7	100,0
	Total		120	100,0	100,0	

Sumber: DioIah dari SPSS

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi pada variabel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 120 orang, diperoleh hasil bahwa sebanyak 68 responden (56,7%) berada pada kategori tinggi, 51 responden (42,5%) berada pada kategori sedang, dan hanya 1 responden (0,8%) yang termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel yang diteliti berada pada tingkat yang baik. Dengan kata lain, responden memiliki kecenderungan positif terhadap aspek yang diukur, karena dominasi nilai berada pada kategori tinggi dan sedang, sementara kategori rendah hampir tidak ditemukan.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Salah satu langkah untuk mengetahui apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak adalah melalui uji normalitas. Dalam penelitian ini, metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan sebagai acuan pengujian. Apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,95771691
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,091
	Negative	,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: DioIah dari SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,060

yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *career planning* dan *work readiness* memiliki distribusi data yang normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan melalui prosedur komputasi untuk memastikan apakah hubungan antarvariabel dalam penelitian bersifat linear atau tidak. Dalam konteks penelitian ini yang mengkaji *career planning* dan *work readiness*, digunakan analisis ANOVA dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for Windows. Melalui uji linearitas menggunakan ANOVA, dapat diketahui arah hubungan antarvariabel serta memastikan kesesuaian distribusi data. Berikut hasil uji linearitas:

Gambar 4. 5 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Readiness * Career Planning	Between Groups	(Combined)	47	232,724	5,194	,185
	Linearity	6628,161	1	6628,161	147,938	,066
	Deviation from Linearity	4309,844	46	93,692	2,091	,602
	Within Groups	3225,862	72	44,804		
	Total	14163,867	119			

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Sumber: Diolah dari SPSS

J E M B E R

Tabel Uji linearitas diatas menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Readiness* dan *Career Planning* bersifat signifikan secara linear. nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,602 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Dengan demikian, hubungan antara variabel Career Planning dan Work Readiness dapat dinyatakan linear. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam

perencanaan karier cenderung berhubungan dengan peningkatan kesiapan kerja pada mahasiswa. Oleh karena itu, data memenuhi asumsi linearitas.

3. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan linearitas pada variabel *career planning* dan *work readiness*, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program SPSS versi 25 for Windows. Analisis korelasi Pearson memiliki sejumlah persyaratan dan asumsi dasar yang harus dipenuhi, antara lain variabel penelitian harus menggunakan skala interval atau rasio, data berdistribusi normal, serta hubungan antar variabel bersifat linear.

Dalam penarikan kesimpulan dari hasil analisis korelasi *Product Moment Pearson*, terdapat beberapa asumsi dasar yang menjadi acuan. Salah satunya adalah dengan melihat nilai signifikansi (Sig. 2-tailed). Apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka hal tersebut menunjukkan adanya korelasi antara *career planning* dan *work readiness* pada mahasiswa. Selain itu, kesimpulan juga dapat diperoleh dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara kedua variabel tersebut.

Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

HO: "Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Career Planning* dan *work readiness* pada mahasiswa semester akhir Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan Universitas PGRI Argopuro Jember"

Ha: "Terdapat hubungan yang signifikan antara *Career Planning* dan *work readiness* pada mahasiswa semester akhir Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan Universitas PGRI Argopuro Jember"

Gambar 4. 6 Hasil Uji Hipotesis

		Correlations	
		Career Planning	Work Readiness
Career Planning	Pearson Correlation	1	,684**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	120	120
Work Readiness	Pearson Correlation	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	120	120

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Sumber: Diolah dari SPSS

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan SPSS versi 25 for Windows, diperoleh nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) sebesar 0,684 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 pada N = 120. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,684 menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat kekuatan kuat antara kedua variabel. Arah hubungan positif ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesiapan kerja (*Work Readiness*)

mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat perencanaan karir (*Career Planning*) yang mereka lakukan, dan sebaliknya.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,01) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan kata lain, hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan sangat kecil kemungkinannya terjadi secara kebetulan.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, di mana hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang bermakna, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Work Readiness* dan *Career Planning* pada mahasiswa tingkat akhir FKIP UNIPAR.

Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, hubungan antara dua variabel dapat dikategorikan ke dalam lima tingkat, yaitu:

Tabel 4. 6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Nilai Pearson Correlations	Tingkat Hubungan
1.	0,00 - 0,20	Tidak ada kolerasi
2.	0,20 - 0,40	Kolerasi Iemah
3.	0,40 - 0,60	Kolerasi sedang
4.	0,60 - 0,80	Kolerasi kuat
5.	0,80 – 1,00	Kolerasi sempurna

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) antara *Work Readiness* dan *Career Planning* adalah 0,684. Mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai ini berada

pada rentang 0,60 – 0,80, yang termasuk kategori hubungan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kesiapan kerja (*Work Readiness*) dan perencanaan karir (*Career Planning*) pada mahasiswa memiliki kekuatan korelasi yang tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *Work Readiness*, semakin tinggi pula tingkat *Career Planning* yang dimiliki mahasiswa, dan sebaliknya.

D. Pembahasan

Hasil analisis dan kategorisasi data penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Career Planning* dan *Work Readiness* pada mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember bervariasi dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi.

