



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

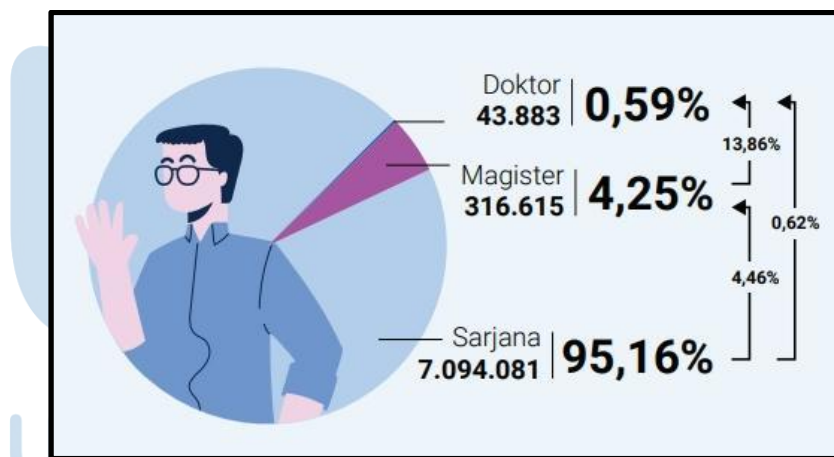
Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I PENDAHULUAN

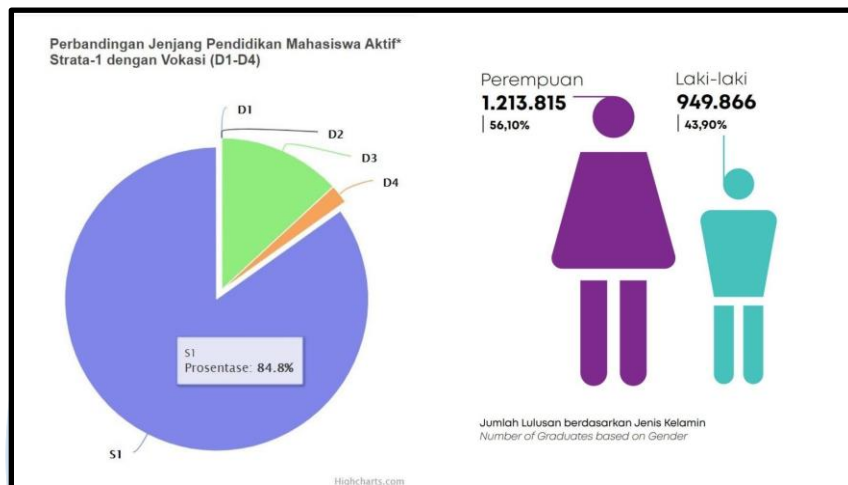
1.1 Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 perguruan tinggi adalah tahap akhir opsional yang ada pada pendidikan formal. Berdasarkan jenis dan kepemilikannya perguruan tinggi dibagi menjadi dua, yaitu perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tujuan perguruan tinggi yaitu untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi yang mencakup program diploma, sarjana, magister, doktor, dan program profesi, serta spesialis. Mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan masa studi di perguruan tinggi menjadi harapan bagi banyak para lulusan, namun yang menjadi perhatian utama bagi lulusan dalam mendapatkan pekerjaan pertama atau sebanding yaitu proses untuk memperoleh hal tersebut. Menurut data Statistik Pendidikan Tinggi (2020) terdapat 7.094.081 atau 95,16% seseorang yang menempuh dan melanjutkan studi di jenjang sarjana atau strata satu dari 7.454.579 masyarakat Indonesia yang mengambil pendidikan formal di perguruan tinggi baik swasta dan negeri.



Gambar 1. 1 Jumlah Besar Mahasiswa di Indonesia.

Sumber: Statistik Pendidikan Tinggi, 2020.



