BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden dari penelitian ini adalah:
    a. Berjenis kelamin perempuan, sebanyak 105 orang.
    b. Berdomisili di Tangerang, sebanyak 73 orang.
    c. Mengambil Fakultas Ilmu Komunikasi, sebanyak 52 orang.
    d. Berkuliah di Universitas Pelita Harapan, sebanyak 54 orang.
    e. Berusia 20 – 22 tahun, sebanyak 151 orang
2. Terdapat pengaruh positif antara *perceived employability* dan *job search intention* yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai *standardized coefficient* sebesar 0,362 dan p *value* sebesar 0,000.
3. Tidak terdapat pengaruh positif antara *job search self-efficacy* dan *job search intention* yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai *standardized coefficient* 0,085 dan p *value* 0,236.
4. Terdapat pengaruh positif antara *job search attitude* dan *job search intention* yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai *standardized coefficient* 0,302 dan p *value* 0,000.

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Fresh Graduate

1. Pada hasil penelitian dari variabel *perceived employability* terdapat indikator yang menunjukan nilai *mean* yang paling kecil yaitu 4,12. Pada indikator ini dinyatakan dengan pernyataan "Saya mendapatkan nilai yang tinggi selama kuliah". Sehingga, peneliti menyarankan agar *fresh graduate* merasa percaya diri dengan nilai yang didapatkan selama berkuliah dan meningkatkan *soft skill*. *Soft skill* adalah atribut dan ciri kepribadian seseorang yang memengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja (Utami, 2017). Menurut (Kusumapradja, 2018), terdapat empat *soft* skill yang paling dicari saat ini menurut riset yang dilakukan LinkedIn, yaitu:

   a. *Leadership* (Kepemimpinan)

      Kemampuan untuk memimpin meliputi kemampuan berorganisasi, pemecahan masalah, dan *team management*. Kemampuan memimpin termasuk menganalisa dan mengidentifikasi masalah serta mencari penyelesaiannya dengan, baik dilakukan oleh diri sendiri maupun mendelegasikan tugas tersebut ke orang lain.

   b. *Communication* (Komunikasi)

      Ketika bekerja dengan banyak orang, dibutuhkan kemampuan berkomunikasi yang baik seperti mampu

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

menyampaikan maksud dengan tepat, kemampuan untuk melakukan presentasi, dan kemampuan untuk mendengarkan masukan dari orang lain. Jika *skill* komunikasi yang dimiliki kurang baik, maka akan kesulitan membangun *networking* dan berkembang di tempat kerja,

c. *Collaboration* (Kolaborasi)

Pada saat bekerja dengan orang lain, dibutuhkan kolaborasi dengan rekan kerja. Mampu menempatkan diri dalam tim serta mau mendengarkan kritik dan saran dari orang lain untuk mencapai target bersama adalah modal penting dalam dunia kerja.

d. *Time Management* (Manajemen Waktu)

Kemampuan manajemen waktu termasuk mampu menentukan prioritas kerja sehingga tidak ada tugas yang tertunda atau tertinggal dari *deadline* yang sudah disepakati bersama.

Karena, pada saat mencari pekerjaan, nilai yang didapatkan bukan merupakan faktor utama *recruiter* ketika sedang merekrut tenaga kerja. Masih ada hal lain yang menjadi pertimbangan seperti pengalaman berorganisasi, dan *soft skill* yang dimiliki. Selain itu, penulis juga menyarankan agar mahasiswa yang masih berkuliah dapat mengasah *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki. Selain itu,

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

juga bisa mengikuti seminar-seminar untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

2. Pada hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel *job search self-efficacy*, terdapat indikator yang memiliki nilai *mean* paling kecil yaitu indikator JSSE5 sebesar 4,1086 yang dinyatakan dengan pernyataan "Menggunakan bantuan teman atau relasi untuk mengetahui skill apa yang dibutuhkan oleh perusahaan ketika mencari karyawan". Penulis menyarankan agar *fresh graduate* mencari tahu tentang *skill* apa yang dibutuhkan untuk dunia kerja saat ini agar dapat bersaing dengan para pencari kerja lainnya. Karena dengan mencari tahu *skill* yang dibutuhkan, *fresh graduate* bisa mengasah *skill* yang dibutuhkan tersebut. Peneliti menyarankan untuk mahasiswa yang masih berkuliah agar dapat menambah relasi sebanyak mungkin. Ketika memiliki banyak relasi, maka akan mempermudah proses pencarian kerja karena bisa bertanya kepada relasi yang dimiliki tentang lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu, mahasiswa yang masih berkuliah juga dapat menjalin relasi dan mengasah *skill* dengan mengikuti kegiatan organisasi atau mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa
3. Pada hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel *job search attitude* terdapat indikator yang memiliki nilai *mean* terkecil yaitu indikator JSA1 dengan pernyataan "Menurut