Dilihat dari variabel *Career Planning*, mahasiswa semester akhir FKIP rata-rata memiliki perencanaan karir pada kategori tinggi. Terdapat 1 responden (0,8%) yang berada pada kategori rendah, 51 responden (42,5%) pada kategori sedang, dan 68 responden (56,7%) pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa telah mampu mengenali potensi diri, membuat tujuan karir, serta menyusun strategi untuk mencapainya. Hal ini sejalan dengan teori Simamora yang menjelaskan bahwa *Career Planning* merupakan proses eksplorasi diri yang meliputi pemahaman minat, motivasi, serta penetapan arah karir yang sesuai.⁵⁸

Selanjutnya pada variabel *Work Readiness*, diperoleh sebanyak 3 responden (2,5%) berada pada kategori rendah, 98 responden (81,7%) pada

⁵⁸ Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

kategori sedang, dan 19 responden (15,8%) berada pada kategori tinggi. Persentase tersebut menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa semester akhir FKIP memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori sedang. Artinya, meskipun sebagian kecil mahasiswa telah siap memasuki dunia kerja dengan baik, sebagian besar masih berada pada taraf cukup dan memerlukan penguatan pada aspek keterampilan praktis, adaptasi, serta kepercayaan diri. Hal ini sesuai dengan teori Robert P. Brady yang menyebutkan bahwa Work Readiness terdiri atas enam komponen, yaitu tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, serta kesehatan dan keselamatan kerja, yang keseluruhannya penting dalam membentuk kesiapan individu menghadapi dunia kerja.⁵⁹

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Career Planning* dengan *Work Readiness* pada mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,678 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini termasuk dalam kategori hubungan sedang hingga kuat. Hal ini juga membuktikan bahwa secara statistik, *Career Planning* memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap *Work Readiness* mahasiswa, meskipun bukan merupakan satu-satunya faktor penentu. Masih terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang turut berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

⁵⁹ Brady, R. P. (2009). *Work Readiness Skills*. New York: McGraw Hill.

Beberapa faktor tersebut antara lain pengalaman praktis yang terbatas, minimnya keterlibatan dalam kegiatan magang, serta kurangnya pembekalan soft skills yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, aspek kepribadian juga berpengaruh, di mana mahasiswa yang memiliki kecenderungan kurang percaya diri, mudah cemas, atau sulit beradaptasi, cenderung menunjukkan kesiapan kerja yang lebih rendah. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah dukungan lingkungan, baik dari keluarga maupun institusi pendidikan. Meskipun mahasiswa telah memiliki perencanaan karir yang jelas, tanpa adanya dukungan berupa bimbingan karir atau pelatihan praktis, kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja tetap belum optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Hillage & Pollard yang menyatakan bahwa employability dipengaruhi oleh kombinasi keterampilan individu, pengalaman, serta dukungan lingkungan yang memadai.⁶⁰

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani, ditemukan bahwa mahasiswa yang memiliki perencanaan karir yang matang cenderung menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi, baik dalam aspek kepercayaan diri maupun keterampilan yang dimiliki.⁶¹ Selaras dengan hal tersebut, penelitian Anwar & Nanda juga menegaskan bahwa kejelasan perencanaan karir membantu mahasiswa menyusun langkah-langkah strategis sehingga kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja dapat meningkat.⁶²

⁶⁰ Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London: Department for Education and Employment.

⁶¹ Wardani, S. (2020). *Hubungan Career Planning dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa*. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(2), 120–134.

⁶² Anwar, M., & Nanda, R. (2021). *Career Planning dan Orientasi Masa Depan Mahasiswa*. Jakarta: Prenadamedia.

Temuan penelitian ini juga diperkuat melalui hasil wawancara lanjutan yang dilakukan peneliti setelah penyebaran kuesioner. Wawancara dilakukan dengan salah satu responden berinisial NF, mahasiswa semester akhir FKIP berusia 23 tahun. NF menyampaikan bahwa ia sudah menyiapkan rencana karir sejak dini, salah satunya dengan mengikuti jobfair dan belajar menyiapkan portofolio dan CV. Upaya tersebut menurutnya penting sebagai bekal ketika lulus nanti agar lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Namun, NF juga mengakui bahwa dirinya tetap membutuhkan dukungan lingkungan, seperti kesempatan magang atau bimbingan dari dosen, untuk semakin memperkuat kesiapan kerja yang dimilikinya. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Career Planning* yang matang berkontribusi terhadap meningkatnya kepercayaan diri, meskipun kesiapan kerja tetap dipengaruhi oleh faktor pendukung eksternal.⁶³

Selain NF, peneliti juga mewawancarai responden lain berinisial CU, mahasiswa semester akhir FKIP, dengan usia 22 tahun. CU mengungkapkan bahwa meskipun pengetahuan teoritis didapatkan dikampus cukup baik, ia masih merasa kesulitan dalam mengaplikasikan keilmuannya secara langsung di dunia kerja. Hal ini membuat CU merasa perlu terus belajar melalui pengalaman praktis. Ia menambahkan bahwa salah satu tantangan terbesar adalah menyesuaikan diri dengan realita dunia pekerjaan yang nyata, termasuk kemampuan komunikasi dan adaptasi.⁶⁴ Dari pernyataan NF dan CU dapat disimpulkan bahwa faktor internal berupa perencanaan karir serta faktor

⁶³ NF, diwawancarai oleh penulis

⁶⁴ CU, diwawancarai oleh penulis

eksternal seperti pengalaman kerja nyata, dukungan akademik, dan lingkungan sosial sama-sama berperan penting dalam membentuk tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Menurut Edwin A. Locke, pengagas *Goal Setting Theory*, kejelasan tujuan yang dimiliki individu menjadi faktor utama dalam memengaruhi perilaku dan pencapaian kinerja.⁶⁵ Tujuan yang spesifik, menantang, dan realistik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih fokus, meningkatkan motivasi intrinsik, serta mempertahankan komitmen dalam jangka panjang. Dalam konteks penelitian ini, *Career Planning* mahasiswa semester akhir dapat dipandang sebagai bentuk konkret dari penetapan tujuan karir. Mahasiswa yang mampu merumuskan rencana karir dengan jelas, baik jangka pendek maupun jangka panjang, akan lebih terarah dalam mengembangkan potensi dirinya sehingga lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja.