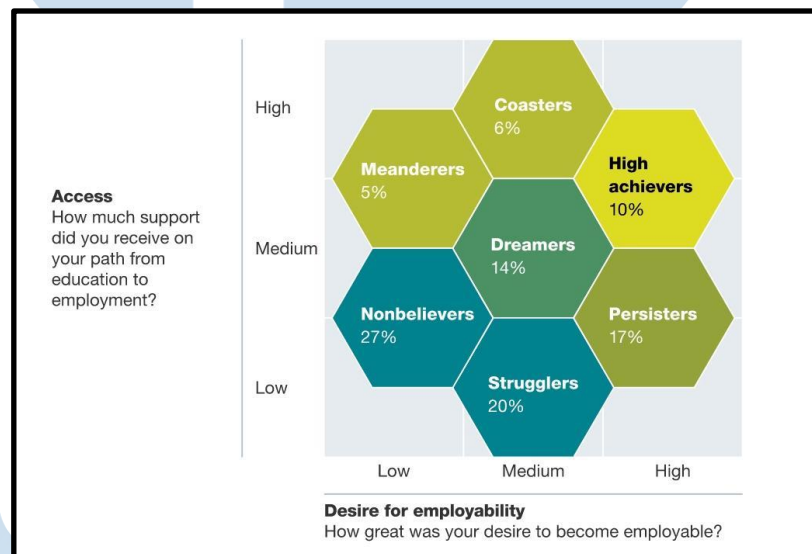
Gambar 1. 2 Perbandingan Jenjang Pendidikan Mahasiswa Aktif & Jumlah Lulusan Berdasarkan Jenis Kelamin.
Sumber: Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, 2021.

Berdasarkan hasil persentase Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti, 2021), saat ini perbandingan mahasiswa aktif Indonesia di jenjang strata 1 dengan vokasi (D1-D4) menyatakan bahwa mahasiswa strata 1 memiliki persentase tertinggi yaitu sebanyak 84,8% dari 6,349,941 total mahasiswa aktif di Indonesia, kemudian tertinggi kedua yaitu mahasiswa di jenjang D3 sebanyak 13,1%, selanjutnya posisi tertinggi ke tinggi yaitu mahasiswa di jenjang D4 dengan persentase sebesar 2%, sementara persentase terendah yaitu mahasiswa yang berada di jenjang D1 sebanyak 0%. Saat ini di Indonesia jumlah mahasiswa tertinggi pada jenjang sarjana (S1) dan magister (S2) yaitu program studi manajemen (Statistik Pendidikan Tinggi, 2020). Jika dibandingkan jumlah lulusan berdasarkan jenis kelamin dari data Statistik Pendidikan Tinggi (2020) sebanyak 2.163.681 mahasiswa lulusan (*graduates*) dengan 56,10% perempuan dan 43,90% laki-laki.

Melihat fenomena yang terjadi di Indonesia, Hartinah (2016) menyatakan bahwa periode tunggu seorang sarjana atau mahasiswa strata satu (S1) memperoleh pekerjaan pertama atau sebanding berkisar nol hingga sembilan bulan lamanya. Data lainnya mengenai waktu tunggu sarjana mendapatkan pekerjaannya berdasarkan *tracer* Institut Teknologi Bandung (ITB), umumnya mahasiswa (S1)

mendapatkan pekerjaan pertama dalam periode tiga hingga empat bulan setelah lulus. Bagi mahasiswa yang telah memiliki pengalaman bekerja sebelumnya secara umum sudah memulai pencarian kerja sebulan sebelum lulus atau sebulan setelah lulus (Veda, 2016).

Hal ini mengindikasikan bahwa seorang lulusan (S1) dalam mendapatkan pekerjaan pertama nya cenderung memiliki periode waktu tunggu cukup lama bagi lulusan tersebut memperoleh pekerjaan khususnya bagi lulusan yang terbelang belum memiliki banyak kompetensi atau pengalaman yang dapat mendukung mahasiswa tersebut memperoleh pekerjaan. Seorang lulusan dituntut untuk memiliki kesiapan kerja sebagai kriteria penting dalam pengembangan kemampuan lulusan universitas untuk memasuki lingkungan kerja (Cavanagh et al., 2015). Kemudian lulusan juga diharapkan untuk memiliki tendensi siap kerja yang dapat dibuktikan secara langsung (Clarke, 2018).



Gambar 1. 3 Access & Desire for Employability.

Sumber: McKinsey (2014).

