


## The Construction of Work Readiness Scale

Farenanda Kusuma Wardani, Afifudin Isnain, Anggi Nur Alifah, Putri Uswatun Khasanah, Farica Ayu Nabila, Shavira Ika P, Hemalia Astikawati, Aftina Nurul Husna 

Department of Psychology, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

 [kusumawardanifarenanda@gmail.com](mailto:kusumawardanifarenanda@gmail.com)

### **Abstract**

*Fresh graduates are human resources that determine the sustainability of an organization/company. Psychologically, they should have mature work readiness before entering the world of work. This study aims to develop a work readiness scale for fresh graduates. Psychological work readiness is defined as the extent to which graduates are perceived to have the attitudes and attributes that make them ready to succeed in the work environment. This scale contains four aspects that support the form of self-readiness for the world of work, namely resilience/resilience, maturity/maturity, motivation, and interpersonal skills. Participants in this study were 61 fresh graduates of Bachelor and Diploma programs in all majors with a graduation period of 2019-2021 and not yet working. The data collection method used is the saturation sampling and snowball sampling technique. The data were analyzed for validity and tested for reliability with the SPSS program. Of the 72 items tested, 24 final items were obtained with an alpha reliability of 0.938 and showed good validity. The work readiness scale for fresh graduates has good psychometric properties and can be used for assessment and research.*

**Keywords:** *Psychological scale development, work readiness scale, fresh graduate, content validity, reliability*

## Konstruksi Skala Kesiapan Kerja

### **Abstrak**

*Fresh graduate merupakan SDM penentu keberlangsungan suatu organisasi/perusahaan. Secara psikologis, mereka selayaknya memiliki kesiapan kerja yang matang sebelum memasuki dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan skala kesiapan kerja pada *fresh graduate*. Kesiapan kerja secara psikologis diartikan sebagai sejauh mana lulusan dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja. Skala ini memuat empat aspek yang mendukung bentuk kesiapan diri terhadap dunia kerja, yaitu resiliensi/ketahanan, kematangan/maturitas, motivasi, dan kemampuan interpersonal. Partisipan dalam penelitian ini adalah 61 *fresh graduate* program Sarjana dan Diploma semua jurusan dengan periode kelulusan 2019-2021 dan belum bekerja. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik *saturation sampling* dan *snowball sampling*. Data dianalisis validitasnya dan diuji reliabilitasnya dengan program SPSS. Dari 72 aitem yang diujicobakan, diperoleh 24 aitem final dengan reliabilitas alpha 0,938 dan menunjukkan validitas yang baik. Skala kesiapan kerja pada *fresh graduate* ini memiliki properti psikometris yang baik dan dapat digunakan untuk asesmen maupun penelitian.*

**Kata kunci:** *Pengembangan skala psikologi, skala kesiapan kerja, *fresh graduate*, validitas konten, reliabilitas*

# 1. Pendahuluan

Bagi banyak organisasi, mempekerjakan lulusan merupakan sumber utama rekrutmen karyawan baru. Seperti keputusan seleksi saat ini yang banyak melihat dari aspek keterampilan dan karakteristik yang diyakini sebagai prediksi keberhasilan lulusan dalam dunia kerja. Namun, seiring berjalannya waktu terdapat peningkatan permintaan lulusan untuk memiliki beragam atribut generik. Seperti sebuah studi di negara Australia yang menunjukkan bahwa mereka menghargai berbagai atribut pribadi seseorang yang berada di luar kinerja akademis yang ketat. Atribut pribadi tersebut diartikan sebagai kesiapan kerja. Kesiapan kerja adalah konsep yang relatif baru sebagai kriteria seleksi untuk memprediksi potensi lulusan. Kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana lulusan siap kerja sebagai indikasi potensi dalam hal kinerja, kesuksesan dan potensi untuk promosi dan kemajuan karir [1]. Lulusan diharapkan memiliki kesiapan kerja yang matang untuk memasuki dunia kerja agar dapat mencapai kesuksesan.