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

saya, menghabiskan cukup banyak usaha untuk mencari pekerjaan adalah hal yang bermanfaat" yang memiliki *mean* sebesar 4,08. Penulis menyarankan agar *fresh graduate* mengubah pandangan terkait pencarian kerja. Melakukan pencarian kerja adalah salah satu hal yang bermanfaat karena setiap *fresh graduate* nantinya akan terlibat dalam proses pencarian kerja, selain itu juga akan membuat *fresh graduate* mengetahui *job description* dari berbagai pekerjaan, *range* gaji yang selayaknya diterima oleh *fresh graduate*, dan juga dapat mengetahui *culture* dari perusahaan yang akan dilamar. Selain itu, untuk mahasiswa yang masih berkuliah disarankan untuk mengikuti magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL). Dengan mengikuti magang atau PKL, mahasiswa akan belajar banyak hal yang tidak dipelajari di bangku kuliah dan juga bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja. Sehingga, ketika mahasiswa sudah lulus, tidak akan kesulitan dalam mencari kerja karena merasa sudah memiliki pengalaman kerja.

4. Pada hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel *job search intention* terdapat indikator yang memiliki nilai *mean* paling kecil yaitu indikator JSINT4 dengan pernyataan "Saya mempunyai niat yang besar untuk mencari pekerjaan melalui internet" yang memiliki *mean* sebesar 4,0514. Pada saat ini, banyak perusahaan yang memberitahukan mengenai lowongan

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

pekerjaan melalui internet seperti *LinkedIn* dan *Job Street.* Untuk dapat meningkatkan niat dalam mencari pekerjaan, peneliti menyarankan agar *fresh graduate* mengikuti *job fair*. Karena, biasanya banyak perusahaan yang melakukan proses rekrutmen dengan mendatangi universitas tertentu dan *fresh graduate* yang sedang mencari pekerjaan dapat dengan mudah melamar pekerjaan secara *on the spot* pada saat dilaksanakannya *job fair*. Selain itu, dengan mengikuti *job fair* akan mempermudah pencarian kerja karena bisa bertanya secara langsung kepada perusahaan mengenai *job description* secara jelas, sehingga *fresh graduate* dapat dengan cepat dan tepat saat mencari pekerjaan yang diinginkan.

5.2.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat keterbatasan, yaitu:

1. Populasi dalam penelitian masih belum merata yaitu hanya *fresh graduate* di wilayah DKI Jakarta yang berasal dari Universitas Atma Jaya, Universitas Bina Nusantara dan Universitas Tarumanagara dan *fresh* graduate di wilayah Banten yang berasal dari Univesitas Bina Nusantara, Universitas Multimedia Nusantara dan Universitas Pelita Harapan.

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

2. Pada penelitian ini, masih belum terdapat *screening* terhadap responden. Sehingga, bisa saja yang mengisi kuesioner bukanlah *fresh graduate*.
3. Jumlah sampel yang ada dalam penelitian masih belum dapat mewakili populasi. Sehingga, hasil penelitian belum dapat mencakup jawaban dari seluruh *fresh graduate*.

5.2.3 Saran untuk penelitian selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang membahas tentang hasil dari pencarian kerja seperti status dalam pekerjaan, gaji awal yang diterima ketika bekerja dan *job satisfaction* yang bisa ditemukan pada jurnal YiZhong *et al* (2017).
2. Dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan *screening* terhadap responden. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan pertanyaan untuk melakukan *screening* terhadap responden yaitu dengan pertanyaan "Sudah berapa lama Anda lulus?". Hal tersebut dapat memudahkan penelitian yang dilakukan, karena *fresh graduate* merupakan lulusan sarjana yang lulus tidak lebih dari enam bulan.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dari penelitian. Misalnya, memperluas populasi seperti *fresh*

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

graduate yang berasal dari seluruh Perguruan Tinggi Swasta di wilayah DKI Jakarta dan Banten dan berakreditasi A.

4. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel. Pada penelitian ini, sampel penelitian hanya *fresh graduate* yang berasal dari Universitas Bina Nusantara, Universitas Atma Jaya, Universitas Multimedia Nusantara, Universitas Pelita Harapan, dan Universitas Tarumanagara. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yaitu *fresh graduate* dari seluruh Perguruan Tinggi Swasta berakreditasi A di wilayah DKI Jakarta dan Banten.

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018