Berdasarkan data McKinsey (2014) menyatakan bahwa persentase tertinggi dari tanggapan mahasiswa mengenai dukungan dari pendidikan dan harapan untuk memperoleh pekerjaan sebanding diperoleh sebanyak 27% mahasiswa *non-believers* dan hanya 10% termasuk *high achievers*. *Non-believers* yaitu merupakan

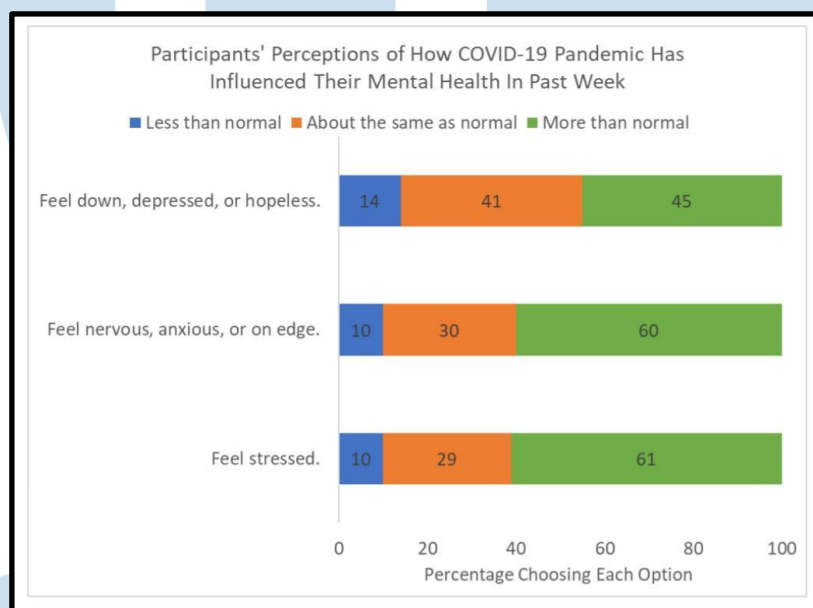
kategori mahasiswa yang tidak percaya bahwa pendidikan akan membawa mereka menuju kesuksesan karir sementara *high achievers* yaitu kategori mahasiswa yang memiliki fokus dan berusaha yang terbaik dari dukungan atau atribut yang dimiliki. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa banyak dari tempat pendidikan kurang dalam memberikan dukungan bagi para mahasiswanya untuk memasuki dunia kerja dan banyak juga mahasiswa dinilai belum siap untuk memasuki dunia kerja.

Selain itu dari lamanya waktu tunggu tersebut, pada umumnya masalah pengangguran bagi lulusan universitas dinilai adanya ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dan tuntutan dari pemberi kerja (Bridgstock & Jackson, 2009; Bennett, 2020). Sementara menurut Pham & Jackson (2020) menyatakan bahwa hasil (*output*) dari lulusan dipengaruhi faktor yang lebih luas diluar dari keterampilan yang dimiliki atau yang disebarkan. Maka ada beberapa hal yang dinilai dapat mempengaruhi kesiapan kerja (*work readiness*) tersebut.

Jika melihat fenomena lainnya pada saat ini yaitu menurut World Health Organization (WHO, 2020b) sejak agustus 2020, jumlah kasus COVID-19 dikonfirmasi melebihi 23,3 juta orang, lebih dari 800.000 orang diseluruh dunia meninggal. Menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa (2020), kasus COVID-19 memberikan dampak besar pada ekonomi dunia, serta mempengaruhi berbagai sektor dan industri. Maret 2020, World Health Organization memberikan kesimpulan terkait COVID-19 pada kasus tersebut menyatakan perdagangan internasional yaitu “pandemi COVID-19” adalah era darurat kesehatan dan sosial global yang memerlukan tindakan segera secara efektif dari pemerintah, individu, dan para pelaku bisnis.

Semua bisnis menjadi esensial untuk meminimalkan penularan COVID-19 pada masyarakat. Sehingga sebagai tindakan awal dalam mengurangi risiko jangka pendek bagi karyawan dan biaya jangka panjang untuk bisnis perusahaan dan ekonomi diberlakukannya pengurangan dan pembatasan karyawan dalam bisnis perusahaan” (WHO, 2020a). Sementara Budiman & Handayani (2016) menyatakan di persaingan yang tinggi saat ini untuk meraih tujuan banyak perusahaan membutuhkan perolehan peningkatan kompetensi karyawan baik dari *skill, ability,*

dan pengetahuan. Maka, berkaitan dengan fenomena yang ada keputusan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan tindakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap tenaga kerja milik perusahaan sementara karyawan yang terkena pemutusan kerja mengalami stres dan penurunan pendapatan yang sangat drastis (Callistasia, BBC News, 2021). Tidak hanya itu banyak manajer perusahaan menghadapi tantangan yang disebabkan oleh wabah COVID-19 yang membuat mereka harus merubah proses strategis perusahaan dan belajar beradaptasi (Brammer et al., 2019).