Dilihat dari sudut pandang perusahaan yang mengerjakan para *fresh graduate*, menurut survei yang dilakukan oleh Gardner & Liu bahwa manajemen sebenarnya puas dengan keterampilan kerja yang dimiliki oleh para *fresh graduate*. Namun perusahaan juga mengakui bahwa mereka masih kurang memiliki kemampuan personal yang memadai. Selain itu, ada beberapa area yang dijadikan catatan oleh manajemen terkait kurangnya kesiapan kerja para *fresh graduate* saat mulai bekerja seperti kemampuan beradaptasi dengan jenis pekerjaan dan lingkungan baru [1].

Docherty & Fernandez menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan pekerja yang dapat beradaptasi. Caballero & Walker menyatakan bahwa ada kesenjangan antara harapan perusahaan dan *fresh graduate* dalam hal keterampilan pribadi dan interpersonal. Dalam memilih karyawan, sebagian besar perusahaan di Indonesia lebih menekankan pada potensi dan kompetensi untuk pekerjaan tertentu tanpa memperhatikan kesiapan kerja calon karyawan. Kesiapan kerja calon karyawan dinilai dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam bekerja [2].

Kesiapan kerja pada *fresh graduate* dinilai menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan karyawan di dunia kerja selain kemampuan. Ketika mereka baru masuk ke sebuah organisasi/perusahaan maka akan menduduki posisi pemula atau staf terlebih dahulu. Kurangnya kesiapan kerja yang matang dapat mengakibatkan para *fresh graduate* mudah *turn over* karena kesiapan psikologisnya belum memadai.

Kesiapan kerja merupakan atribut psikologis yang tidak dapat dilihat secara langsung. Untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kesiapan kerja pada seseorang dilakukan dengan menggunakan sebuah alat ukur psikologis, yaitu skala. Di Indonesia, pengembangan skala mengenai kesiapan kerja pada *fresh graduate* masih jarang ditemukan. Salah satu pengembang skala kesiapan kerja pada *fresh graduate* di Indonesia adalah Sagita dkk berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Caballero & Walker [2]. Penelitian tersebut berfokus pada empat faktor, yaitu karakteristik personal dimana cara individu memandang karakteristik mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kecerdasan organisasi yaitu mengenai pengetahuan organisasi dan kesadaran akan protokol dan praktik di lingkungan kerja, kompetensi kerja yaitu mengenai kekuatan individu dan keseluruhan kompetensi

terkait pekerjaan, dan intelegensi sosial yaitu mengenai keterampilan sosial individu dalam situasi kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan skala kesiapan kerja pada *fresh graduate* namun dengan aspek kesiapan kerja yang berbeda. Skala ini dapat dijadikan sebagai bahan penunjang untuk pengembangan skala kesiapan kerja pada *fresh graduate* selanjutnya dan digunakan untuk keperluan asesmen.

## 2. Literatur Review

### 2.1. Teori Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana lulusan dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja. Sejauh mana lulusan siap untuk bekerja dipandang sebagai indikasi dalam hal prestasi kerja, kesuksesan dan potensi untuk promosi dan kemajuan karir. Beberapa lulusan yang memasuki dunia kerja kurang memiliki kesiapan kerja yang diharapkan oleh pemberi kerja, terutama di bidang kompetensi relasional dan keterampilan pribadi yang tidak diajarkan di dalam kelas secara langsung [3].

. Sebuah studi yang dilakukan oleh Cabellero and Walker untuk mengidentifikasi atribut dan karakteristik kesiapan kerja secara kualitatif dan kemudian mengembangkan skala untuk mengukur kesiapan kerja pada *fresh graduate*. Pengembangan skala kesiapan kerja atau WRS (*Work Readiness Scale*) menggunakan GSA (*Graduate Skill Assessment*) yang dikembangkan oleh Dewan Australia untuk Riset Pendidikan untuk memberikan indikator kepada universitas mengenai keterampilan umum siswa di tingkat masuk atau keluar. Hasil dari pengembangan skala kesiapan kerja ini mendebatkan efektivitas GSA sebagai alat untuk menilai kesiapan kerja [3].