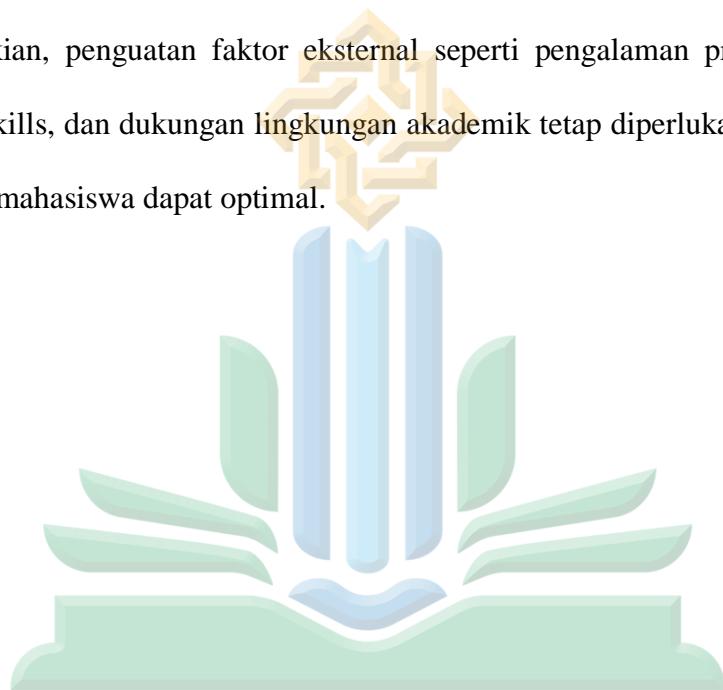
Hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Career Planning* dengan *Work Readiness* ($r = 0,678$; sig. 0,000) sejalan dengan prinsip yang ditegaskan Locke. *Career Planning* yang matang memungkinkan mahasiswa memiliki visi karir yang lebih jelas, menentukan strategi yang relevan, serta mengantisipasi hambatan yang mungkin muncul. Hal ini menjadikan *Work Readiness* tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kekuatan regulasi diri yang didorong oleh kejelasan tujuan.⁶⁶ Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat gagasan bahwa mahasiswa yang memiliki *Career Planning* tinggi akan lebih

⁶⁵ Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey*. American Psychologist, 57(9), 705–717.

⁶⁶ Brady, R. P. (2009). *Work Readiness Skills*. New York: McGraw Hill.

termotivasi, disiplin, dan siap menghadapi dinamika dunia kerja yang kompetitif.

Berdasarkan keseluruhan temuan, dapat dipahami bahwa Career Planning memiliki peran penting dalam meningkatkan Work Readiness mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember. Namun demikian, penguatan faktor eksternal seperti pengalaman praktis, pelatihan soft skills, dan dukungan lingkungan akademik tetap diperlukan agar kesiapan kerja mahasiswa dapat optimal.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian dengan judul “Hubungan *Career Planning* dengan *Work Readiness* pada Mahasiswa Semester Akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember”, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Career Planning* dengan *Work Readiness* pada mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember. Hal ini selaras dengan hasil kategorisasi data yang menunjukkan bahwa tingkat *Career Planning* mahasiswa berada pada kategori sedang, sedangkan tingkat *Work Readiness* berada pada kategori tinggi. Meskipun perencanaan karir belum berada pada tingkat yang optimal, komponen *Career Planning* yang telah dimiliki mahasiswa terbukti cukup kuat untuk mendukung tingginya kesiapan kerja mereka. Artinya, semakin baik unsur-unsur perencanaan karir yang dikuasai mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja.

Temuan ini didukung oleh hasil analisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment, yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,678 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan pedoman interpretasi, nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan sedang hingga kuat, karena berada pada rentang 0,6 hingga 0,8. Dengan demikian, hasil korelasi ini menjelaskan bahwa meskipun *Career Planning* mahasiswa secara kategoris berada pada tingkat sedang, peningkatan pada aspek-aspek *Career Planning* tetap

memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian Work Readiness yang tinggi. Hal ini menegaskan bahwa Career Planning memegang peran penting dalam membentuk kesiapan mahasiswa, namun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi Work Readiness.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan Career Planning sejak dini penting dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan Work Readiness mahasiswa. Bagi mahasiswa, perencanaan karir yang terarah tidak hanya membantu dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia kerja yang kompetitif, tetapi juga mendorong terbentuknya motivasi, kedisiplinan, dan orientasi profesional yang lebih kuat. Sementara itu, bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa program pengembangan karir, pelatihan soft skills, pengalaman praktis, serta bimbingan akademik perlu terus diperkuat untuk mendukung mahasiswa mencapai kesiapan kerja yang optimal.

B. Saran-saran

Peneliti merumuskan sejumlah saran yang berlandaskan pada temuan penelitian, memperhatikan keterbatasan yang masih ada, serta mempertimbangkan implikasi yang dapat dijadikan rujukan bagi penelitian di masa mendatang.

1. Saran untuk Mahasiswa Semester Akhir FKIP

Mahasiswa semester akhir disarankan untuk lebih proaktif dalam menyusun perencanaan karir sejak dini, baik melalui pengenalan potensi diri, penetapan tujuan karir yang realistik, maupun upaya mengembangkan

kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Mahasiswa juga perlu memperbanyak pengalaman praktis, seperti mengikuti program magang, *job fair*, pelatihan soft skills, serta kegiatan organisasi, guna meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan komunikasi, dan kemampuan adaptasi. Dengan demikian, *Career Planning* yang matang dapat terwujud dan berdampak positif pada peningkatan *Work Readiness*.