Gambar 1. 4 Pengaruh COVID-19 terhadap *Mental Health*.

Sumber: Chapman University, 2020.

Beberapa tahun terakhir stres menjadi umum di masyarakat dan beberapa tahun ini juga menjadi masalah yang sangat berkembang yang membutuhkan perhatian di dalam lingkungan kerja. Adanya COVID-19 memberikan risiko terkait dengan banyak aspek kesehatan mental. Mendukung penjelasan tersebut menurut Frederick (2020) didapatkan hasil depresi yang tinggi, kecemasan, kesepian, stress, dan emosi negatif yang buruk.

Kemudian keputusan dalam mempertimbangkan situasi penyebaran dan penerapan isolasi yang disebabkan oleh wabah COVID-19 menyertakan tingkat

kepercayaan diri, harapan, dan mental menjadi masalah bagi orang-orang (Callistasia, 2020). Selain itu, juga diperoleh data bahwa menurunnya jumlah iklan lowongan kerja mencapai 70% semasa pandemi COVID-19 serta menurunnya perusahaan yang memasang iklan mencapai 50% berdasarkan rekaman Badan Pusat Statistik (BPS) (CNN Indonesia, 2020). Padahal di masa persaingan teknologi saat ini, Budiman & Handayani (2016) menjelaskan banyak *job seeker* menelusuri dan memanfaatkan informasi melalui *internet* untuk memperoleh informasi lowongan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, diketahui bahwa mahasiswa memerlukan kesiapan kerja yang sangat berperan penting untuk mahasiswa lulusan S1 bersaing dengan *job seeker* yang lain, mendapatkan pekerjaan pertamanya dan menghadapi tantangan yang ada serta tidak terduga dalam lingkungan kerja kedepannya. Sejalan dengan hal tersebut, Tomlinson (2017) menyatakan bahwa kesiapan kerja (*work readiness*) untuk lulusan berhasil di lingkungan kerja dan memperoleh pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa atribut (*key resource*) dalam *graduate capital* yang meliputi modal psikologis (*psychological capital*), modal manusia (*human capital*), modal sosial (*social capital*), modal budaya (*cultural capital*), dan modal identitas (*identity capital*).

Sementara menurut Sungjun (2015) kesiapan kerja (*work readiness*) diartikan sebagai *employee self-concept* yaitu konsep diri individu yang dibangun dalam evaluasi diri, mahasiswa lulusan yang memiliki atribut kesiapan kerja (*work readiness*) mampu memberikan peluang lebih untuk memperoleh pekerjaan yang baru atau sebanding dengan atribut yang dimilikinya. Borg, Turner, dan Scott (2016) menyatakan kesiapan kerja (*work readiness*) adalah hasil dari atribut dan kemampuan yang dimiliki individu untuk mampu melakukan transisi dari perkuliahan ke dunia kerja sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Gedye dan Beaumont (2018) menyatakan kesiapan kerja (*work readiness*) menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung mengartikulasikan secara intrinsik terkait apa yang mahasiswa tawarkan kepada pemberi kerja seperti bagaimana

mahasiswa mengekspresikan kualitas pribadi dan bukan dengan keterampilan inti. Kemudian McCowan (2015) menyatakan penting bagi lulusan universitas untuk mengupayakan karir dengan cepat menyatu di lingkungan kerja, artinya ada fokus modal - modal penting bagi mahasiswa miliki sebagai alat untuk kesiapan kerja (*work readiness*).