Data kualitatif mengidentifikasi sepuluh kategori besar yang menunjukkan kesiapan kerja: motivasi, kedewasaan, pengembangan pribadi, kesadaran organisasi, fokus teknis, orientasi interpersonal, sikap untuk bekerja, pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi dan ketahanan. Kesepuluh kategori menginformasikan perkembangan 167 aitem awal WRS (*Work Readiness Scale*). Setelah uji coba ukuran 64 item, empat faktor diperoleh dan berdasarkan analisis psikometris menunjukkan reliabilitas yang tinggi untuk semua faktor. Keempat faktor tersebut adalah 1) faktor karakteristik pribadi yang setiap aitem dikembangkan untuk menilai ketahanan, kemampuan beradaptasi, dan pengembangan pribadi, 2) kecerdasan organisasi terdiri dari aitem yang ditujukan untuk menilai motivasi, kematangan, kesadaran organisasi, pengembangan pribadi dan sikap untuk bekerja, 3) kompetensi kerja, terdiri dari aitem yang mengukur fokus teknis, motivasi, dan pemecahan masalah, 4) di bidang sosial adalah faktor kecerdasan yang setiap aitem dirancang untuk menilai orientasi interpersonal dan kemampuan beradaptasi [3].

Empat faktor ini memiliki kesamaan dengan atribut dan karakteristik yang disarankan dalam literatur sebagai indikasi kesiapan tenaga kerja, kesiapan kerja, dan keterampilan dan kualitas lulusan. Misalnya beberapa keterampilan dan atribut yang dekat kaitannya dengan faktor karakteristik pribadi meliputi keterampilan pribadi, pengarahan diri sendiri, pengetahuan diri dan kemampuan beradaptasi, dan fleksibilitas. Kecerdasan organisasi berbagi elemen yang sama dengan kompetensi seperti profesionalisme/etos kerja, penilaian etis, tanggung jawab sosial, pengetahuan global, motivasi, dan pembelajaran seumur

hidup/pengarahannya diri sendiri. Faktor kompetensi kerja seperti kemampuan organisasi, berpikir kritis, pemecahan masalah dan kreativitas/inovasi. Demikian pula kecerdasan sosial muncul konsisten dengan konsep yang diidentifikasi dalam literatur seperti kerja sama tim/kolaborasi, keterampilan interpersonal/sosial, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan komunikasi [3].

Dalam membandingkan hasil akhir WRS dengan pengembangan pengukuran GSA terdapat kesamaan. GSA memiliki keterampilan umum seperti komunikasi tertulis, berpikir kritis, pemecahan masalah, dan pemahaman interpersonal. Bidang keterampilan umum ini tercakup dalam kompetensi kerja dan faktor kecerdasan sosial WRS. Namun, faktor karakteristik pribadi dan faktor kecerdasan organisasi tampaknya unik untuk WRS. Temuan ini mendukung pernyataan tersebut sebagai tolok ukur kesiapan kerja, GSA mungkin bukan alat penilaian yang efektif dan valid. Faktor karakteristik pribadi yang setiap aitem dikembangkan untuk menilai ketahanan, kemampuan beradaptasi, dan pengembangan pribadi. Faktor kecerdasan organisasi terdiri dari aitem yang ditujukan untuk menilai motivasi, kematangan, kesadaran organisasi, pengembangan pribadi dan sikap untuk bekerja [3].

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah tingkat sejauh mana lulusan dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja. Sejauh mana lulusan siap untuk bekerja yang dipandang sebagai indikasi dalam hal prestasi kerja, kesuksesan dan potensi untuk promosi dan kemajuan karir. Terdapat dua faktor unik yang membuat WRS menjadi alat ukur yang efektif dan valid untuk mengukur kesiapan kerja dibandingkan GSA yaitu faktor karakteristik dan faktor kecerdasan organisasi. Untuk itu, peneliti memutuskan untuk memilih kategori ketahanan/resiliensi, kematangan/maturitas, motivasi, dan pengembangan pribadi sebagai dimensi/aspek skala kesiapan kerja. Selain itu, kemampuan interpersonal juga dilibatkan.