2. Saran untuk Institusi Pendidikan

Bagi institusi pendidikan, FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember khususnya di Unit Pengembangan Karir; diharapkan dapat meningkatkan program layanan bimbingan karir yang lebih terstruktur dan mudah diakses oleh mahasiswa, khususnya mahasiswa semester akhir. Program ini dapat berupa konseling karir, pelatihan penyusunan rencana karir, workshop soft skills, serta pelatihan teknis seperti penyusunan CV, portofolio, dan simulasi wawancara kerja. Selain itu, UPT juga dapat memperluas kerja sama dengan instansi sekolah, dunia industri, maupun lembaga profesional lainnya agar mahasiswa memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memperoleh pengalaman magang dan informasi peluang kerja yang relevan dengan bidangnya.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan subjek yang lebih beragam, baik dari fakultas maupun universitas lain, sehingga hasil penelitian menjadi lebih general. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mengintegrasikan variabel

lain yang berpotensi memengaruhi Work Readiness, seperti motivasi belajar, pengalaman magang, dukungan sosial, maupun faktor kepribadian. Penggunaan metode penelitian campuran (*mixed methods*) juga disarankan agar hasil penelitian tidak hanya didukung oleh data kuantitatif, tetapi juga diperkuat oleh data kualitatif berupa wawancara mendalam sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, A. H., Yusuf, A. M., & AfdaI, A. AnaIysis of the urgency career guidance and counseling in junior high schooIs. *Jurnal Neo KonseIing* 2021.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. Pengaruh sistem informasi manajamen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di pt. jasaraharja putra cabang BengkuIu. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, (2019)
- Anwar, M., & Nanda, R. *Career Planning dan Orientasi Masa Depan Mahasiswa*. Jakarta: Prenadamedia. (2021).
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*. (2017).
- Brady, D. J. *Optical imaging and spectroscopy*. John Wiley & Sons. (2009).
- Brady, R. P. *Work Readiness Skills*. New York: McGraw Hill. (2009).
- Brown, I. Career Development Programs and Their Effect on Student Confidence. *International Journal of Educational Research*. 2021.
- Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi EDISI and Program Studi Akuntansi, ‘*Metode Penelitian Kuantitatif* Ratna Wijayanti Daniar Paramita, SE, MM’, 2015.
- Chrisilla, Z. N., & Iuqman, Y. Penerapan Event Marketing Melalui Workshop “Creative Artventure” Sebagai Upaya Meningkatkan Brand Awareness Monkey Baa Dimsum & Coffee Sebagai Creative Production, Production Manager, Finance Manager, Dan Front Desk. *Interaksi OnLine*, 2025.
- Elder, S., Schmidt, D., InternationaI Labour Organisation (IIO), Published: Geneva, Switzerland, IIO, 2006, Resource type: Report, paper or authored book, Physical description: 52 p., ... & Show more. Employment trends for youth. *Geneva: International Labour Organization*, (2006).
- Hillage, J., & Pollard, E. *Employability: DeveIoping a Framework for Policy Analysis*. Iondon: Department for Education and Employment, (1998).
- Kasan, I. A., & Ibrahim, A. AnaIisis faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir di kelas X SMA Negeri 1 Tilamuta. *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan Dan PembeIajaran Sekolah Dasar*, 7 (2022).
- Kuantitatif, P. P. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta*, Bandung, (2016).

- Locke, E. A., & Latham, G. P. *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey*. American Psychologist (2002).
- Mondy, R. W. Human Resource Management (Edisi ke-10). Pearson Education, (2008).
- Pratiwi, W.A, "Upaya Guru Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Di SMA Negeri 3 Bandung Dalam Meningkatkan Kecerdasan Moral Siswa Melalui Analisis Deskriptif," Jurnal Pendidikan, no. 2 (April 2019).
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. *Metode penelitian kuantitatif*. PascaI Books, (2021)
- Puruhita, R., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi siswa smk PGRI 1 kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 4 (2017)
- Reza, M. F. *Pengaruh Future Time Perspective, Efikasi Diri, dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta), (2020).
- Smith, J., & Jones, A. The Impact of Career Planning on Work Readiness Among University Students. *Journal of Career Development*.
- Statistik, B. P.. Badan Pusat Statistik (BPS) 2022. *Statistik Indonesia, 1101001*. (2022)
- Wardani, S. *Hubungan Career Planning dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa*. Jurnal Psikologi Pendidikan (2020).
- Winingsih, E. Peningkatan Kemampuan Perencanaan Karir Pada Siswa Smp Melalui Bimbingan Kelompok Teknik Mind Mapping. *Jurnal Mahasiswa Bimbingan dan Konseeling*, (2022).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Imamah
Nim : 212103050015
Prodi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya peneliti atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam kutipan dan daftar pustaka.