Penelitian mengenai kesiapan kerja (*work readiness*) telah banyak dilakukan diantaranya yaitu pengakuan bahwa kesiapan kerja dari lulusan perguruan tinggi adalah konsep yang lebih luas dan tidak hanya berkaitan pada modal manusia (*human capital*) dan keterampilan kerja (*employability skills*) (Jackson, 2016 & Tomlinson, 2017). Penelitian ini lebih menekankan pada apa yang akan lulusan hadapi ketika mereka bekerja nantinya dan hal tersebut bukan hanya memiliki modal manusia (*human capital*) dan keterampilan kerja (*employability skills*) saja. Sementara Tomlinson (2017) menyatakan bahwa atribut atau modal yang mendukung suatu keberhasilan lulusan mahasiswa perguruan tinggi di lingkungan kerja dinamis, rasional, dan kontekstual tidak hanya didasari dengan pendekatan keterampilan saja namun ada beberapa modal lain yang dikenal sebagai *graduate capital*.

Berdasarkan jurnal yang dikemukakan oleh Clarke (2018) menyatakan sumber daya manusia (*human capital*) dianggap sebagai elemen penting dan esensial untuk kelayakan kerja (*work readiness*) bagi lulusan perguruan tinggi. Kemudian Saul et al., (2016) menyatakan bahwa dengan *human capital* mampu memperkuat kemampuan dan keterampilan individu untuk memasuki dunia kerja atau kewirausahaan (*work readiness*). Sementara menurut Tomlinson (2017) sumber daya manusia (*human capital*) adalah *hard skill* yang dimiliki oleh individu seperti pengetahuan teknis (*technical knowledge*) atau spesialisasi dalam mata pelajaran (*subject specialism*) serta keterampilan dalam membangun karir (*career building skills*).

Tulin et al., (2018) menyatakan bahwa perspektif *social capital* terhadap hasil pasar tenaga kerja mampu memberikan manfaat bagi individu untuk memperoleh pekerjaannya (*work readiness*). Plenty et al., (2018) menyatakan

sepertiga dari semua pekerjaan yang diperoleh mahasiswa lulusan saat ini yaitu melalui jejaring sosial (*social capital*) dalam perekrutan. Sementara menurut Tomlinson (2017) *social capital* adalah jaringan (*networks*), *bonding activities*, hingga kontak dari orang-orang pemberi kerja.

Malik et al., (2017) menyatakan bahwa setiap individu baru dalam lingkup baru perlu menyesuaikan diri di dalam suatu perusahaan seperti nilai dan perilaku (*cultural capital*) sehingga memberikan dampak pada kesiapan dan kelayakan kerja (*work readiness*). Khedher (2019) menyatakan dengan “*personal brand*” sebagai ekspresi dari *cultural capital* merupakan pembeda bagi lulusan dari rekan-rekan mereka di pasar tenaga kerja yang dapat menunjukkan bahwa lulusan telah memenuhi tuntutan profesi dan memberikan dampak lebih menarik di pasar tenaga kerja (*labour market*). Sementara menurut Tomlinson (2017) *cultural capital* merupakan hal yang mengacu pada pengetahuan budaya, perilaku nyata, kemudian perbedaan dan nilai simbolis serta integrasi ke dalam organisasi.

Berdasarkan jurnal Mao & Shen (2020) menyatakan bahwa *identity capital* memberikan gambaran modal kapitalisasi identitas dari proses mengubah identitas seseorang menjadi jenis modal yang memberikan peluang kerja hingga memperluas karir. Jackson (2016) menyatakan bahwa *identity capital* merupakan tuntutan bagi mahasiswa untuk mengembangkan pemahaman di bidang profesional dan untuk memberikan peluang lebih dalam keterampilan dan wawasan karir di pasar tenaga kerja atau dinyatakan layak kerja (*work readiness*). Sementara menurut Tomlinson (2017) *identity capital* merupakan proses pembentukan identitas kerja, investasi pribadi dalam bidang pekerjaan, pengembangan narasi terkait dengan kelayakan kerja secara pribadi.

Benati dan Fischer (2020) menyatakan bahwa banyak mahasiswa merasa tidak cukup siap dalam modal psikologis (*psychological capital*) dan kemampuan yang mereka miliki untuk menghadapi tantangan di tempat kerja seperti stres, jam kerja yang panjang, dan tuntutan lingkungan kerja profesional sehingga memberikan dampak pada kesiapan kerja (*work readiness*) mahasiswa. Gedye dan Beaumont (2018) menyatakan bahwa *psychological* memberikan dampak pada

kesiapan kerja (*work readiness*) mahasiswa dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa banyak mahasiswa akhir memiliki keterampilan inti namun memiliki keraguan tentang menangani dan menindaklanjuti kesiapan kerja (*work readiness*). Sementara menurut Tomlinson (2017) *psychological capital* merupakan ketahanan (*resilience*), efikasi diri (*self-efficacy*), mental, kemampuan beradaptasi (*adaptability*) hingga merespon turbulensi karir yang tidak dapat dihindari dan perlu dihadapi di lingkungan kerja mendatang dari seorang lulusan untuk dinyatakan memiliki kesiapan dan kelayakan kerja (*work readiness*).