#### **Dimensi/ Aspek-aspek Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja pada *fresh graduate* harus disiapkan dari berbagai aspek-aspek yang mendukung agar memberikan bentuk kesiapan diri terhadap dunia kerja yang berkompetisi di era global seperti saat ini. Aspek-aspek dalam mempersiapkan kerja tidak hanya dilihat dari satu dimensi saja melainkan dari beberapa dimensi. Dalam penelitian ini memuat empat dimensi yang mendukung bentuk kesiapan diri terhadap dunia kerja, yaitu resiliensi/ketahanan, kematangan/maturitas, motivasi, dan kemampuan interpersonal. Dimensi resiliensi/ketahanan merupakan ketahanan terhadap umpan balik negatif dan kapasitas untuk menghadapi tantangan kerja yang bersaing [1]. Indikator ketahanan terhadap umpan balik negatif selanjutnya dijelaskan oleh Luthans [4], yaitu bahwa resiliensi mengacu pada kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali guna memulihkan kebahagiaan setelah menghadapi situasi yang tidak menyenangkan. Dimensi kematangan/maturitas adalah sikap dewasa dalam mengambil keputusan [1]. Indikator kematangan diartikan sebagai sikap menilai situasi secara kritis terlebih dahulu sebelum bereaksi secara optimal dan memiliki reaksi emosional yang stabil [5]. Dimensi motivasi merupakan komitmen, dorongan, orientasi terhadap pencapaian [1]. Indikator motivasi selanjutnya dijelaskan oleh Steers & Porter [6] menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam

organisasi. Menurut Husin dan Umbara dalam [7] bahwa motivasi merupakan dorongan, upaya serta kebutuhan yang ada di dalam diri manusia. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dimensi kemampuan interpersonal adalah kemampuan untuk berkomunikasi, berinteraksi, membangun dan menjaga hubungan dengan orang lain dalam berbagai keadaan dan situasi. Terdiri dari kemampuan dalam bekerjasama dengan tim untuk mencapai tujuan organisasi, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja [1].

## 2.2. Rancangan Skala Kesiapan Kerja

Rancangan aspek dan indikator atribut psikologis mengenai kesiapan kerja disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Blueprint Skala Kesiapan Kerja**

No.	Aspek	Indikator	Bobot (%)	Jumlah Aitem
1	Resiliensi/ketahanan	Ketahanan terhadap umpan balik negatif	25	4
		Kapasitas untuk menghadapi tuntutan/tantangan kerja yang bersaing		4
2	Kematangan/maturitas	Sikap dewasa dalam mengambil keputusan	25	4
3	Motivasi	Mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya	25	4
4	Kemampuan interpersonal	Kerja sama tim	25	4
		Adaptasi		4
TOTAL			100	24

## 3. Metode

### 3.1. Tahapan Pengembangan Skala Psikologi

Dalam mengembangkan sebuah skala pengukuran dilakukan secara bertahap dan sistematis. Tahap awal yang dilakukan adalah penegasan kawasan ukur yang bertujuan untuk membatasi kerangka pikir peneliti mengenai atribut psikologis yang akan dikembangkan. Tahap ini terdiri dari penetapan konstruk, operasionalisasi indikator perilaku dan penyusunan *blueprint*.

Setelah tahap penegasan kawasan ukur, selanjutnya adalah penulisan aitem. Penulisan aitem didasarkan pada kajian pustaka yang telah ditetapkan. Aitem terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Untuk menghasilkan jumlah aitem yang dikehendaki, peneliti mempersiapkan cukup banyak aitem untuk diujicobakan.

Tahap selanjutnya adalah konstruksi skala. Tahap ini dilakukan sebelum skala diujicobakan kepada responden. Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap aitem-aitem yang sudah dibuat berdasarkan penilaian dari tiga orang penilai. Berdasarkan nilai yang diberikan oleh penilai selanjutnya peneliti melakukan analisis validitas konten dengan rumus Aiken's V dengan indeks minimal 0,9.

Tahapan selanjutnya adalah uji coba skala. Skala disusun dan didesain sedemikian rupa untuk didistribusikan kepada responden. Peneliti menggunakan dua versi skala baik secara online dengan menggunakan *link g-form* dan versi cetak. Pendistribusian skala kepada responden dilakukan dengan metode survei online yaitu teknik *saturation sampling* dan *snowball sampling*.