Apabila kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada hakim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 08 Oktober 2025

Saya yang menyatakan



212103050015

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
email : fakultasdakwah@uinjhas.ac.id website : <http://fakultasdakwah.uinjhas.ac.id/>



Nomor : B.2998 /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ 6 /2025

16 Juni 2025

Lampiran : -

Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI
Argopuro Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Nurul Imamah
NIM : 21210350015
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Career Planning dengan Work Readiness pada Mahasiswa Semester Akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember"

Dermikan atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan

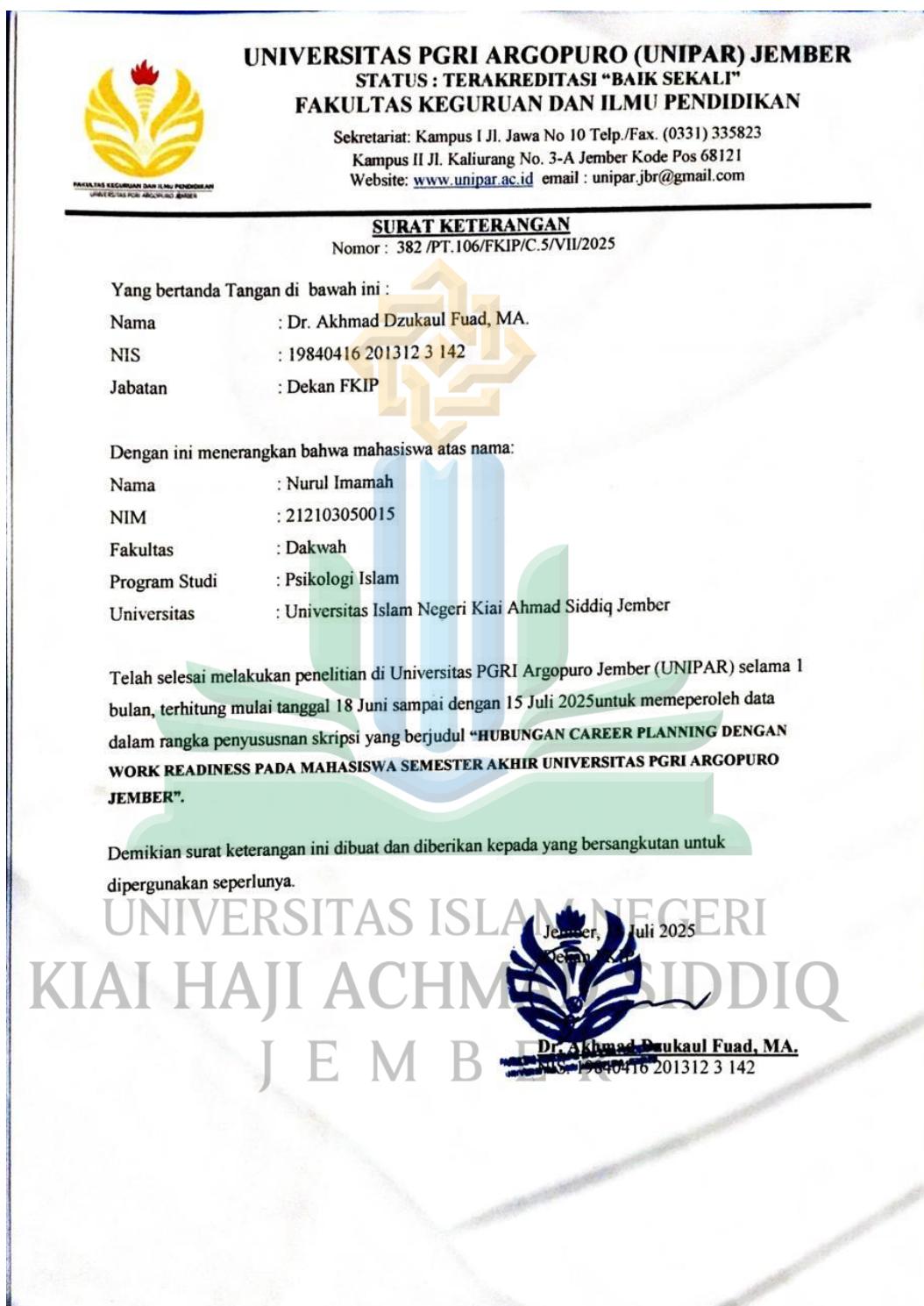
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Umm Yusufa



Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian





UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO (UNIPAR) JEMBER

STATUS : TERAKREDITASI "BAIK SEKALI"
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Sekretariat: Kampus I Jl. Jawa No 10 Telp./Fax. (0331) 335823
 Kampus II Jl. Kalurang No. 3-A Jember Kode Pos 68121
 Website: www.unipar.ac.id email : unipar.jbr@gmail.com

Nomor : 382 /PT.106/FKIP/C.3/ VII/2025

Lamp. :-

Perihal : Persetujuan Permohonan Penelitian

Kepada : Yth. Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Ahmad Siddiq Jember
 di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian oleh mahasiswa atas nama:

Nama : Nurul Imamah

NIM : 212103050015

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Psikologi Islam

Semester : IX

Dengan adanya surat ini kami bermaksud untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan melakukan penelitian yang ber judul "HUBUNGAN CAREER PLANNING DENGAN WORK READINESS PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO JEMBER". Yang akan dilaksanakan selama 1 bulan.

Jember, 1 Juli 2025



Dz. Akhmad Dzukaul Fuad, MA.

NIP. 19841102013123142

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Lampiran 4 Matriks Penelitian

Judul Penelitian	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan== Masalah
Hubungan <i>Career Planning</i> Dengan <i>Work Readiness</i> Pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Pgri Argopuro Jember	1.Career Planning	1. Penilaian Diri 2. Mengidentifikasi tujuan karir 3. Perencanaan aktivitas – aktivitas pengembangan	1. Mampu menilai kemampuan dan minatnya 2. Mengumpulkan informasi tentang minat dan kemampuan 1. Mampu membuat keputusan berdasarkan penilaian diri 2. Mampu menentukan tujuan karir jangka pendek 3. Mampu menentukan tujuan karir jangka menengah 4. Mampu menentukan tujuan karir jangka panjang 1. Memiliki perencanaan terhadap pendidikan dan	Data Primer: Mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember (120 responden dari 8 program studi). Data diperoleh melalui angket (Google Form), wawancara, dan observasi Data Sekunder: Dokumen universitas, referensi teori, dan literatur penelitian terdahulu.	<ul style="list-style-type: none"> Pendekatan: Kuantitatif Jenis: Korelasional Teknik Analisis Data: Korelasi Product Moment Pearson untuk mengukur hubungan antara variabel X dan Y Populasi: Seluruh mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember Sampel: 120 mahasiswa dengan teknik purposive sampling (berusia ≥ 20 tahun, belum bekerja, bersedia menjadi responden) Instrumen: Kuesioner skala Likert empat poin 	Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara <i>Career Planning</i> dan <i>Work Readiness</i> pada mahasiswa semester akhir FKIP Universitas PGRI Argopuro Jember?

			pelatihan untuk mencapai tujuan karir 2. Mampu menentukan strategi pencarian kerja 3. Mengumpulkan informasi tentang perusahaan		<ul style="list-style-type: none"> Teknik Pengumpulan Data: Angket/kuesioner (Google Form), wawancara pendahuluan, dan dokumentasi Analisis Data Uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji linearitas (ANOVA), dan uji korelasi Pearson untuk melihat hubungan signifikan antar variabel 	
	2. Work Readiness	1. Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>) 2. Fleksibilitas	1. Menyelesaikan tugas secara tuntas, tepat waktu, dan dapat diandalkan 2. Inisiatif dalam menyelesaikan tugas 3. Tanggung jawab atas kepercayaan dan instruksi kerja 4. Perilaku tidak bertanggung jawab (penundaan) 1. Adaptif terhadap			

			<ul style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja baru 2. Fleksibel terhadap waktu dan sistem kerja 3. Kemampuan sosial dalam lingkungan baru 4. Keterbukaan terhadap perubahan jabatan 		
	3. Keterampilan		<ul style="list-style-type: none"> 1. Kesiapan mempelajari keterampilan baru 2. Penguasaan dan pemanfaatan keterampilan kerja 		
	4. Komunikasi		<ul style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan untuk bekerjasama dan bertanya 2. Respon terhadap komunikasi dari orang lain 		

		5. Pandangan Terhadap Diri	<ul style="list-style-type: none"> 1. Optimisme dan keyakinan dalam menghadapi tantangan kerja 2. Konsistensi prinsip pribadi dalam dunia kerja 3. Kemampuan menerima kritik 		
		6. Kesehatan & Keselamatan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran menjaga kesehatan untuk performa kerja 2. Sikap terhadap penggunaan alat keselamatan 		

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 5 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Hubungan *Career Planning* dengan Work Readiness pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Argopuro Jember

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Nurul Imamah, mahasiswa program studi Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri K.H. Ahmad Siddiq Jember sedang melakukan penelitian yang berjudul "**Hubungan Career Planning dengan Work Readiness pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Argopuro Jember**" dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi. Untuk itu saya memohon bantuan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan benar dan jujur. Identitas dan jawaban responden akan dijamin kerahasiaannya dan digunakan sebaik-baiknya untuk keperluan penelitian. Atas kesedianya Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A. Identitas Responden

UNIVERSIT

VERGIL

Jenis kelamin

Program S

Semester J E M B E R

Ikut Organisasi

Karir yang Diinginkan

B. Petunjuk Pengisian

Isilah identitas Anda dengan lengkap dan bacalah petunjuk pengisian angket terlebih dahulu. Selanjutnya, isilah pernyataan-pernyataan yang tersedia sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya, karena kerahasiaan identitas maupun hasil akan dijaga oleh peneliti. Bacalah setiap item pernyataan dengan teliti, lalu berikan jawaban anda dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia di setiap kotak.

Isilah dengan jujur, sungguh-sungguh, dan spontan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS (Sangat Sesuai), jika Anda sangat sesuai dengan pernyataan tersebut;

S (Sesuai), jika Anda sesuai;

TS (Tidak Sesuai), jika Anda merasa tidak sesuai; dan

STS (Sangat Tidak Sesuai), jika Anda sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut. Setelah selesai mengisi skala, harap periksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

C. Skala Penelitian

a.) Perencanaan Karir (Career Planning)

No.	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Dalam menentukan tujuan karir, saya tidak memperdulikan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki				
2.	Saya mampu memahami apa yang menjadi keinginan saya di masa depan				
3.	Keputusan karir yang saya buat, saya sesuaikan dengan minat saya				
4.	Dalam merencanakan karir ke depan, keinginan saya tidak terlalu penting				

5.	Saya mampu memahami kemampuan – kemampuan yang saya miliki				
6.	Tujuan karir saya sesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki				
7.	Saya mengumpulkan informasi tentang keinginan – keinginan saya di masa depan				
8.	Untuk 1 tahun kedepan saya sudah memiliki rencana karir saya				
9.	Saya merasa mampu merencanakan masa depan saya tanpa mencari tahu tentang keinginan – keinginan saya				
10.	Saya mengumpulkan informasi tentang kemampuan – kemampuan yang saya miliki				
11.	Setelah lulus, saya berencana melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi				
12.	Saya sudah memiliki rencana karir di waktu 1 -2 tahun kedepan				
13.	Saya akan mengikuti seminar dan workshop yang akan membantu saya dalam mencapai karir yang saya inginkan				
14.	Saya tidak mengumpulkan informasi tentang keinginan saya di masa depan				
15.	Saya membuat rencana karir tanpa melihat potensi yang saya miliki				
16.	Saya tidak berencana mengikuti pelatihan yang menyangkut rencana karir saya				
17.	Manjalin hubungan dengan banyak orang menjadi strategi saya dalam mencari peluang karir ke depan				

18.	Rencana karir saya hanya disesuaikan dengan keinginan – keinginan saya tanpa melihat kemampuan yang di miliki				
19.	Tidak perlu menempuh pendidikan yang lebih untuk mencapai tujuan karir saya				
20.	Saya menghadiri job fair untuk melihat peluang – peluang pekerjaan yang tersedia				
21.	Saya belum memikirkan rencana karir untuk 1 tahun kedepan				
22.	Setelah lulus nanti baru saya berpikir mau kerja apa				
23.	Saya tidak tahu apa yang akan saya kerjakan 1 tahun kedepan				
24.	Saya mencari informasi sebanyak – banyaknya tentang tempat kerja yang akan saya lamar				
25.	Saya akan mempelajari cara membuat surat lamaran kerja yang baik				
26.	Dalam mencari pekerjaan, bisa dipikirkan nanti saja				
27.	Saya merasa cukup mampu bekerja tanpa harus mengetahui informasi tentang perusahaan yang saya tuju				
28.	Saya mengumpulkan informasi tentang banyak perusahaan untuk memilih mana yang cocok dengan saya				
29.	Saya tidak mengumpulkan informasi tentang perusahaan – perusahaan yang akan saya inginkan				

30.	Menurut saya, menulis surat lamaran kerja bisa mencontek dari internet tanpa harus dipelajari lebih dulu				
31.	Saya berencana mengikuti pelatihan tentang membuat curriculum vitae yang benar				
32.	Saya menganggap menulis curriculum vitae hanya formalitas, sehingga tidak perlu dipelajari				
33.	Saya merasa belum siap jika dipanggil untuk wawancara kerja				
34.	Saya sudah memiliki tujuan karir untuk 5 tahun kedepan				
35.	Saya siap untuk melakukan wawancara kerja				
36.	Saya sudah memiliki tujuan karir untuk 10 tahun kedepan				
37.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya siap dipanggil kapan saja untuk wawancara kerja				
38.	Apa yang akan saya lakukan setelah lulus kuliah, saya pikirkan nanti saja setelah lulus				
39.	Saya merasa tidak memiliki kesiapan apapun untuk wawancara kerja				
40.	Saya merasa tidak memiliki kesiapan apapun untuk wawancara kerja				
41.	Saya sudah merancang rencana karir untuk 10 tahun kedepan				
42.	Apa yang akan saya lakukan setelah lulus kuliah, sudah saya pikirkan dari sekarang				
43.	Saya belum memiliki rencana karir untuk 10 tahun kedepan				
44.	Saya belum memikirkan apa yang akan menjadi karir saya 5 tahun ke depan				

b.) Kesiapan Kerja (Work Readiness)

No.	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas/ pekerjaan saya				
2.	Saya akan mencari jalan keluar untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan saya				
3.	Saya senang jika diberi kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan				
4.	Saya seringkali menunda pekerjaan saya				
5.	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru				
6.	Saya dapat menyesuaikan jam kerja saya				
7.	Saya mampu mengelola pada lingkungan sosial yang baru				
8.	Saya seringkali merasa kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru				
9.	Saya cenderung menghindari posisi/jabatan baru yang diberikan kepada saya				
10.	Saya bersedia mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan keterampilan dan skill saya				
11.	Saya mampu menggunakan keterampilan saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
12.	Saya memiliki kemampuan yang akan berguna pada saat dunia kerja				
13.	Saya tidak keberatan belajar hal baru di tempat kerja saya				
14.	Saya merasa keterampilan yang saya miliki sangat kurang untuk digunakan di dunia kerja				
15.	Saya seringkali enggan mempelajari hal-hal baru				
16.	Saya bisa menerima kritik yang saya dapatkan				

17.	Saya dapat melaksanakan instruksi yang diberikan kepada saya dengan baik				
18.	Saya selalu menyakan kembali instruksi ketika saya rasa instruksinya kurang dapat saya pahami				
19.	Saya selalu bertanya kepada rekan jika mengalami kesulitan				
20.	Saya cenderung tidak menanggapi apa yang orang lain katakan				
21.	Saya cenderung diam ketika berada dalam lingkungan baru				
22.	Saya selalu optimis bisa memberi perubahan yang positif pada tempat kerja				
23.	Saya mempunyai prinsip yang saya pegang				
24.	Saya dapat diandalkan untuk mengerjakan suatu tugas				
25.	Saya yakin dapat mengatasi masalah pekerjaan saya				
26.	Saya merasa tidak yakin atas kemampuan saya sendiri				
27.	Prinsip yang saya pegang cenderung berubah-ubah				
28.	Saya selalu menjaga kondisi badan tetap fit untuk bekerja				
29.	Menurut saya kesehatan itu yang utama				
30.	Saya selalu menggunakan alat keselamatan ditempat kerja				
31.	Selama saya masih bisa menjaga diri, saya tidak butuh alat keselamatan kerja				
32.	Saya seringkali menghiraukan kesehatan saya saat bekerja				

Lampiran 6 Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Hubungan *Career Planning* Dengan *Work Readiness* Pada Mahasiswa Semester Akhir

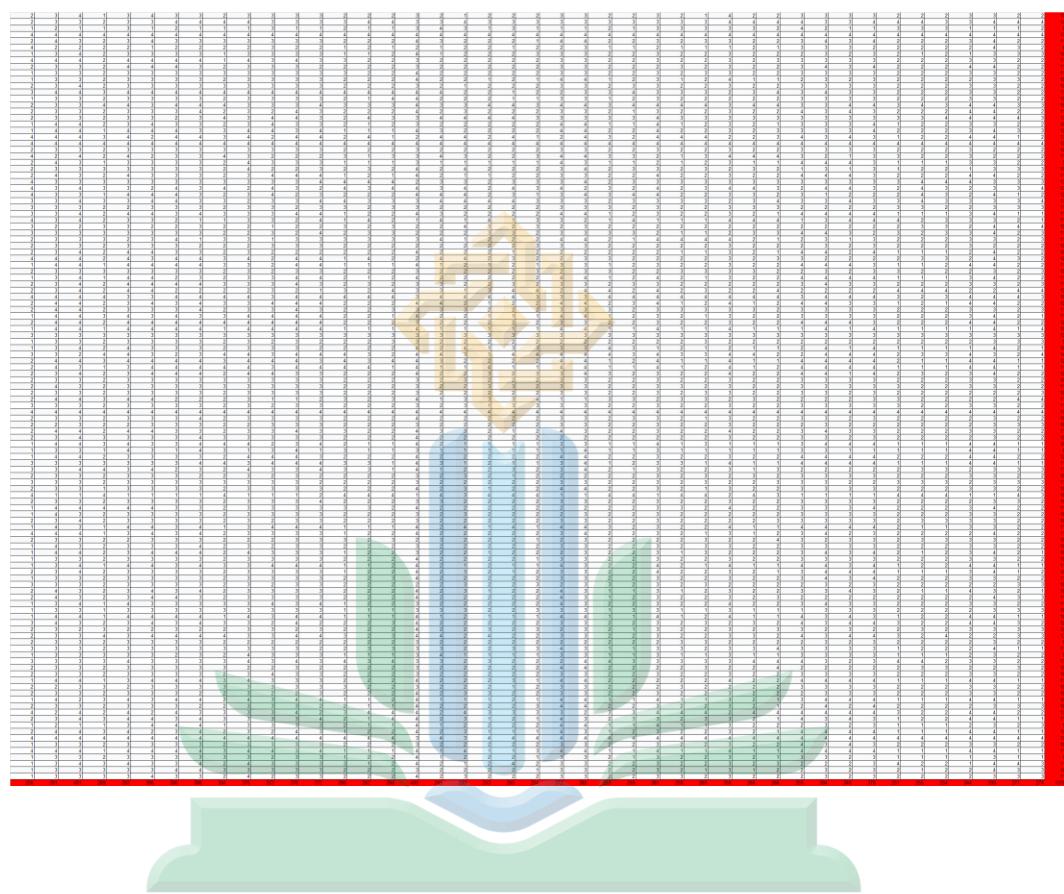
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Pgri Argopuro Jember

No.	Tanggal	Kegiatan
1.	15 – 24 Mei 2025	Uji coba kuesioner penelitian pada mahasiswa FKIP Universitas Jember (UNEJ)
2.	24 Mei 2025 – 2 Juni 2025	Tabulasi data uji coba dengan uji validitas dan reliabilitas
3.	16 Juni 2025	Permohonan surat keterangan penelitian
4.	18 Juni – 15 Juli 2025	Penyebaran kuesioner pada subjek penelitian yaitu; mahasiswa semester akhir Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Argopuro Jember (UNIPAR)
5.	16 – 20 Juli 2025	Tabulasi data hasil penelitian
6.	21 Juli 2025 – 11 Agustus 2025	Olah data hasil penelitian menggunakan SPSS
7.	12 – 28 Agustus 2025	Analisis hasil penelitian dan pembahasan
8.	11 September 2025	Selesai menyusun analisis data dan pembahasan

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**

Lampiran 7 Tabulasi Data

A. Tabulasi Data Variabel X (*Career Planning*)



The image shows a large grid of data cells, likely a table or spreadsheet, with a red border at the bottom. Overlaid on the grid is a graphic of a person wearing academic robes, standing in front of a green base. The grid contains numerous small numbers, possibly representing survey responses.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069

B. Tabulasi Data Variabel Y (*Work Readiness*)

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas (uji coba)

A. Uji Validitas Variabel X (*Career Planning*)

* Correlation is significant at the 0.05 level.

** Correlation is significant at the 0.01 level.

B. Uji Validitas Varibel Y (*Work Readiness*)

^{**} Correlation is significant at the 0.01 level.

*. Correlation is significant at the 0.01 level.

Lampiran 9 Screenshot Angket Google Form

The screenshot shows a Google Form titled "KUESIONER PENELITIAN". The form is currently not accepting responses, as indicated by a yellow banner at the top. The content of the form includes a greeting in Indonesian ("Assalamualaikum Wr. Wb") and a statement about the researcher's name (Nurul Imamah) and the purpose of the research (Hubungan Career Planning dengan Work Readiness pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Argopuro Jember). The form is set to be published.

Lampiran 10 Dokumentasi



BIODATA PENULIS

NAMA

: Nurul Imamah

NIM

: 212103050015

TEMPAT, DAN TANGGAL LAHIR

: Bondowoso, 11 Agustus 2003

ALAMAT

: Jeruk Sok-sok, Binakal, Bondowoso

PRODI

: Psikologi Islam

EMAIL

: imamahn568@gmail.com

NO. TELEPON

: 083198579798

RIWAYAT PENDIDIKAN

:

- TK PGRI 2
- SDN Jeruk Sok-sok 1
- MTs. Ra'iyatul Husnan
- SMAI Ra'iyatul Husnan

PENGALAMAN ORGANISASI

:

- HMPS PI UIN KHAS Jember
- DEMA F. Dakwah UIN KHAS Jember
- PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN KHAS Jember