Dari hasil penelitian oleh para ahli diatas dan dengan fenomena yang terjadi, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan melakukan *in-depth interview* kepada 12 orang mahasiswa di universitas daerah Tangerang dengan masa studi setidaknya empat semester. Peneliti menanyakan kepada mahasiswa minimum empat semester mengenai kesiapan kerja (*work readiness*) untuk setiap individu yang diawali dengan pertanyaan apakah mereka sudah merasa siap untuk memasuki lingkungan kerja, selanjutnya mengenai tanggapan apa yang mereka bayangkan atau kekhawatiran tentang dunia kerja, kemudian mengenai apa saja yang mereka persiapkan untuk menghadapi persaingan tenaga kerja dengan melihat keadaan saat ini setelah adanya pandemi COVID-19.

Berdasarkan pertanyaan yang diajukan kepada mahasiswa tersebut ditujukan untuk melihat secara umum *graduate capital* yang diperoleh mahasiswa selama menempuh studi di universitas. Hasil menunjukkan bahwa 5 responden menyatakan mereka siap bekerja dan 7 orang menyatakan bahwa mereka belum siap bekerja. Pandangan responden mengenai dunia kerja cukup beragam diantaranya dunia kerja adalah tempat yang menakutkan, penuh tuntutan, tempat mencari pendapatan hidup dan tempat menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan.

Hasil penelitian terakhir ketika responden di wawancarai mengenai apa saja yang sudah mereka persiapkan untuk menghadapi persaingan tenaga kerja yaitu 5 dari 12 responden percaya diri, kemudian 2 dari 12 responden mengatakan berserah dan ikut alur saja, 2 dari 12 responden mengatakan untuk mengasah kemampuan, 1

dari 12 responden mengatakan menikmati perubahan yang ada, dan 2 dari 12 responden mengatakan mereka mempersiapkan mental dan ilmu yang baik dalam suatu bidang. *In-depth interview* ini dilakukan untuk melihat kesiapan kerja yang diperoleh mahasiswa sejauh ini selama masa studi. Dapat disimpulkan dari *in-depth interview* tersebut terdapat tujuh responden pada penelitian ini belum siap atau sedang mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja dan persaingan tenaga kerja (*work readiness*).

Berdasarkan hal tersebut juga, Kapoor & Gardner (2019) menyatakan bahwa mahasiswa saat ini dituntut untuk mengumpulkan pengalaman kerja lebih awal karena bermanfaat untuk membangun identitas profesional. Akibatnya, mahasiswa perlu untuk menyesuaikan pengalaman belajar selama di perguruan tinggi bersamaan dengan karir yang terus mengalami pembaruan di tuntutan pasar kerja. Serta kesiapan kerja (*work readiness*) bagi mahasiswa perguruan tinggi menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh mahasiswa mengingat persaingan dunia kerja semakin ketat serta berkaitan dengan fenomena yang saat ini terjadi.

Sehingga dalam penelitian ini peneliti menetapkan perguruan tinggi dengan kategori perguruan tinggi swasta khususnya di daerah Tangerang sebagai lingkup objek penelitian. Peneliti memilih untuk melakukan penelitian kepada mahasiswa program sarjana (S1) di fakultas bisnis Universitas Multimedia Nusantara, Universitas Bina Nusantara dan Universitas Prasetiya Mulya. Ketiga universitas tersebut menyediakan program studi untuk fakultas bisnis (*business school*) bagi mahasiswanya. Peneliti menetapkan mahasiswa program sarjana (S1) sekolah bisnis (*business school*) sebagai objek penelitian karena umumnya berfokus pada area kerja korporat dimana atribut *graduate capital* dianggap mampu memberikan pengaruh pada kesiapan kerja (*work readiness*) yang juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Benati dan Fischer (2020).