Setelah didapatkan data dari uji coba skala, tahap selanjutnya adalah uji properti psikometris. Setiap skor aitem diuji reliabilitasnya dengan metode Alpha Cronbach. Analisis dilakukan untuk mencari koefisien  $r(i-x)$  dari setiap aitem. Aitem dengan koefisien  $r(i-x)$  terbaik dipilih sesuai dengan kebutuhan aitem dan kemudian dilakukan uji reliabilitas kembali untuk mendapatkan nilai alpha aitem-aitem tersebut.

### 3.2. Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* program sarjana dan diploma semua jurusan, periode lulus tahun 2019-2021 dan belum bekerja. Partisipan dalam uji coba skala ini 61 yaitu laki-laki 20 dan perempuan 41. Metode pengumpulan data dilakukan secara online dengan teknik *saturation sampling*. Teknik *saturation sampling* menggunakan semua anggota dalam *e-list* untuk dijadikan responden. Dalam hal ini peneliti bekerjasama dengan Kantor Urusan Kerjasama UNIMMA (KUK) Divisi Alumni untuk mengirimkan *link* survei online di grup *chat* alumni untuk mendapatkan subjek yang sesuai dengan kriteria.

### 3.3. Instrumen

Dalam mengembangkan skala kesiapan kerja pada *fresh graduate* jumlah aitem yang diujicobakan adalah tiga kali lipat dari jumlah yang telah ditentukan, yaitu 72 aitem. Dalam skala ini terdapat empat aspek yang digunakan sebagai pendukung bentuk kesiapan diri sebelum memasuki dunia kerja. Setiap aspek untuk satu indikator terdiri dari 12 aitem dengan masing-masing aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah enam butir. Contoh aitem disajikan pada Tabel 2. Format respon yang digunakan adalah format Likert dengan lima tingkatan jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (diberi skor 1), Tidak Sesuai (diberi skor 2), Agak Sesuai (diberi skor 3), Sesuai (diberi skor 4), dan Sangat Sesuai (diberi skor 5).

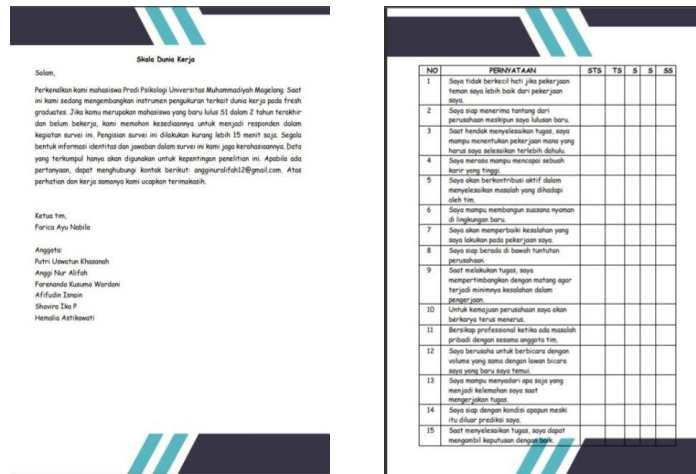
**Tabel 2. Contoh aitem**

<i>Aitem Favorable</i>	<i>Aitem Unfavorable</i>
Saya akan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan pada pekerjaan saya.	Saya akan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan pada pekerjaan saya.

Kuesioner skala didistribusikan secara online melalui *Whatsapp* berupa *link g-form*. Gambaran mengenai skala versi online disajikan pada [Gambar 1](#) dan versi cetak pada [Gambar 2](#):

The image shows two screenshots of a mobile survey form titled 'Skala Dunia Kerja'. The left screenshot displays the introductory text, including a greeting, the purpose of the survey, contact information for the researcher (Farica Ayu Nabila), and a list of participants. The right screenshot shows three survey items with Likert scales from 1 to 5. The items are: 1. 'Saya tidak berkecil hati jika pekerjaan teman saya lebih baik dari pekerjaan saya.'; 2. 'Saya siap menerima tantang dari perusahaan meskipun saya lulusan baru.'; 3. 'Saat hendak menyelesaikan tugas, saya mampu menentukan pekerjaan mana yang harus saya selesaikan terlebih dahulu.'

**Gambar 1. Skala versi online**



Gambar 2. Skala versi cetak

### 3.4. Analisis Data

Metode analisis data pada pengembangan skala kesiapan kerja pada *fresh graduate* menggunakan uji validitas konten dan uji reliabilitas. Analisis data diawali dengan pengujian validitas konten. Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap aitem-aitem yang sudah dibuat berdasarkan penilaian dari tiga orang penilai. Penilai terdiri dari satu orang ahli atau psikolog industri dan dua orang mahasiswa program studi psikologi UNIMMA. Skor nilai yang diberikan oleh penilai selanjutnya dihitung indeksnya dengan menggunakan rumus Aiken's V. Aiken merumuskan formula Aiken's V untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem dari segi sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur [8].

Aitem dengan indeks 0,9 dipertahankan, mendekati 0,9 direvisi dan jika sangat menjauhi 0,9 diganti. Perbaikan kalimat yang kurang tepat juga dilakukan agar menghasilkan skala dengan aitem yang baik.

Setelah dilakukan perbaikan pada aitem, langkah selanjutnya ada uji coba skala. Uji coba skala menghasilkan skor yang akan dilakukan uji reliabilitasnya. Dalam melakukan uji reliabilitas aitem, peneliti menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 20.msi untuk melakukan olah data Alpha Cronbach.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Deskripsi Responden

Jumlah responden pada penelitian ini adalah 61. Deskripsi responden disajikan pada

Tabel 3.

Tabel 3. Statistika deskriptif responden

Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	33%
Perempuan	41	67%
Domisili		
Magelang	36	59%
Luar Magelang	25	41%
Tahun Lulus		
2019	28	45,9%
2020	23	37,7%
2021	10	16,4%

#### 4.2. Hasil Uji Validitas Konten

Hasil uji validitas didapatkan setelah penilai memberi nilai dan kemudian dihitung secara manual dengan rumus Aiken's V. Dari 72 aitem pada skala ini, secara keseluruhan aitem dilakukan langkah perbaikan dengan direvisi dan diganti. Aitem direvisi dengan nilai indeks mendekati 0,9. Dalam skala ini dapat ditemukan pada aitem dengan nilai indeks 0,75 - 0,83. Jumlah aitem direvisi adalah 26. Aitem diganti dengan nilai indeks sangat jauh dari 0,9. Dalam skala ini dapat ditemukan pada aitem dengan nilai indeks 0,5 - 0,67. Jumlah aitem diganti adalah 46.

#### 4.3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada jumlah awal aitem yaitu 72. Uji reliabilitas putaran satu mendapatkan koefisien Alpha Cronbach 0,936. Aitem-aitem tersebut kemudian diseleksi dengan menghilangkan aitem dengan nilai  $r(i-x) < 0.3$  dan didapatkan jumlah 55 aitem. Uji reliabilitas kedua didapatkan koefisien Alpha Cronbach 0,953. Selanjutnya, dari 55 aitem tersebut kemudian direduksi kembali menjadi 24 aitem dengan nilai  $r(i-x)$  terbaik. Uji reliabilitas ketiga didapatkan koefisien Alpha Cronbach 0,938. Jumlah aitem final pada skala ini mempunyai tingkat reliabilitas sangat bagus. Hasil uji reliabilitas akhir disajikan pada [Tabel 4](#).

**Tabel 4. Hasil uji reliabilitas skala final**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.940	24

#### 4.4. Finalisasi Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja pada *fresh graduate* ini pada akhirnya memiliki 24 aitem dengan empat butir aitem untuk setiap indikator. Setiap aitem disajikan [dalam Tabel 5](#).

**Tabel 5. Aitem final**

Dimensi	Indikator	Pernyataan
Resiliensi/ketahanan	Ketahanan terhadap umpan balik	Saya akan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan pada pekerjaan saya.
		Mencari informasi mengenai macam-macam pekerjaan kurang perlu dilakukan, karena akan semakin membingungkan.*
		Saya mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain dalam memilih pekerjaan.*
		Saya tidak suka dikritik jika pekerjaan yang sudah saya lakukan benar menurut saya.
Kapasitas menghadapi tuntutan dan tantangan kerja yang bersaing		Saya siap menerima tantang dari perusahaan meskipun saya lulusan baru.
		Saya siap berada di bawah tuntutan perusahaan
		Saya siap dengan kondisi apapun meski itu diluar prediksi saya.
		Saya tidak ingin belajar lebih dari apa yang perusahaan berikan.*



Kematangan/maturitas		Saat hendak menyelesaikan tugas, saya mampu menentukan pekerjaan mana yang harus saya selesaikan terlebih dahulu.
		Saat saya akan menyelesaikan tugas, saya menerima keputusan dari orang yang saya sukai saja tanpa memikirkan keputusan itu baik atau tidak dalam tim.*
		Saya mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan lebih dalam tentang keputusan tersebut.*
		Saya akan menelan pendapat mentah-mentah dari orang lain tanpa saya pertimbangkan lebih dahulu.*
Motivasi		Saya semangat bekerja agar tidak membebani orang lain.
		Kurang semangat bekerja karena tidak ada dukungan.*
		Saya bekerja untuk mendapat pengakuan dari orang lain.*
		Gaji yang sedikit membuat saya tidak semangat bekerja.*
Kemampuan interpersonal	Kerja sama tim	Saya bersedia membantu anggota tim saya yang sedang kesulitan. Membangun hubungan yang baik dengan semua anggota tim. Saya akan menyerahkan semua pekerjaan saya kepada anggota tim.* Saya tidak dapat menerima pendapat/opini yang berbeda dengan saya.*
	Adaptasi	Saya merasa antusias dengan apapun yang saya dapatkan di lingkungan baru.  Saya mampu menyesuaikan diri saya diantara orang-orang dengan berbagai latar belakang.  Saya butuh waktu lama untuk merasa nyaman di lingkungan baru.*  Saya merasa nyaman bergaul dengan teman satu ras saya saja.*

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk mengembangkan skala kesiapan kerja pada *fresh graduate*, skala ini valid dan reliabel. Skala ini dapat digunakan sesuai dengan tujuan pengembangan skala, yaitu memeriksa kesiapan kerja dari *fresh graduate* untuk keperluan penelitian maupun asesmen. Penelitian ini masih terdapat kekurangan, yaitu ukuran sampel yang masih sedikit. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar yaitu setidaknya 200 hingga 300

sampel. Dengan meningkatkan jumlah sampel bertujuan untuk meningkatkan pencapaian signifikansi skala yang akan dikembangkan.

## Referensi

- [1] M. Caballero, C., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, "The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates," *J. Teach. Learn. Grad. Employab. Employab.*, vol. 2, no. 2, pp. 41–5441, 2011.
- [2] M. P. Sagita, A. E. Hami, and Z. R. Hinduan, "Development Of Indonesian Work Readiness Scale On Fresh Graduate In Indonesia," *J. Psikol.*, vol. 19, no. 3, pp. 296–313, 2020.
- [3] C. L. Caballero and A. Walker, "Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods," *J. Teach. Learn. Grad. Employab.*, vol. 1, no. 1, pp. 13–25, 2010, doi: 10.21153/jtlge2010vol1no1art546.
- [4] I. G. A. A. Y. Yuniar, H. Nurtjahjanti, and D. Rusmawati, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan Kantor Pusat PT BPD Bali."
- [5] R. Hikmat, "Hubungan Kematangan Emosi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Perawatan," *J. Kesehat.*, vol. 9, no. 1, pp. 61–68, 2018.
- [6] W. Konadi and F. Jalal, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen," *J. Kebangs.*, vol. 8, no. 15, 2019.
- [7] D. Nurdianningsih and A. Arifin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi Pada Auditor Pemerintah (Studi empiris Pada Kantor Inspektorat di Wilayah Solo Raya)," *J. Urecol (University Res. Colloquium)*, vol. 9, no. 5, pp. 84–91, 2019.
- [8] H. Hendryadi, "Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 2, no. 2, pp. 169–178, 2017, doi: 10.36226/jrmb.v2i2.47.



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

---