Universitas Multimedia Nusantara merupakan universitas yang berdiri sejak tahun 2006 di Kelapa Dua Summarecon Serpong, kota Tangerang Indonesia. Universitas ini berfokus pada pendidikan di bidang teknologi informasi dan komunikasi (*ICT*). Universitas Multimedia Nusantara didirikan oleh kelompok

Kompas Gramedia yang merupakan kelompok usaha terkemuka di bidang media massa, penerbitan, percetakan, toko buku, dan jasa pendidikan. Untuk jenis usaha Universitas Multimedia Nusantara menerapkan aktivitas pengembangan serta aktivitas penciptaan jasa di bidang pendidikan yang termasuk kedalam jenis usaha besar meliputi usaha nasional milik swasta di Indonesia kategori perguruan tinggi (*Universitas Multimedia Nusantara, 2021*).

Universitas Bina Nusantara didirikan pada 8 Agustus 1996 sebagai salah satu universitas swasta di Indonesia yang terakreditasi A BAN-PT kemudian termasuk sebagai top 1000 World University Rankings berdasarkan QS (801-1000). Pada 23 Oktober 2014 Universitas Bina Nusantara menghadirkan kampus lainnya yang berlokasi di Alam Sutera, Serpong kota Tangerang Indonesia. Universitas Bina Nusantara Alam Sutera saat ini menyediakan empat program studi utama yaitu *school business and management, school of design, computer science, dan information system* dengan jenis program kuliah reguler, daring, dan internasional pada tingkat sarjana, magister dan doktor (*Universitas Bina Nusantara, 2021*).

Universitas Prasetiya Mulya didirikan pada 1982 berlokasi di BSD Tangerang dengan jenis universitas swasta. Universitas Prasetiya Mulya merupakan institusi pendidikan yang berkonsentrasi dalam bidang bisnis dan manajemen yang umumnya dikenal publik sebagai *business school* dengan sebutan prasmul. Program studi yang ditawarkan mulai dari program sarjana (S1), pascasarjana (S2), dan doktoral (S3). Untuk program sarjana (S1) menawarkan jurusan *business management, event management, accounting, marketing management, dan finance management, business mathematics, digital business technology (software engineering), food business & technology, tourism business, international business law* serta lainnya (*Universitas Prasetiya Mulya, 2021*).

Sehingga berdasarkan hal yang sudah disampaikan tersebut, penulis ingin lebih mengenal dan mengetahui secara pasti *graduate capital* serta hubungannya terhadap *work readiness* yang ada pada mahasiswa sarjana (S1) fakultas bisnis (*business school*) di daerah kota Tangerang. Diantaranya Universitas Multimedia Nusantara, Universitas Bina Nusantara dan Universitas Prasetiya Mulya setelah

adanya pandemi COVID-19. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH *GRADUATE CAPITAL* SETELAH PANDEMI COVID-19 TERHADAP *WORK READINESS* TELAAH PADA MAHASISWA STRATA SATU (S1) FAKULTAS BISNIS DI KOTA TANGERANG”**.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Penelitian Hartinah (2016) menemukan lamanya waktu tunggu seorang mahasiswa lulusan universitas dalam mendapatkan karirnya berkisaran 0-9 bulan yang juga menunjukkan pentingnya mahasiswa mengetahui dan mempersiapkan atribut-atribut *graduate capital* yang juga dapat mendukung *work readiness* mahasiswa sehingga memperoleh karir setelah lulus lebih cepat, sesuai dan terencana.
- 2) Berdasarkan *in-depth interview* kepada beberapa mahasiswa ditemukan bahwa mahasiswa masih belum percaya diri untuk bekerja, kemudian belum mengetahui dan mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja, khususnya dengan atribut-atribut pendukung *work readiness* ditengah persaingan yang juga cukup tinggi untuk seseorang memperoleh pekerjaan setelah adanya pandemic COVID-19.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Untuk lebih memudahkan dalam penelitian ini maka berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penulis menjabarkan menjadi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut.

- 1) Apakah *human capital* memiliki pengaruh positif terhadap *work readiness*?

- 2) Apakah *social capital* memiliki pengaruh positif terhadap *work readiness*?
- 3) Apakah *cultural capital* memiliki pengaruh positif terhadap *work readiness*?
- 4) Apakah *identity capital* memiliki pengaruh positif terhadap *work readiness*?
- 5) Apakah *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap *work readiness*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian mengenai *work readiness* pada mahasiswa strata satu (S1) bisnis yang dipengaruhi oleh *graduate capital* sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh positif yang diberikan oleh *human capital* terhadap *work readiness*.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh positif yang diberikan oleh *social capital* terhadap *work readiness*.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh positif yang diberikan oleh *cultural capital* terhadap *work readiness*.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh positif yang diberikan oleh *identity capital* terhadap *work readiness*.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh positif yang diberikan oleh *psychological capital* terhadap *work readiness*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini terbagi menjadi manfaat akademis dan praktis sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada para pembacanya dan dapat digunakan sebagai rujukan pengembangan ilmu bagi para peneliti selanjutnya di bidang *human resources* serta menjadi referensi untuk menilai atribut-atribut *graduate capital* mana saja yang dapat dipersiapkan dan mendukung *work readiness*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan informasi mengenai atribut *graduate capital* sebagai faktor mengukur dan menilai pengaruhnya pada *work readiness*. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan solusi masalah terkait dengan *work readiness* bagi calon lulusan.

1.5 Batasan Penelitian

Adapun batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Responden pada penelitian ini merupakan mahasiswa strata satu (S1) fakultas bisnis khususnya mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara, Universitas Bina Nusantara dan Universitas Prasetya Mulya yang berada di Kota Tangerang.
- 2) *Screening* responden pada penelitian ini merupakan mahasiswa diantara semester satu hingga semester sembilan atau lebih yang sedang mencari informasi, mempelajari dan mempersiapkan hal-hal pendukung dirinya untuk memperoleh pekerjaan seperti magang hingga bekerja sebagai karyawan tetap di perusahaan.
- 3) Variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini merupakan variabel *human capital, social capital, cultural capital, identity capital, psychological* dan *work readiness*.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut.

BAGIAN PEMBUKA

Pada bagian ini terdiri dari halaman sampul, halaman pengesahan, halaman persembahan, halaman pernyataan keaslian penelitian, kata pengantar, ucapan terima kasih, abstrak, daftar isi, daftar tabel dan gambar, dan daftar lampiran.

BAGIAN ISI

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan meliputi latar belakang masalah dari penelitian yang dilakukan. Selanjutnya memberikan perumusan

masalah yang menjadi pertanyaan dari penelitian yang dilakukan dan tujuan penelitian. Kemudian menyajikan manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian, serta sistematika penulisan yang mencakup uraian singkat pembahasan dari setiap bab.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA/KAJIAN TEORITIS

Bab ini berisi pembahasan kajian teori yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian sebagai dasar dalam penyusunan laporan dan penjelasan materi yang diteliti. Selanjutnya dibahas penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pembanding dari penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, dilakukan pengembangan hipotesis yang menjelaskan mengenai variabel -variabel independen sebagai pemberi pengaruh pada variabel dependen.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang kerangka pemikiran penulis dalam melaksanakan penelitian terkait. Selain itu jumlah populasi dan sampel untuk menggambarkan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti. Data dan sumber data yang menguraikan tentang jenis data dan darimana sumber data yang digunakan dalam penelitian, kemudian metode pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti dalam pengambilan data dari sampel yang digunakan yang dilanjutkan dengan desain penelitian. Lebih lanjut, juga menjelaskan definisi masing - masing variabel independen dan dependen yang digunakan serta metode analisis data sebagai alat dalam penelitian berupa instrumen, prosedur, dan rancangan analisis data penelitian.

BAB 4 ANALISIS DATA

Pada bab ini membahas perolehan keseluruhan dan pembahasan perolehan penelitian berupa analisis deskripsi kemudian temuan pada penelitian yang dilakukan untuk memberikan bukti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan membahas uji validitas dan reliabilitas pada *main-test* dan

pre-test, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji statistik T, uji statistik f, analisis regresi berganda (*multiple regression*), interpretasi perolehan penelitian, dan implikasi manajerial.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan sajian singkat kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan. Selanjutnya menjelaskan keterbatasan penelitian yang digunakan dalam pengambilan sampel maupun dari pengukuran variabel. Terakhir berupa rekomendasi atau saran yang diperlukan sebagai anjuran bagi penulis terhadap hasil penelitian.

BAGIAN AKHIR

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA