

**PENGARUH *PARENTAL SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *WORK
READINESS* MAHASISWA ANGKATAN 2019 FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI



Oleh

Yovie Elmira Rachma

19410121

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *PARENTAL SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *WORK
READINESS* MAHASISWA ANGKATAN 2019 FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh
Yovie Elmira Rachma
19410121

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *PARENTAL SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *WORK READINESS* MAHASISWA ANGKATAN 2019 FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI

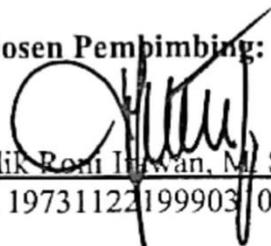
Oleh

Yovie Elmira Rachma

19410121

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing:


Andik Roni Irawan, M. Si.
NIP. 197311221999031003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 097611282002122001

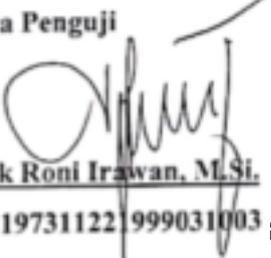
LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI
PENGARUH PARENTAL SOCIAL SUPPORT TERHADAP WORK
READINESS MAHASISWA ANGKATAN 2019 FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

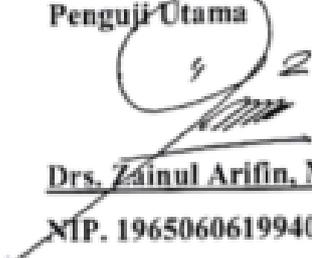
Oleh
Yovie Elmira Rachma
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 10 Juli 2023

Susunan Dewan Penguji

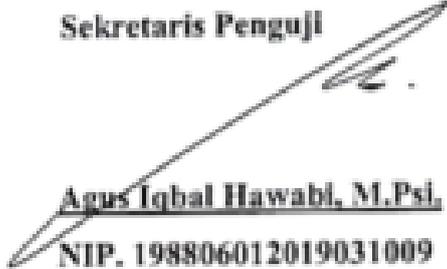
Ketua Penguji


Andik Roni Irawan, M.Si.
NIP. 197311221999031003

Penguji Utama


Drs. Zainul Arifin, M.Ag.
NIP. 196506061994031003

Sekretaris Penguji


Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.
NIP. 198806012019031009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 20 Juli 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidavah, M.Si.
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yovie Elmira Rachma

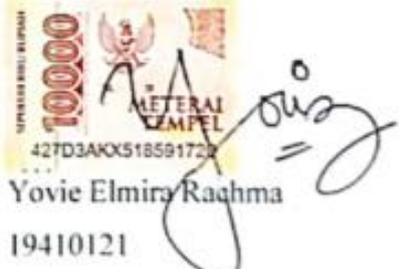
NIM : 19410121

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan judul “**Pengaruh Parental Social Support Terhadap Work Readiness Mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**” adalah benar-benar hasil penelitian sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada pengakuan dari pihak lain, hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Malang,


Yovie Elmira Rachma
19410121

MOTTO

“If the waves are stopping you, just split through them. If the wind blows hard, fly with that wind.”

ATEEZ - Dancing Like Butterfly Wings

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, sebuah tugas akhir dalam bentuk penelitian, peneliti persembahkan kepada setiap orang yang telah memberikan cinta dan kasih bagi peneliti, diantaranya:

1. Ayah peneliti, Djony Boedijono, yang telah memberikan peneliti banyak pengajaran hidup yang sangat bermakna dan juga senantiasa mendampingi dengan do'a, sehingga peneliti mampu untuk menjalankan setiap fase penting dalam kehidupan dengan baik.
2. Ibu peneliti, Nurfiasih, yang telah melahirkan, mendidik, dan memberikan sebuah kehidupan yang sangat peneliti syukuri, terima kasih untuk segala kesabaran, keringat, dan do'a yang selalu diberikan kepada peneliti.
3. Saudara dan sanak keluarga lainnya yang selalu memberikan ruang untuk peneliti berbagi cerita dan meminta pertolongan dalam bentuk apapun.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wbarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Parental Social Support* Terhadap *Work Readiness* Mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) ini dengan tepat waktu. Shalawat serta salam semoga terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang senantiasa dinantikan syafa'atnya di akhirat nanti.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan berjalan lancar tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membimbing dan membantu proses penyusunan dan penulisan penelitian ini, antara lain:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Andik Roni Irawan, M.Si. dan Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi. yang senantiasa membimbing dengan sabar, telaten, dan ikhlas demi terselesaikannya penelitian ini.
4. Seluruh Dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tanpa pamrih memberikan ilmu yang bermanfaat selama menempuh pendidikan S1.

5. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu proses pengerjaan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kesalahan serta kekurangan di dalamnya. Karena itu, besar harapan peneliti untuk bisa mendapatkan timbal balik berupa kritik dan saran yang membangun agar selanjutnya bisa menghasilkan karya ilmiah yang lebih baik. Terlepas dari segala kekurangan dalam penelitian ini, peneliti berharap bahwa penelitian ini bisa memberi manfaat kepada para pembaca.

Malang, 21 November 2022

Peneliti,

Yovie Elmira Rachma

19410121

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
مستخلص البحث	xvii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	5
A. Work Readiness	5
1. Definisi <i>work readiness</i>	5
2. Aspek-aspek <i>work readiness</i>	7
3. Faktor-faktor yang memengaruhi <i>work readiness</i>	9
4. <i>Work readiness</i> dalam perspektif Islam	14
B. Parental Social Support	27
1. Definisi <i>parental social support</i>	27

2.	Bentuk-bentuk <i>parental social support</i>	29
3.	Faktor-faktor yang memengaruhi <i>social support</i>	30
4.	<i>Parental social support</i> dalam perspektif Islam	32
C.	Kerangka Konseptual	43
D.	Hipotesis Penelitian	45
BAB III:	METODE PENELITIAN	46
A.	Jenis dan Desain Penelitian	46
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	46
C.	Definisi Operasional	47
D.	Populasi dan Sampel	47
E.	Instrumen Penelitian	49
F.	Teknik Analisis Data	52
1.	Analisis deskriptif	52
2.	Uji asumsi	54
3.	Uji validitas dan reliabilitas	54
4.	Uji korelasi	55
5.	Analisis regresi linear sederhana	56
BAB IV:	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A.	Pelaksanaan Penelitian	57
1.	Gambaran lokasi penelitian	57
2.	Waktu penelitian	58
3.	Subjek penelitian	58
4.	Pengumpulan data	58
5.	Administrasi pengambilan data	59
6.	Hambatan penelitian	59
B.	Hasil Penelitian	60
1.	Analisis deskriptif	60
2.	Uji asumsi	62
3.	Uji validitas dan reliabilitas	64
4.	Uji korelasi	68
5.	Analisis regresi linear sederhana	68

C. Pembahasan.....	69
1. Tingkat dukungan sosial orang tua	69
2. Tingkat kesiapan kerja.....	71
3. Pengaruh dukungan sosial orang tua terhadap kesiapan kerja ...	73
BAB V: PENUTUP	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Analisis komponen teks psikologi mengenai work readiness.....	17
Tabel 2. 2 Uraian surat At-Taubah : 105	21
Tabel 2. 3 Analisis komponen teks Islam mengenai work readiness	24
Tabel 2. 4 Analisis komponen teks psikologi mengenai parental social support..	34
Tabel 2. 5 Uraian surat Al-Balad : 17	38
Tabel 2. 6 Analisis komponen teks Islam mengenai parental social support	40
Tabel 3. 1 Jumlah mahasiswa fakultas psikologi angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.....	48
Tabel 3. 3 Blue-print skala work readiness	49
Tabel 3. 4 Blue-print skala parental social support	51
Tabel 3. 5 Kategorisasi data	53
Tabel 3. 6 Pedoman derajat hubungan pearson correlation	56
Tabel 4. 1 Analisis deskriptif statistik	60
Tabel 4. 2 Kategorisasi parental social support	60
Tabel 4. 3 Kategorisasi work readiness.....	61
Tabel 4. 4 Hasil uji normalitas	63
Tabel 4. 5 Hasil uji validitas skala parental social support	64
Tabel 4. 6 Hasil uji validitas skala work readiness	65
Tabel 4. 7 Hasil uji reliabilitas skala penelitian.....	67
Tabel 4. 8 Pedoman derajat hubungan pearson correlation	68
Tabel 4. 9 Hasil analisis regresi linear sederhana	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 <i>Pola teks psikologi mengenai work readiness</i>	16
Gambar 2. 2 <i>Peta konsep teks psikologi mengenai work readiness</i>	19
Gambar 2. 3 <i>Pola teks Islam mengenai work readiness</i>	23
Gambar 2. 4 <i>Peta konsep teks Islam mengenai work readiness</i>	25
Gambar 2. 5 <i>Pola teks psikologi mengenai parental social support</i>	33
Gambar 2. 6 <i>Peta konsep teks psikologi mengenai parental social support</i>	36
Gambar 2. 7 <i>Pola teks Islam mengenai parental social support</i>	39
Gambar 2. 8 <i>Peta konsep teks Islam mengenai parental social support</i>	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	88
Lampiran 2 Skala Uji Terpakai	89
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian	98
Lampiran 4 Uji Validitas Skala Penelitian.....	124
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Skala Penelitian	133
Lampiran 6 Hasil Kategorisasi Variabel Penelitian	134
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas Skala Penelitian	135
Lampiran 8 Hasil Uji Linearitas Skala Penelitian.....	137
Lampiran 9 Hasil Uji Korelasi Penelitian	138
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Penelitian	139

ABSTRAK

Rachma, Yovie Elmira. 2023. Pengaruh *Parental Social Support* Terhadap *Work Readiness* Mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Andik Roni Irawan, M.Si.

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kehidupan sosial yang baik sangat membantu dalam penerimaan informasi, dukungan, dan bimbingan untuk kehidupan yang lebih baik. Hal ini juga terlihat dalam dunia kerja, dimana kesiapan kerja muncul dan berkembang dengan baik dengan bantuan dukungan sosial. Jika aspek dukungan sosial secara keseluruhan berperan baik dan dapat dirasakan individu saat memasuki kehidupan profesional, hal ini berdampak positif pada peningkatan kesiapan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui tingkat dukungan sosial orang tua mahasiswa, (2) mengetahui tingkat kesiapan kerja mahasiswa, (3) mengetahui pengaruh antara dukungan sosial orang tua dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yang menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian ini menggunakan seluruh mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjumlah 222 orang sebagai populasi dan diambil sebanyak 142 orang sebagai sampel. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kesiapan kerja (Y) adalah skala kesiapan kerja sejumlah 31 aitem yang diadaptasi dari Istirahmi Septiana (2016). Adapun instrumen yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial orang tua (X) adalah skala dukungan sosial yang diadaptasi dari Ratna Tri Utami (2009) sejumlah 19 aitem. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert dengan 4 pilihan respon, yaitu 4 (Sangat Setuju), 3 (Setuju), 2 (Tidak Setuju), 1 (Sangat Tidak Setuju).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat dukungan sosial orang tua mahasiswa 12% pada kategori rendah, 70,4% pada kategori sedang, dan 17,6% pada kategori tinggi. Sedangkan tingkat kesiapan kerja mahasiswa mendapat hasil 16,9% pada kategori rendah, 63,4% pada kategori sedang, dan 19,7% pada kategori tinggi. Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan, ditemukan nilai signifikansi uji korelasi *pearson correlation* pada penelitian ini adalah sebesar 0,444 dan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X (*Work Readiness*) terhadap variabel Y (*Parental Social Support*) dengan kontribusi sebesar 30,5% dan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 69,5%, sehingga hipotesis H1 diterima.

Kata kunci: dukungan sosial orang tua, kesiapan kerja, mahasiswa

ABSTRACT

Rachma, Yovie Elmira. 2023. The Effect of Parental Social Support on Work Readiness in Students Class of 2019 Faculty of Psychology at the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Thesis. Faculty of Psychology. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Andik Roni Irawan, M.Si.

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

It cannot be denied that a good social life is very helpful in receiving information, support and guidance for a better life. This can also be seen in the world of work, where work readiness emerges and develops well with the help of social support. If social support as a whole plays a good role and can be felt by individuals when entering professional life, then this will have a positive impact on increasing work readiness.

This study aims to: (1) determine the level of social support of students' parents, (2) determine the level of student work readiness, (3) determine the effect of parental social support on student work readiness.

This research is a research with quantitative methods using a correlational approach. This study used all students of the Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang class of 2019, totaling 222 people as the population and 142 people were taken as samples. The instrument used to measure work readiness (Y) is a work readiness scale of 31 items adapted from Istimahmi Septiana (2016). The instrument used to measure parental social support (X) is a social support scale adapted from Ratna Tri Utami (2009) with a total of 19 items. The measurement used in this study was a Likert scale with 4 answer choices, namely 4 (Strongly Agree), 3 (Agree), 2 (Disagree), 1 (Strongly Disagree).

The results showed that the level of social support of students' parents was 12% in the low category, 70.4% in the medium category, and 17.6% in the high category. While the level of student work readiness got 16.9% in the low category, 63.4% in the medium category, and 19.7% in the high category. Based on the tests that have been carried out, it was found that the significance value of the Pearson correlation test in this study was 0.444 and the results of simple linear regression analysis showed that there was an influence between variable X (Work Readiness) on variable Y (Parental Social Support) with a contribution of 30.5 % and the influence of other factors not examined is 69.5%, so the H1 hypothesis is accepted.

Keyword: parental social support, work readiness, students

مستخلص البحث

إلميرا ر شما ، يوفي. ٢٠٢٣. تأثير الدعم الاجتماعي الأبوي على جاهزية العمل لدى طلاب دفعة ٢٠١٩. جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية. أطروحة. كلية علم النفس. الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

مشرف : أنديك روني إيراوان

اجوس اقبال حوابي

لا يمكن إنكار أن الحياة الاجتماعية الجيدة مفيدة جدًا في تلقي المعلومات والدعم والتوجيه من أجل حياة أفضل. يمكن ملاحظة ذلك أيضًا في عالم العمل ، حيث يظهر الاستعداد للعمل ويتطور بشكل جيد بمساعدة الدعم الاجتماعي. إذا كان الدعم الاجتماعي ككل يلعب دورًا جيدًا ويمكن أن يشعر به الأفراد عند دخولهم الحياة المهنية ، فسيكون لذلك تأثير إيجابي على زيادة الاستعداد للعمل.

تهدف هذه الدراسة إلى: (١) تحديد مستوى الدعم الاجتماعي لأولياء أمور الطلاب ، (٢) تحديد مستوى استعداد الطالب للعمل ، (٣) تحديد تأثير الدعم الاجتماعي الأبوي على استعداد الطالب للعمل.

هذا البحث هو بحث ذو طرق كمية باستخدام منهج ارتباط. استخدمت هذه الدراسة جميع طلاب كلية علم النفس جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج دفعة عام ٢٠١٩ ، وبلغ عددهم ٢٢٢ شخصًا كما تم أخذ ١٤٢ شخصًا كعينات. الأداة المستخدمة لقياس الاستعداد للعمل (Y) عبارة عن مقياس استعداد للعمل مكون من ٣١ عنصرًا مقتبسًا من (استراحي سبتيانا ، ٢٠١٦). الأداة المستخدمة لقياس الدعم الاجتماعي للوالدين (X) عبارة عن مقياس دعم اجتماعي مقتبس من (رانتنا تري أوتامي ، ٢٠٠٩) بإجمالي ١٩ عنصرًا. كان القياس المستخدم في هذه الدراسة عبارة عن مقياس ليكرت مع ٤ خيارات للإجابة ، وهي ٤ (أوافق بشدة) ، ٣ (أوافق) ، ٢ (لا أوافق) ، ١ (أعارض بشدة).

وأظهرت النتائج أن مستوى الدعم الاجتماعي لأولياء أمور الطلاب بلغ ١٢٪ في الفئة الدنيا ، و ٧٠,٤٪ في الفئة المتوسطة ، و ١٧,٦٪ في الفئة المرتفعة. فيما حصل مستوى جاهزية العمل الطلابي على ١٦,٩٪ للفئة المنخفضة و ٦٣,٤٪ للفئة المتوسطة و ١٩,٧٪ للفئة العالية. بناءً على الاختبارات التي تم إجراؤها ، تبين أن القيمة المعنوية لاختبار ارتباط بيرسون في هذه الدراسة كانت ٤٤٤,٠ وأظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود تأثير بين المتغير X (جاهزية العمل) على المتغير Y (الدعم الاجتماعي للوالدين) بمساهمة ٣٠.٥٪ وتأثير العوامل الأخرى التي لم يتم فحصها ٦٩.٥٪ ، لذلك يتم قبول فرضية H1.

الكلمة الرئيسية: الدعم الاجتماعي للوالدين ، الاستعداد للعمل ، الطلاب

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era revolusi industri 5.0 ini, pendidikan tinggi menjadi bekal awal bagi individu untuk bisa meniti karir. Gelar sarjana seringkali menjadi acuan individu untuk meraih peluang sukses lebih besar dibandingkan orang lain. Melihat alasan pentingnya pendidikan bagi generasi muda, tidak heran jika permintaan masyarakat terhadap pendidikan tinggi juga terus meningkat. Tetapi, gelar sarjana yang dicapai di perguruan tinggi tidak dapat menjamin apakah individu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan atau tidak. Di era perkembangan zaman ini, sarjana yang lulus dari perguruan tinggi tengah menghadapi ketatnya persaingan kerja. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, lulusan perguruan tinggi yang bekerja hanya 13,24 juta orang (10,18%) dari total pekerja sejumlah 131,06 juta orang. Kemudian, per-Februari 2022, persentase pengangguran di Indonesia diketahui sebesar 5,83% dari total 208,54 juta orang yang berada di usia kerja. 14% dari 5,83% pengangguran tersebut merupakan lulusan jenjang diploma dan sarjana (S1).

Banyak yang berasumsi bahwa tingginya pengangguran diakibatkan oleh terbatasnya lapangan pekerjaan. Tetapi, hal tersebut bukan menjadi penyebab utama. Perusahaan menerapkan seleksi yang ketat dalam memilih karyawan karena perusahaan ingin mempekerjakan individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang baik (O'Leary, 2016:2). Pandangan perusahaan terhadap kualitas dan kesiapan kerja lulusan sarjana juga bisa menjadi salah satu penyebab banyaknya pengangguran (Cranmer, 2006:171). Hal tersebut menandakan bahwa kesiapan kerja amat sangat dibutuhkan sebelum individu benar-benar terjun ke lapangan pekerjaan.

Fitriyanto (2006:9), menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kondisi dimana kematangan fisik, kematangan mental, dan pengalaman bergerak secara serasi sehingga individu mampu untuk melakukan kegiatan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental berarti memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan (Dalyono, 2012:52). Slameto (2010:113), menjelaskan bahwa kesiapan adalah kemampuan individu untuk merampungkan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan ketentuan dan target tanpa adanya kesulitan dan hambatan. Stevani dan Yulhendri (2014:55) mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari intelegensi, keterampilan, kecakapan, kemampuan, minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, serta cita-cita. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari lingkungan keluarga, kesempatan untuk maju, teman atau kolega, serta penghasilan. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa dukungan atau bimbingan tersebut merupakan suatu bentuk dukungan sosial.

Dukungan sosial, khususnya dari orang tua memiliki peran penting dalam kesiapan kerja individu. Pasalnya, dalam keluarga, orang tua berperan sebagai guru, penunjuk, pengajar, serta pemimpin pekerjaan, dan pemberi contoh (Shochib, 2010:29). Dukungan orang tua adalah bantuan yang diberikan kepada anggota keluarga lain meliputi barang, jasa, informasi, serta nasihat yang dapat membuat anak merasa disayang, dihargai, dan merasa nyaman (Taylor; dalam Martalisa dan Budi Setiani, 2013).

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang dukungan orang tua dan kesiapan kerja. Pada penelitian-penelitian terdahulu, bahasan tentang dukungan sosial orang tua dan kesiapan kerja banyak dihubungkan dengan kegiatan siswa terutama SMK yang mana subjek penelitiannya adalah individu remaja dan berkaitan dengan pembelajaran di kelas. Pada penelitian yang dilakukan oleh Winda Dwi Ayuningsih, Arifin Nur

Budiono, dan Fakhruddin Mutakin (2022:75), menunjukkan bahwa terdapat hubungan dukungan sosial orang tua terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Pesantren Satelit Hidayatul Hasan Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021. Tetapi, dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan topik dukungan sosial orang tua dengan permasalahan kesiapan kerja pada individu mahasiswa angkatan 2019 atau mahasiswa semester akhir di Fakultas Psikologi.

Pemilihan variabel ini juga didasari oleh fenomena yang peneliti temukan di lapangan dimana individu yang menerima dukungan sosial dari orang tua cenderung memiliki kesiapan kerja yang baik. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial orang tua terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Fenomena yang peneliti temukan di lapangan adalah individu yang menerima dukungan sosial dari orang tua cenderung memiliki kesiapan kerja yang baik. Kemudian, dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara dukungan orang tua dan kesiapan kerja. Oleh karena itu, peneliti mengangkan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *Parental Social Support* Terhadap *Work Readiness* Mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat *parental social support* orang tua mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana tingkat *work readiness* mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Adakah pengaruh dukungan *parental social support* terhadap *work readiness* mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *parental social support* mahasiswa angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat *work readiness* mahasiswa angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Untuk membuktikan pengaruh antara *parental social support* terhadap *work readiness* mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran penuh mengenai *parental social support* terhadap *work readiness* mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang serta sebagai bahan acuan dalam penelitian sejenis terutama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Manfaat praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan pengetahuan kepada para pembaca, khususnya pada hal industri dan organisasi agar tercapai sumber daya manusia yang berkualitas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Work Readiness*

1. Definisi *work readiness*

Kesiapan kerja (*work readiness*) didasari oleh kata kesiapan dan kerja. Slameto (2010:113) mendefinisikan kesiapan sebagai suatu kondisi dimana individu siap atau mampu menanggapi maupun merespon suatu peristiwa tertentu dalam suatu situasi. Dalyono (2005:52) memaparkan bahwa kesiapan adalah kecukupan kemampuan yang ditinjau dari fisik dan mental. Fisik yang siap kerja bisa dilihat dari tenaga dan kesehatan yang baik, sementara mental yang siap kerja bisa diketahui dari minat dan motivasi individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Chaplin (2006:419), kesiapan adalah suatu proses perkembangan dan kedewasaan yang sudah dipelajari sehingga bisa dimanfaatkan untuk melakukan sesuatu.

Anoraga (2014:11) mengemukakan bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia. Dapat dikatakan bahwa individu memiliki kebutuhan yang membentuk tujuan yang ingin dicapai dan ingin dipenuhi dari waktu ke waktu. Untuk mencapai tujuan tersebut, manusia didorong untuk melakukan suatu kegiatan yang disebut bekerja. Miller (dalam Kuswana, 2013:5) mengartikan kerja sebagai setiap himpunan dari aktifitas yang terjadi pada waktu relatif rutin, dan memiliki tujuan serta hasil tertentu. Gini dan Sullivan (1987) mengungkapkan bahwa kerja adalah pembentuk identitas individu dan kualitas pekerjaan memberi dampak pada kualitas individu juga. Sejalan dengan itu, Tausky (1969) mengungkapkan bahwa harga diri seseorang bisa meningkat karena pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Caballero dan Walker (2011:45), kesiapan kerja merupakan sikap serta atribut yang membuat mahasiswa atau lulusan siap menghadapi dunia kerja. Fitriyanto (2006:9), menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kondisi dimana kematangan fisik, kematangan mental, dan pengalaman bergerak secara serasi sehingga individu mampu untuk melakukan kegiatan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Slameto (2010:113), menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan individu untuk merampungkan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan ketentuan dan target tanpa adanya kesulitan dan hambatan. Dan menurut Mason (2009:1), kesiapan kerja merupakan seperangkat penguasaan yakni keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pemahaman yang membuat mahasiswa atau lulusan mampu berbuat aktif memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan dalam menjalankan karir setelah selesai dari pendidikan.

Kesiapan kerja individu dapat dicapai ketika individu memperkuat karakteristik psikologis dalam dirinya yang dapat membantu mereka mempertahankan atau mendapatkan pekerjaan (Cabellero & Walker, 2010). Kesiapan kerja berfokus pada karakteristik individu yang berkaitan dengan karakteristik pekerja dan mekanisme pertahanan diri, tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan tetapi mempertahankan pekerjaan (Brady, 2010:5). Sementara itu, menurut Potgieter & Coetzee (2013:2), kesiapan kerja merupakan konstruksi psikososial yang merepresentasikan karakteristik terkait karir yang dipengaruhi oleh kemampuan kognitif, adaptif, dan perilaku seseorang untuk meningkatkan peluang dan kemampuan kerja yang berkelanjutan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan perpaduan antara pengetahuan, pemahaman, kompetensi profesional, dan sifat-sifat kepribadian yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang sebaik-baiknya guna mencari pekerjaan dan mempertahankan pekerjaannya. Orang dengan kesiapan kerja tidak lepas dari aspek-aspek pendukung.

2. Aspek-aspek *work readiness*

Terdapat 4 aspek kesiapan kerja yang diungkapkan oleh Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011:147). Aspek-aspek tersebut berperan sebagai atribut untuk menunjukkan apakah individu memiliki kesiapan kerja atau tidak. Adapun 4 aspek tersebut adalah:

a. Karakteristik pribadi

Aspek ini mengacu pada atribut kepribadian yang ada dalam diri individu, yakni ketahanan diri, pemahaman, pengetahuan dan pengarahannya, serta pengembangan pribadi. Ketahanan diri mengacu pada kemampuan untuk bersaing, bekerja dibawah tekanan, dan menyikapi tuntutan. Pemahaman mengacu pada sejauh mana individu mengenali bakat dan kemampuannya sehingga tercipta rasa yakin pada individu bahwa individu tersebut mampu mengerjakan tugas-tugas tertentu. Pengetahuan dan pengarahannya mengacu pada kemampuan individu untuk mengarahkan perilaku demi tujuan yang ingin dicapai. Dan pengembangan pribadi mengacu pada rasa mau belajar, mau membuka diri terhadap komentar seperti kritik dan saran, serta mau mengembangkan wawasan.

b. Kemampuan organisasi

Kemampuan organisasi terdiri dari 4 bagian, yaitu motivasi berorganisasi, kematangan dalam berorganisasi, kesadaran organisasi, dan sikap kerja. Yang dimaksud dalam aspek kemampuan organisasi mencakup motivasi yaitu kemampuan individu dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama, kematangan dalam berorganisasi mengacu pada rasa tanggung jawab dan kematangan emosi, kesadaran organisasi yaitu pemahaman tentang struktur organisasi, dan sikap kerja mengacu pada perilaku profesional.

c. Kompetensi kerja

Yang dicakup dalam kompetensi kerja antara lain motivasi dalam menyelesaikan tugas, memiliki pemecahan masalah yang

baik, mampu berpikir kritis, dan bisa membuat perubahan (inovasi). Motivasi dalam menyelesaikan tugas mengacu pada rasa tanggung jawab dan ketekunan dalam diri individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemecahan masalah yang baik mengacu pada kemampuan pengambilan keputusan individu. Berpikir kritis mengacu pada kemampuan analisa individu dan bisa mencari jalan keluar dari suatu permasalahan. Lebih lanjut, McClelland (1987) berpendapat bahwa individu yang cenderung mampu menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dengan baik menandakan bahwa individu tersebut memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Individu tersebut juga cenderung lebih antusias untuk menyelesaikan hal-hal yang lebih rumit apabila sudah pernah memecahkan suatu tugas yang sulit. McClelland (1987) memaparkan ciri-ciri individu dengan motivasi berprestasi, yakni:

- a) Ingin selalu mencapai prestasi;
 - b) Suka akan persaingan (kompetisi);
 - c) Selalu ingin unggul;
 - d) Suka tantangan yang realistis;
 - e) Ingin mendapat lebih banyak umpan balik (*feedback*) mengenai keberhasilan maupun kegagalan, dibandingkan dengan orang yang motivasi berprestasinya rendah.
- d. Kecerdasan sosial

Aspek ini berfokus pada kemampuan interpersonal individu dimana individu tersebut bisa beradaptasi. Contoh dari kemampuan interpersonal adalah mampu bekerjasama dalam tim, bisa bersosialisasi dengan baik, dan tidak canggung saat berkomunikasi. Kemudian kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk menempatkan diri dan perilaku sesuai dengan lingkungan yang dihadapi atau terbuka terhadap perubahan. McClelland (1961) menyebutkan kecenderungan seseorang yang memiliki motif yang tinggi untuk terjalinnya sebuah persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang

melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi menandakan bahwa individu tersebut memiliki kebutuhan akan afiliasi. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan. Cabbalero, Walker, dan Fuller-Tyskiewicz (2011:47) berpendapat bahwa dalam dunia kerja kecerdasan sosial sangat dibutuhkan sebab ketika bekerja akan dibiasakan bekerja dalam tim, antar satu bidang dengan bidang lainnya saling berkaitan dengan tujuan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien dan efektif.

Selain beberapa aspek yang mendukung, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang membuat individu bisa memiliki kesiapan kerja yang baik.

3. Faktor-faktor yang memengaruhi *work readiness*

Thorendike dalam Slameto (2010:114) menyatakan bahwa kesiapan merupakan syarat untuk menuju pada tahap perkembangan selanjutnya. Menurut Slameto (2010:113), faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan mencakup 3 aspek, yaitu:

- a. Kondisi fisik, mental, dan emosional.
- b. Kebutuhan-kebutuhan motif tujuan.
- c. Keterampilan, pengetahuan, dan pengertian lain yang telah dipelajari.

Selanjutnya menurut Ketut (1993:44), faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja berasal dari dalam diri individu (internal) dan dari luar individu (eksternal). Faktor yang berasal dari dalam diri individu meliputi kecerdasan, keterampilan, bakat, minat, motivasi, sikap, pengalaman, keterampilan dan faktor yang berasal dari luar individu antara lain masyarakat, keluarga, sekolah dan lingkungan.

Kartini (1991:21) mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terbagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal (dari luar diri) meliputi kecerdasan, kecakapan dan kemampuan, keterampilan, bakat dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita dan tujuan kerja. Sedangkan faktor eksternal (dari luar diri) meliputi lingkungan keluarga (di rumah) dan kondisi lingkungan kerja.

a. Kecerdasan

Kecerdasan memiliki peran penting dalam membantu individu berhasil dalam tugas-tugas mereka. Kecerdasan memudahkan individu untuk berpikir kreatif, inovatif dan kritis saat memecahkan masalah yang dihadapi atau ditemui di tempat kerja.

b. Keterampilan dan kecakapan

Pekerjaan apapun pasti membutuhkan keterampilan dan kemampuan. Individu tidak bisa selalu bergantung pada individu lain untuk berhasil dalam bisnis, pekerjaan, dan kehidupan pada umumnya, karena keterampilan dan kemampuan masing-masing individu mungkin berbeda.

c. Bakat

Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Bakat adalah potensi bawaan yang tidak bisa hilang. Bakat mempermudah penyerapan ilmu yang otomatis berpengaruh pada implementasi dalam pekerjaan bila pekerjaan itu sesuai dengan bakat individu.

d. Kemampuan dan minat

Kemampuan dan minat bisa saja berjalan tidak beriringan, sehingga setiap individu perlu mengetahui apakah keahlian dan minatnya sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan. Jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan dan minat, orang tersebut kemungkinan besar akan merasa kesulitan, meskipun pekerjaan tersebut sangat diinginkan.

e. Motivasi

Menjadi berhasil dalam pekerjaan membutuhkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi ini didasarkan pada beberapa motif, antara lain motif kreatif, motif berjuang untuk efisiensi, dan motif sukses profesional.

f. Kesehatan

Kesehatan memiliki dampak yang kuat pada proses kerja individu saat melakukan tugas secara umum. Tentunya ketika seseorang mengalami gangguan kesehatan, pekerjaan yang harus dilakukan menjadi terasa lebih sulit.

g. Kebutuhan psikologis

Hal ini sejalan dengan kehidupan emosional individu. Keadaan emosional individu dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja. Bidang kerja profesional membutuhkan emosi yang stabil dan keterampilan.

h. Kepribadian

Individu yang sukses adalah individu yang mampu berkomunikasi dengan baik dan beradaptasi dengan lingkungan dan pengalaman hidup yang diterimanya.

i. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Individu yang bekerja sesuai dengan keinginannya cenderung akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan tekun tanpa tekanan, sehingga bermanfaat bagi keberhasilan pekerjaannya.

j. Lingkungan keluarga

Kondisi rumah dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pekerjaan individu. Anggota keluarga yang saling mendukung biasanya membantu individu tersebut secara mental dan emosional dalam konteks pekerjaan.

k. Lingkungan kerja

Gambaran situasi kerja sangat memengaruhi keadaan diri individu karena setiap kali individu bekerja maka situasi kerja

tersebutlah yang akan dihadapi. Macam-macam lingkungan tempat kerja atau situasi kerja yaitu:

- a) Rasa aman dalam pekerjaan
- b) Kesempatan mendapatkan kemajuan
- c) Rekan sekerja
- d) Hubungan dengan pimpinan
- e) Gaji

Menurut Mashigo (2014:16), faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja antara lain:

a. *Emotional intelligence* (kecerdasan emosional)

Individu lulusan sarjana biasanya mengharapkan lingkungan kerja yang istimewa. Hal tersebut biasanya membuat pemikiran individu menjadi tidak realistis. *Emotional intelligence* atau kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur atau meregulasi emosi, khususnya mengenai hal-hal negatif yang didapat dari pengalaman yang tidak sesuai ekspektasi sehingga individu tersebut mampu dengan mudah beradaptasi. Kecerdasan emosional yang tinggi membantu untuk mempertahankan keadaan harmoni dan terlebihnya mampu menghadapi tantangan hidup (Roy, 2013:127). Griffin dan Moorhead (2015:67) mengatakan, kecerdasan emosional adalah dimana seseorang memiliki kesadaran diri, dapat mengendalikan emosi mereka, memotivasi diri sendiri, mengekspresikan empati kepada orang lain, dan mampu berinteraksi sosial.

b. Self efficacy

Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri merujuk pada keyakinan individu bahwa individu tersebut mampu melakukan sesuatu. Bandura (1997:31) mengatakan bahwa efikasi diri atau keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi dasar dari pola berpikir, perasaan, dan ambisi dimana individu memiliki keinginan untuk menunjukkan semua kemampuan yang dikuasai. Oleh karena itu, individu dengan keyakinan pada kemampuan diri

cenderung lebih siap bekerja karena individu tersebut menyadari akan besarnya kapasitas diri untuk terjun ke dunia kerja. Sedangkan individu dengan keyakinan diri yang rendah biasanya mudah menyerah dan tidak terampil dalam menghadapi masalah tertentu sehingga kesiapan kerja individu tersebut juga rendah. Kanfer (Shobah & Laily, 2012:34) mengemukakan bahwa individu akan menunjukkan kelebihan yang dimilikinya ketika individu tersebut sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Asumsinya adalah bahwa individu yang dapat menunjukkan keunggulannya meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan karena memiliki nilai yang lebih tinggi dan kesan yang positif. Kemampuan menunjukkan minat diri berkaitan dengan efikasi diri, karena efikasi diri dapat menjadi motivasi untuk berpikir (kognitif), merasakan (afektif), dan menunjukkan potensi atau keunggulan diri secara utuh.

c. Optimisme

Optimisme merupakan cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah (Seegerstrom, dalam Ghufron dan Risnawati, 2010:95). Seligman (dalam Waruwu & Sukardi, 2006:55) mengatakan bahwa optimisme berpengaruh terhadap kesuksesan didalam pekerjaan, sekolah, kesehatan, dan relasi sosial. Dalam studinya, Seligman membuktikan bahwa sikap optimisme bermanfaat untuk memotivasi seseorang disegala bidang kehidupan. Hal ini dikarenakan individu yang optimis memiliki perspektif bahwa kegagalan adalah sesuatu yang bisa berubah sehingga ada kesempatan untuk bisa berhasil diwaktu yang lain.

d. Hope (harapan)

Harapan dimaknai sebagai pemikiran-pemikiran pada suatu tujuan yang didukung oleh keinginan untuk mencapai tujuan tersebut (Snyder, 2000). Harapan juga bisa diartikan sebagai hubungan positif antara harga diri, kemampuan pemecahan

masalah, kontrol pikiran, rasa optimis. Sehingga, individu yang memiliki harapan tinggi biasanya juga memiliki tujuan yang tinggi dan individu tersebut akan bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Selain bekerja keras, individu yang memiliki harapan tinggi biasanya mencoba untuk mencari banyak cara yang bisa digunakan untuk mencapai tujuan. Sehingga, individu dengan harapan tinggi bisa berhasil menyelesaikan berbagai tugas dan individu tersebut dianggap siap untuk bekerja.

e. *Sense of coherence*

Antonovsky (1987) mengatakan bahwa *sense of coherence* merupakan cara individu dalam memandang atau mempersepsikan dunia. Lebih lanjut, Antonovsky (1987) memaparkan bahwa *sense of coherence* adalah keyakinan yang dimiliki individu dimana hal-hal yang terjadi di dunia ini bisa dipahami (*comprehensibility*), memiliki makna (*meaningfulness*), dan bisa ditangani menggunakan sumber yang ada (*manageability*). *Sence of coherence* (SOC) adalah kemampuan individu dalam mengenali pengalaman dan memahami secara jelas. *Sense of coherence* bisa membantu individu dalam mencermati situasi dan lingkungan agar bisa memberikan respon yang sinkron. Oleh karena itu, individu dengan *sense of coherence* dianggap siap memasuki dunia kerja.

4. *Work readiness* dalam perspektif Islam

a. **Sampel teks psikologi mengenai *work readiness***

Kesiapan kerja didasari oleh kata kesiapan dan kerja. Slameto (2010:113) mendefinisikan kesiapan sebagai suatu kondisi dimana individu siap atau mampu menanggapi maupun merespon suatu peristiwa tertentu dalam suatu situasi. Dalyono (2005:52) memaparkan bahwa kesiapan adalah kecukupan kemampuan yang ditinjau dari fisik dan mental. Fisik yang siap kerja bisa dilihat dari tenaga dan kesehatan yang baik, sementara mental yang siap kerja bisa diketahui dari minat dan motivasi individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Chaplin

(2006:419), kesiapan adalah suatu proses perkembangan dan kedewasaan yang sudah dipelajari sehingga bisa dimanfaatkan untuk melakukan sesuatu.

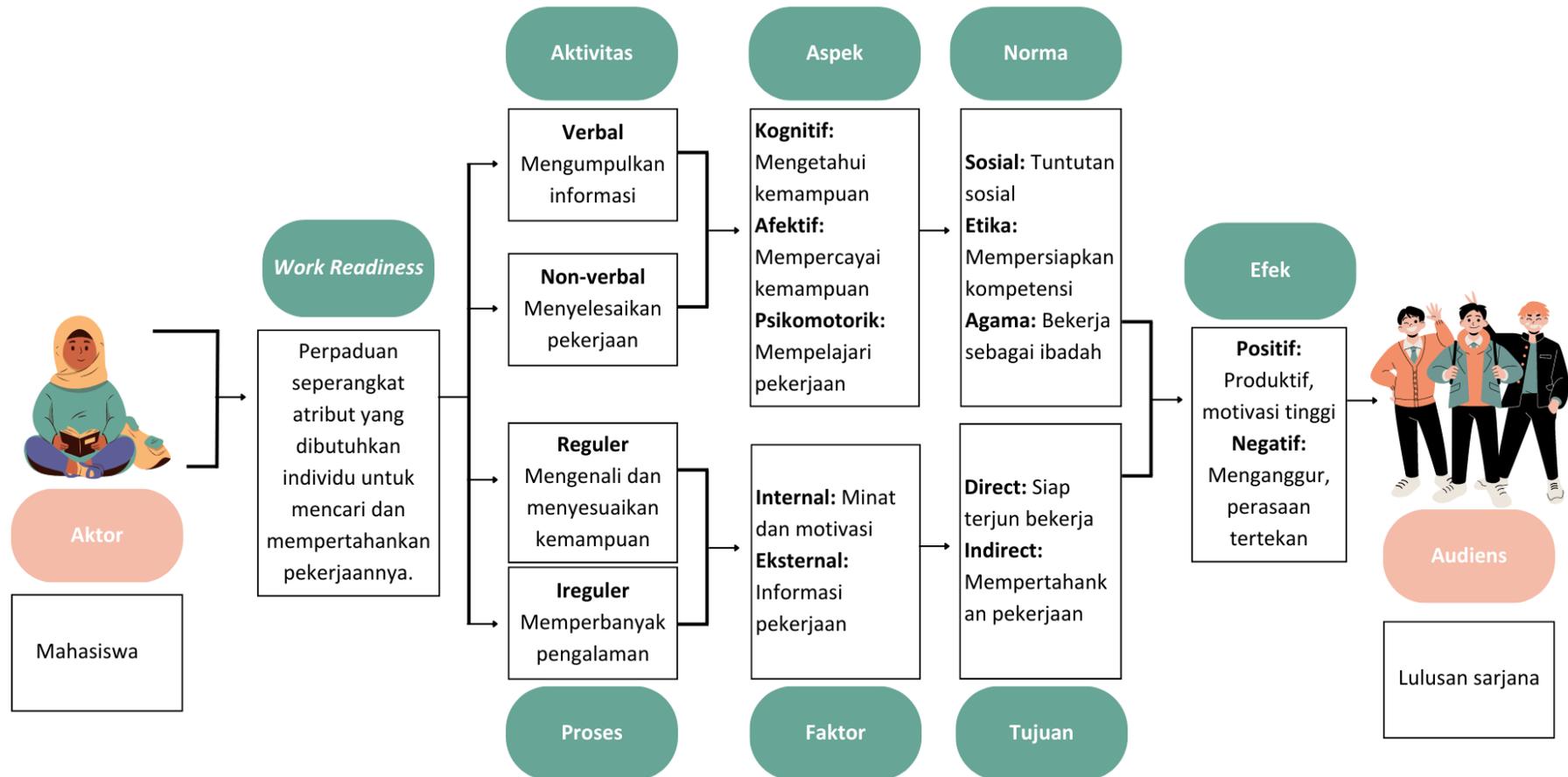
Anoraga (2014:11) mengemukakan bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia. Dapat dikatakan bahwa individu memiliki kebutuhan yang membentuk tujuan yang ingin dicapai dan ingin dipenuhi dari waktu ke waktu. Untuk mencapai tujuan tersebut, manusia didorong untuk melakukan suatu kegiatan yang disebut bekerja. Gini dan Sullivan (1987) mengungkapkan bahwa kerja adalah pembentuk identitas individu dan kualitas pekerjaan memberi dampak pada kualitas individu juga. Sejalan dengan itu, Tausky (1969) mengungkapkan bahwa harga diri seseorang bisa meningkat karena pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Caballero dan Walker (2011:45), kesiapan kerja merupakan sikap serta atribut yang membuat mahasiswa atau lulusan siap menghadapi dunia kerja. Fitriyanto (2006:9), menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kondisi dimana kematangan fisik, kematangan mental, dan pengalaman bergerak secara serasi sehingga individu mampu untuk melakukan kegiatan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Slameto (2010:113), menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan individu untuk merampungkan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan ketentuan dan target tanpa adanya kesulitan dan hambatan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan perpaduan antara pengetahuan, pemahaman, kompetensi profesional, dan sifat-sifat kepribadian yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang sebaik-baiknya guna mencari pekerjaan dan mempertahankan pekerjaannya.

b. Pola teks psikologi mengenai *work readiness*

Gambar 2. 1 Pola teks psikologi mengenai *work readiness*



c. Analisis komponen teks psikologi mengenai *work readiness*

Tabel 2. 1 Analisis komponen teks psikologi mengenai *work readiness*

No.	Komponen	Kategori	Deskripsi	Sampel
1.	Aktor	Individu	Person (<i>self</i>)	Seseorang
		<i>Couple</i>	Mahasiswa dan mahasiswi	Kelompok mahasiswa dan mahasiswi
		Komunitas	Mahasiswa dan mahasiswi tingkat akhir	Mahasiswa dan mahasiswi tingkat akhir
2.	Aktivitas	Verbal	Mengumpulkan informasi	Informasi yang diterima
		Non-verbal	Menyelesaikan pekerjaan	Pekerjaan yang diselesaikan
3.	Proses	Regular	Mengenali kemampuan, menyesuaikan kemampuan	Kemampuan yang dimiliki
		Ireguler	Memperbanyak pengalaman	Pengalaman yang dimiliki
4.	Aspek	Kognitif	Mengetahui kemampuan yang dimiliki	Hasil dari kemampuan yang dimiliki
		Afektif	Percaya akan kemampuan yang dimiliki	Kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki
		Psikomotorik	Mengerjakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan	Bukti pekerjaan yang diselesaikan
5.	Faktor	Internal	Memiliki minat dan motivasi yang tinggi	Minat dan motivasi diri
		Eksternal	Informasi mengenai dunia kerja	Informasi yang diterima
6.	<i>Audience</i>	Individu	Person (<i>self</i>)	Seseorang
		<i>Couple</i>	Mahasiswa, mahasiswi	Kelompok mahasiswa dan mahasiswi
		Komunitas	Mahasiswa dan mahasiswi tingkat akhir	Mahasiswa dan mahasiswi tingkat akhir
7.	Tujuan	<i>Direct</i>	Siap turun ke lapangan kerja	Pekerjaan yang diinginkan
		<i>Indirect</i>	Mampu mempertahankan	Pekerjaan yang sedang dijalani

			pekerjaan	
8.	Norma	Sosial	Tuntutan sosial	Lingkungan sosial
		Etika	Mempersiapkan kompetensi diri	Tuntutan pekerjaan
		Agama	Bekerja sebagai ibadah	Lingkup keagamaan
9.	Efek	(+) Fisik	Produktif	Hasil dari pekerjaan yang dilakukan
		(+) Psikis	Motivasi tinggi	Tujuan yang tercapai
		(-) Fisik	Menganggur	Kegiatan yang dilakukan
		(-) Psikis	Perasaan tertekan	Kegagalan yang dialami

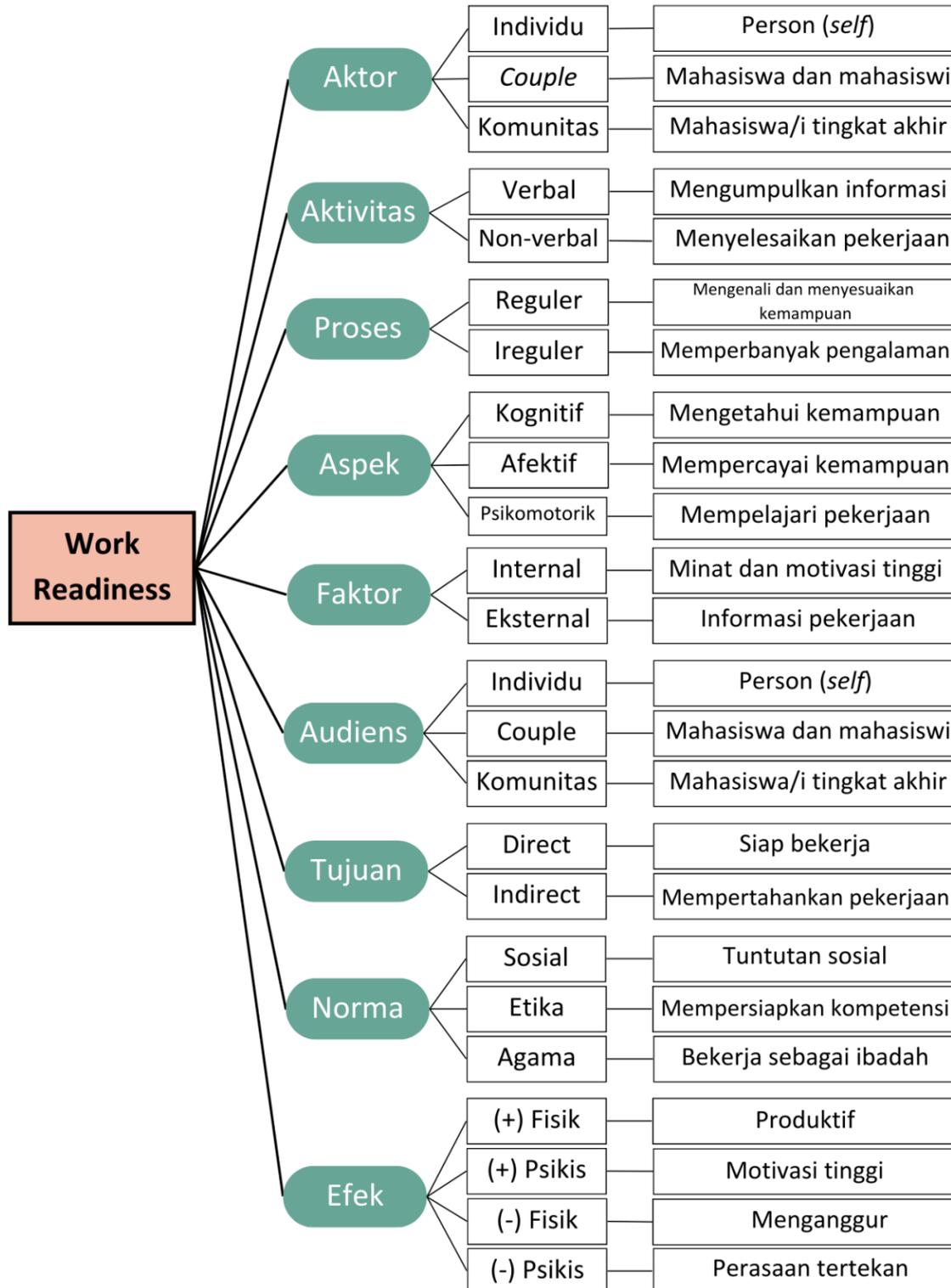
Aktor dalam perannya di *work readiness* melakukan aktivitas verbal yakni mengumpulkan informasi mengenai dunia kerja dan menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan sangat penting dalam kesiapan kerja. Proses yang dilakukan mahasiswa semester akhir dalam pelaksanaan hal tersebut adalah mengenali kemampuan diri dan menyesuaikan kemampuan tersebut dengan spesifikasi pekerjaan yang diinginkan serta memperbanyak pengalaman.

Faktor yang menjadi penentu keefektifan *work readiness* adalah minat dan motivasi yang tinggi serta ketekunan mahasiswa dalam menggali informasi mengenai dunia kerja. Apabila mahasiswa semester akhir memiliki motivasi dan tekun, mahasiswa tersebut tentunya dapat siap untuk terjun ke lapangan pekerjaan dan bisa mempertahankan pekerjaan yang sudah didapat.

Terdapat norma yang mengatur kesiapan kerja. Norma sosial yang dimaksud adalah tuntutan dari lingkungan sosial yang mengharuskan mahasiswa untuk bekerja, norma etika harus diterapkan agar mahasiswa mempersiapkan kompetensi diri agar sudah benar-benar siap saat mulai bekerja, dan norma agama dilakukan untuk menginaatkan bahwasanya bekerja adalah ibadah.

d. **Peta konsep teks psikologi mengenai *work readiness***

Gambar 2. 2 *Peta konsep teks psikologi mengenai work readiness*



e. Rumusan konseptual teks psikologi mengenai *work readiness*

1) Rumusan konseptual yang bersifat general

Kesiapan kerja dapat dimaknai sebagai sebuah kemauan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu, yang berbentuk aktifitas fisik maupun psikis, serta berdasarkan aspek kognitif dan afektif. Kondisi tersebut dapat terjadi karena adanya dorongan berupa faktor internal dan eksternal, yang mana kondisi yang terjadi tersebut memiliki tujuan secara langsung maupun tidak langsung berupa adanya efek pada fisik maupun psikis, bagi diri sendiri maupun individu lainnya. Adapun kondisi tersebut dilakukan berdasarkan adanya norma etika yang berlaku.

2) Rumusan konseptual yang bersifat partikular

Kesiapan kerja merupakan kemampuan individu yang terjadi akibat adanya proses terencana yang datang melalui proses mengelola dan memanfaatkan peluang yang ada. Bentuk kondisi kesiapan kerja dapat berupa kegiatan fisik seperti sikap dan keterampilan ataupun berbentuk verbal seperti pengetahuan dan pemahaman. Kondisi kesiapan kerja tersebut didukung faktor internal berupa kondisi fisik, mental, dan emosional individu dan faktor eksternal berupa adanya dukungan sosial. Tujuan dari kemampuan tersebut dapat berupa kesiapan untuk turun ke lapangan pekerjaan serta agar mampu bertahan dalam mengalami kesulitan kerja.

f. Sampel teks Islam mengenai *work readiness*

Ayat mengenai pentingnya bekerja serta anjuran Allah SWT untuk bekerja dimuat didalam Al-Qur'an. Contoh ayat yang membahas mengenai pekerjaan adalah QS. At-Taubah : 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah : 105).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja dengan ikhlas semata-mata karena Allah SWT karena Allah SWT akan menilai pekerjaan yang baik dan buruk, dan Allah SWT akan memberi balasan sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan.

Hal tersebut dapat diketahui setelah melakukan penguraian kata yang tertulis dalam QS. At-Taubah : 105. Hasil uraiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Uraian surat At-Taubah : 105

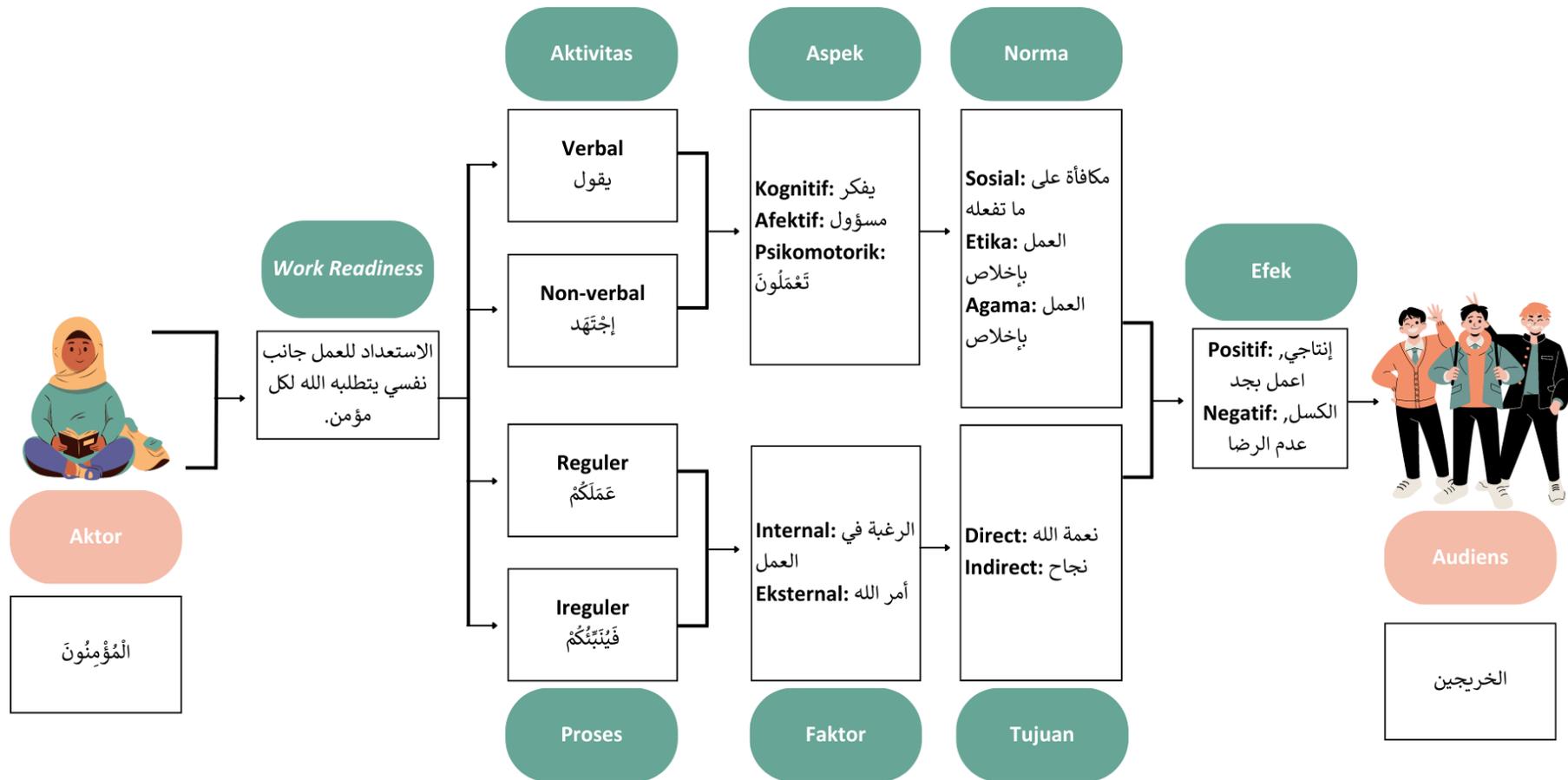
No.	Teks Ayat	Terjemah	Sinonim	Antonim	Makna Psikologi	Komponen
1.	وَ قُلْ	dan katakanlah	يقول	كن صامتا	Verbal activity	Aspek verbal
2.	اعْمَلُوا	bekerjalah kalian	عمل	غير موظف	Work	Aspek fisik
3.	فَسَيَرَى	maka akan melihat	يرى	أعمى	Visual	Panca indera
4.	اللَّهِ	Allah	رب	-	God	Spiritual
5.	عَمَلِكُمْ	pekerjaan kalian	عمل	غير موظف	Work	Aspek fisik
6.	وَ رَسُولُهُ	dan rasul-Nya	-	-	Prophet	Panutan
7.	وَ الْمُؤْمِنُونَ	dan orang-orang beriman	تحلى بالايمن	كافر	Religius	Spiritual
8.	وَ سَنُرَدُّوْنَ	dan kalian akan dikembalikan	يعود	يأخذ	Will return	Aspek fisik
9.	إِلَىٰ عَالِمٍ	kepada Yang Mengetah	يعرف	يترك	Visual	Panca indera

		ui				
10.	الْغَيْبِ	yang ghaib	غير مرئي	الشَّهَادَةِ	<i>Unseen</i>	Spiritual
11.	وَالشَّهَادَةِ	dan yang nyata	حقيقي	الْغَيْبِ	<i>Reality</i>	Kehidupan
12.	فَيَبْئُرُكُمْ	maka Dia memberitak kan kepada kalian	يعلن	يخفي	<i>Informing</i>	Spiritual
13.	بِمَا	terhadap apa yang	ل	-	<i>Effect</i>	Dampak
14.	كُنْتُمْ	adalah kalian	أنت	نحن	<i>Classical</i>	<i>Audience</i>
15.	تَعْمَلُونَ	kalian kerjakan	عمل	غير موظف	<i>Work</i>	Aspek fisik

Pada intinya, esensi dari surat At-Taubah : 105 adalah semua aktifitas hidup yang dilakukan oleh manusia harus ada kesadaran dalam beramal karena hal tersebut tidak luput dari penglihatan Allah, sehingga manusia harus merasa diawasi oleh Allah setiap gerak langkahnya. Oleh sebab itu manusia mestinya menyadari apa yang dilakukan tidak boleh keluar dari syarat pokok yaitu berdasarkan ajaran atau syariat-Nya. Kesadaran dalam beramal sekecil apapun bahwasanya tidak lepas dari pengawasan Allah melalui Al-Qur'an, pengawasan Rasul sehingga manusia harus melaksanakan amal perbuatan apapun harus yang diperintahkan oleh Allah dan meninggalkan apa yang dilarang-Nya, serta mencontoh apa yang menjadi sunnah Rasul serta mencontoh yang telah disepakati oleh orang mukmin lainnya yaitu para ulama. Serta, semua aktifitas tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan oleh manusia baik pada dirinya sendiri, manusia lain, Rasul, maupun dihadapan Allah SWT di dunia maupun di akhirat.

g. Pola teks Islam mengenai *work readiness*

Gambar 2. 3 Pola teks Islam mengenai *work readiness*



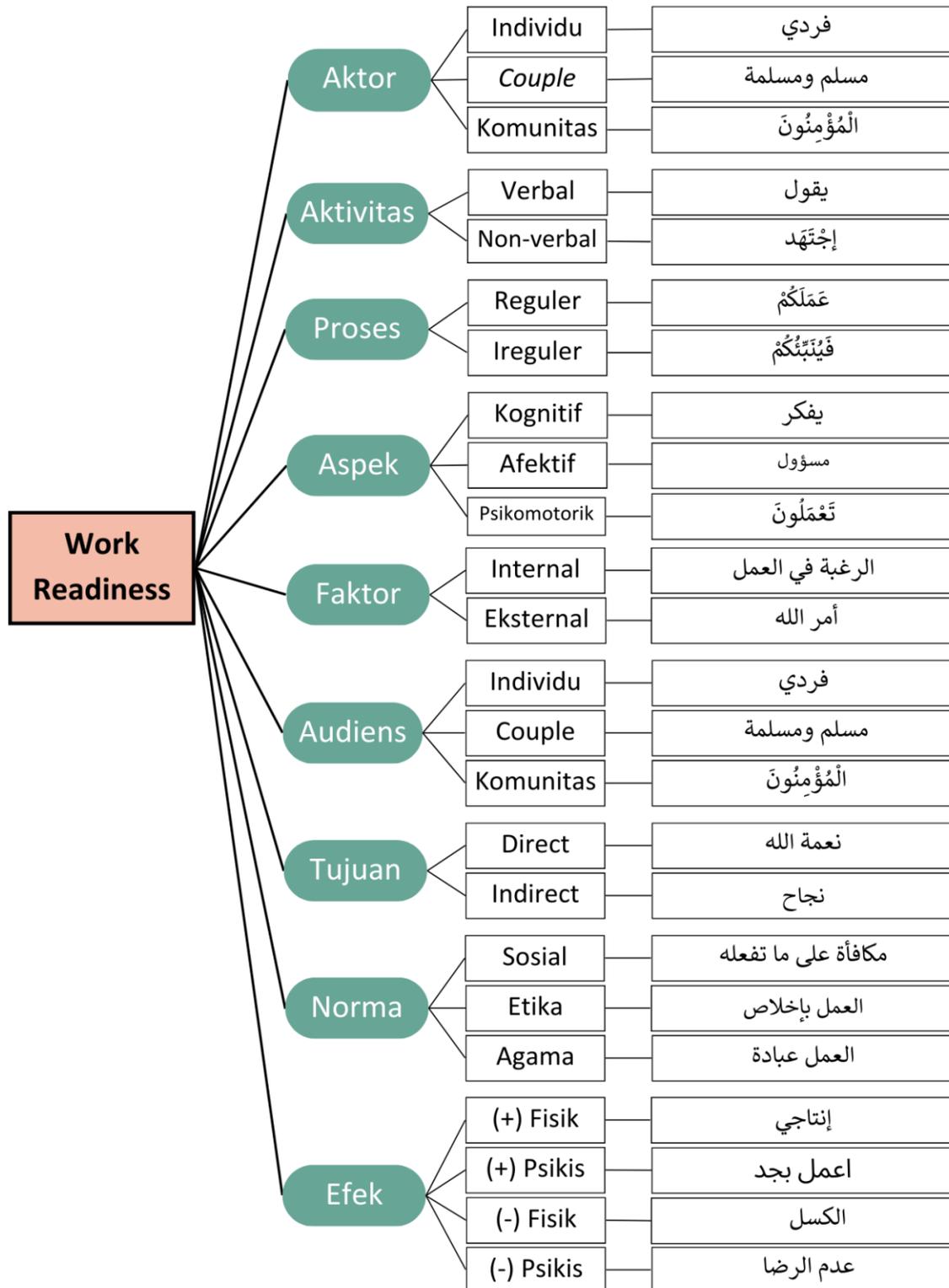
h. Analisis komponen teks Islam mengenai *work readiness*

Tabel 2. 3 Analisis komponen teks Islam mengenai *work readiness*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi	Sampel
1.	Aktor	Individu	فردى	شخص
		<i>Couple</i>	مسلم ومسلمة	مسلم ومسلمة
		Komunitas	المؤمنون	الناس الذين يريدون العمل
2.	Aktivitas	Verbal	يقول	كلمة
		Non-verbal	اجتهاد	نتائج الجهود المبذولة
3.	Proses	Regular	عملكم	نتيجة العمل المنجز
		Ireguler	فبينكم	ما يقال
4.	Aspek	Kognitif	يفكر	التفكير
		Afektif	مسؤول	تنفيذ المسؤوليات
		Psikomotorik	تعملون	العمل المنجز
5.	Faktor	Internal	الرغبة في العمل	تحقق الهدف
		Eksternal	أمر الله	العمل المنجز
6.	Audience	Individu	فردى	شخص
		<i>Couple</i>	مسلم ومسلمة	مسلم ومسلمة
		Komunitas	المؤمنون	الناس الذين يريدون العمل
7.	Tujuan	<i>Direct</i>	نعمة الله	جائزة
		<i>Indirect</i>	نجاح	معايير النجاح
8.	Norma	Sosial	مكافأة على ما تفعله	كنز ومكافأة
		Etika	العمل بإخلاص	اصعد درجات
		Agama	العمل عبادة	جائزة
9.	Efek	(+) Fisik	إنتاجي	نتيجة العمل الجاد
		(+) Psikis	اعمل بجد	مجتهد
		(-) Fisik	الكسل	نتيجة العمل
		(-) Psikis	عدم الرضا	مستوى عدم الرضا

i. Peta konsep teks Islam mengenai *work readiness*

Gambar 2. 4 Peta konsep teks Islam mengenai *work readiness*



j. Rumusan konseptual teks Islam mengenai *work readiness*

1) Rumusan konseptual yang bersifat general

Kesiapan kerja (الاستعداد للعمل) adalah suatu atribut psikologi yang mampu membuat individu siap memasuki dunia kerja baik secara verbal (لفظي) ataupun secara nonverbal (اللفظية غير) yang dirasakan individu (فردى) ataupun kelompok (مجموعة) baik secara reguler (مخطط) ataupun secara irreguler (مندفع). Kesiapan kerja terdiri dari aspek kognitif (ذهنى), afektif (عاطفى) dan psikomotorik (الحركية). Kondisi ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal (داخلى) dan eksternal (خارجى). Hal yang dapat berpotensi menjadi faktor eksternal baik yang mendukung ataupun tidak mendukung adalah individu di sekitar dan Tuhan. Kemampuan kesiapan kerja memiliki pengaruh agar individu siap secara fisik dan mental dalam bekerja dengan baik sesuai dengan perintah dari Allah untuk mengerjakan amalan shaleh.

2) Rumusan konseptual yang bersifat partikular

Kesiapan kerja (الاستعداد للعمل) adalah suatu atribut psikologi yang mampu membuat individu siap memasuki dunia kerja baik secara verbal (لفظي) kemampuan komunikasi (تواصل) dan hanya berbicara dalam hal yang baik-baik saja (تكلم بأشياء جيدة) ataupun secara nonverbal (اللفظية غير) produktif dalam bekerja dan bekerja dalam bidang yang halal (عمل قانونى). Kesiapan kerja dapat dimiliki individu (فردى) mahasiswa (طالب), mahasiswi (طالبة) ataupun dalam kelompok (مجموعة) seperti kelas (مجموعة الفصل) baik secara reguler (مخطط) seperti penyesuaian diri (التكيف) terhadap dunia kerja ataupun secara irreguler (مندفع) yakni pengalaman (تجربة). Kesiapan kerja terdiri dari aspek kognitif (ذهنى) yang terdiri dari berpikir kritis (التفكير النقدي), sedangkan dalam aspek afektif (عاطفى) terdiri dari tanggung jawab (مسؤولية) dan adaptasi (التكيف) kemudian dalam aspek psikomotorik (الحركية) terdapat cekatan dalam

menyelesaikan pekerjaan (حائق). Kondisi ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal (داخلي) bakat dan minat (موهبة) dan eksternal (خارجي) lingkungan dan pengalaman (خبرة). Kemampuan kesiapan kerja memiliki pengaruh tujuan agar individu siap secara fisik dan mental dalam bekerja dengan baik sesuai dengan perintah dari Allah untuk mengerjakan amalan shaleh.

B. Parental Social Support

1. Definisi *parental social support*

Individu khususnya yang sudah dewasa dituntut untuk menjadi mandiri, namun individu tetap membutuhkan dukungan dari orang lain (Rahardjo et al, Calyptra, 2014:3). Taylor (2006:199) mengemukakan dukungan sosial adalah suatu bentuk penyampaian informasi kepada individu yang membuat individu tersebut merasa dicintai, diperhatikan, dihormati, dan dihargai. Gottlieb dalam Sri Maslihah (2011:107) menyatakan bahwa ada dua jenis hubungan dukungan sosial, yaitu, pertama, hubungan profesional yang berasal dari para ahli di bidangnya, seperti konselor, psikiater, psikolog, dokter, dan pengacara, dan kedua, hubungan ekstra-profesional yang datang dari orang-orang terdekat seperti teman dan keluarga.

Weiss (dalam Cutrona, 1994:370) mengungkapkan dukungan sosial berasal dari hubungan antara individu dengan orang-orang terdekat yang dapat diandalkan, dapat membimbing, dan memiliki kedekatan emosional sehingga individu yang menerima dukungan mendapat pengakuan. Taylor (dalam Saputri & Indrawati, 2011:68) memaparkan bahwa dukungan sosial menjadi lebih bermakna bagi individu apabila dukungan tersebut diperoleh dari orang-orang yang memiliki ikatan signifikan seperti halnya dukungan dari orang tua, pasangan (suami atau istri), anak, maupun keluarga yang lain. Pemaparan tersebut diperkuat oleh Rodin dan Salovey (dalam Smet, 1994:133) bahwa dukungan yang diperoleh dari

keluarga merupakan dukungan sosial yang paling baik. Santrock (2002:42) menjelaskan bahwa orangtua berperan sebagai tokoh penting dengan siapa anak menjalin hubungan dan merupakan suatu sistem dukungan ketika anak menjajaki suatu dunia sosial yang lebih luas dan lebih kompleks.

Sebagai bagian dari keluarga, orang tua biasanya merupakan sosok yang paling dekat dengan anak. Dukungan sosial orang tua adalah bantuan yang diberikan orang tua kepada anak dimana bantuan tersebut membangkitkan emosi positif dan meningkatkan kepercayaan diri anak (Wijaya & Pratitis, 2012:44). Majeed (2016:49) menyatakan bahwa dukungan sosial orang tua adalah dukungan berupa cinta, kasih sayang dan perhatian yang diperlukan untuk tumbuh kembang anak. Menurut Malwa (2017:142) dukungan sosial orang tua tidak hanya mencakup emosional atau materi, namun dukungan sosial adalah bantuan yang diberikan oleh orang tua kepada anak dalam berbagai bentuk seperti emosional, instrumental, informasi, dan penilaian agar anak merasa lebih nyaman dan mampu menyelesaikan masalah. Menurut Cutrona (1994:370) individu yang menerima dukungan orang tua lebih mampu menyelesaikan tugas yang sulit, tidak mengalami gangguan kognitif, lebih berkonsentrasi dan tidak menunjukkan kecemasan dalam melaksanakan tugas.

Kegiatan yang mampu membuat orang tua mengenal anak dengan baik dan memberikan tantangan serta dukungan pada tingkat yang tepat sesuai dengan kebutuhan anak adalah hal terpenting dalam pemberian dukungan sosial terhadap anak. Selain itu, pemberian suasana emosional yang positif dapat memperkuat dukungan orang tua terhadap anak dimana hal tersebut dapat mendorong anak menginternalisasi nilai-nilai serta tujuan orang tua yang kemudian mampu dikembangkan menjadi model perilaku yang dapat memberikan dukungan agar bekerja keras dan bertekad dalam menghadapi tantangan (Santock, 2007).

Berdasarkan pendapat teori diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial orang tua adalah bantuan dari orang tua yang membuat individu merasa disayangi dan diperhatikan sehingga anak dapat berkembang dengan baik. Adapun dukungan sosial orang tua dapat diberikan melalui penyediaan informasi dan evaluasi serta meningkatkan perasaan mampu untuk menghadapi suatu situasi karena kesediaan orang-orang didekatnya terutama orang tua memberikan bantuan jika sewaktu-waktu dibutuhkan.

2. Bentuk-bentuk *parental social support*

Sarafino (2011:81) menjelaskan 4 bentuk dukungan sosial.

Hal tersebut antara lain:

a. *Emotional support*

Emotional support atau dukungan emosional ini meliputi rasa empati, rasa peduli, serta perhatian terhadap individu lain yang membuat tumbuhnya rasa nyaman, aman, dan rasa dicintai pada individu penerima dukungan ketika individu tersebut menghadapi tekanan atau stressor. Di antara berbagai bentuk dukungan sosial, dukungan emosional penting karena membawa kenyamanan dan perasaan dicintai bagi yang menerimanya. Dukungan emosional keluarga berupa penerimaan, perhatian, dan kepercayaan meningkatkan kebahagiaan individu (Hurlock, 2004), sehingga mendorong individu untuk terus berusaha mencapai tujuannya.

b. *Esteem support*

Esteem support atau dukungan penghargaan ini berkaitan dengan penilaian positif atas ide dan perasaan individu serta memberikan perbandingan positif antara individu penerima dukungan dengan individu lain. Pemberian dorongan yang berbentuk menyemangati juga termasuk dalam dukungan penghargaan. Yang akan didapat dengan adanya dukungan penghargaan ini adalah meningkatnya rasa penghargaan diri, percaya diri, dan kebernilaian diri.

c. *Tangible/instrumental support*

Instrumental support atau dukungan instrumental merupakan dukungan yang melibatkan fisik dimana bantuan ini dilakukan secara nyata dan langsung seperti bantuan berupa materi atau jasa. Misalnya, memberi atau meminjamkan uang, membantu meringankan tugas, dan lain-lain.

d. *Informational support*

Informational support atau dukungan informasi bisa diberikan melalui nasehat, saran, maupun umpan balik (*feedback*) yang tujuannya untuk mengarahkan individu mencari jalan keluar dari persoalan yang dihadapi. Umpan balik (*feedback*) dalam teori motivasi David McClelland (dalam Robbin, 2007) masuk dalam lingkup kebutuhan akan prestasi (*n-Ach*). McClelland (1987) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan sebuah keinginan dalam diri individu yang berperan sebagai pendorong individu tersebut demi tercapainya suatu standar atau keunggulan.

3. Faktor-faktor yang memengaruhi *social support*

Stanley & Beare (2007) (dalam Adnan et. Al, 2016:54) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisik

Dukungan yang berkaitan dengan fisik dapat memengaruhi dukungan sosial. Kebutuhan fisik atau jasmani meliputi sandang, pangan, dan papan. Jika kebutuhan fisik individu tidak terpenuhi, individu dianggap kurang mendapat dukungan sosial.

b. Kebutuhan sosial

Dengan aktualisasi diri yang baik, individu mengenal masyarakat lebih baik daripada individu yang tidak pernah bersosialisasi dalam masyarakat. Individu dengan aktualisasi diri yang baik selalu ingin diakui di masyarakat. Pengakuan bisa berkembang menjadi penghargaan.

c. Kebutuhan psikis

Individu tentunya memiliki kebutuhan psikologis, terutama ketika menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka individu biasanya mencari dukungan sosial dari orang-orang di sekitarnya agar merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai.

Faktor-faktor yang terkandung dalam dukungan orang tua menurut Slameto (2010:60) terdiri dari:

a. Cara orang tua mendidik

Cara orang tua membesarkan anak-anak mereka berdampak besar pada cara seorang individu belajar dan berpikir. Ada orang tua yang mendidik dengan keras, ada orang tua yang demokratis, dan ada juga orang tua yang tidak peduli dengan pendapat keluarga mana pun.

b. Relasi antar anggota keluarga

Hubungan yang paling penting antara anggota keluarga adalah hubungan antara orang tua dan anak. Keberhasilan individu membutuhkan dan hubungan yang baik dalam keluarga.

c. Suasana rumah

Suasana rumah yang dimaksud adalah suatu situasi atau peristiwa yang sering terjadi dalam suatu keluarga dimana individu sedang dalam masa perkembangan. Suasana rumah yang bising, ramai, dan kacau tidak membawa kedamaian bagi individu.

d. Keadaan ekonomi keluarga

Dalam keluarga dengan situasi ekonomi yang relatif lemah, orang tua tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar anak mereka. Tetapi tidak jarang faktor kesulitan keuangan memotivasi atau mendorong individu untuk menjadi lebih sukses.

e. Pengertian orang tua

Individu membutuhkan dorongan dan pengertian dari orang tua di setiap tahap kehidupan. Terkadang individu merasa tidak nyaman, sehingga orang tua wajib memberikan pengertian dan

dorongan untuk membantu semaksimal mungkin kesulitan yang dihadapi individu baik dalam konteks pendidikan maupun masyarakat. Hal tersebut penting untuk membangun rasa percaya diri.

f. Latar belakang kebudayaan

Tingkat pendidikan dan kebiasaan keluarga memengaruhi pandangan hidup individu. Individu perlu menanamkan kebiasaan dan mendapatkan panutan yang baik sehingga individu tersebut dapat mengejar impian dan mencapai karir di masa depan.

4. *Parental social support* dalam perspektif Islam

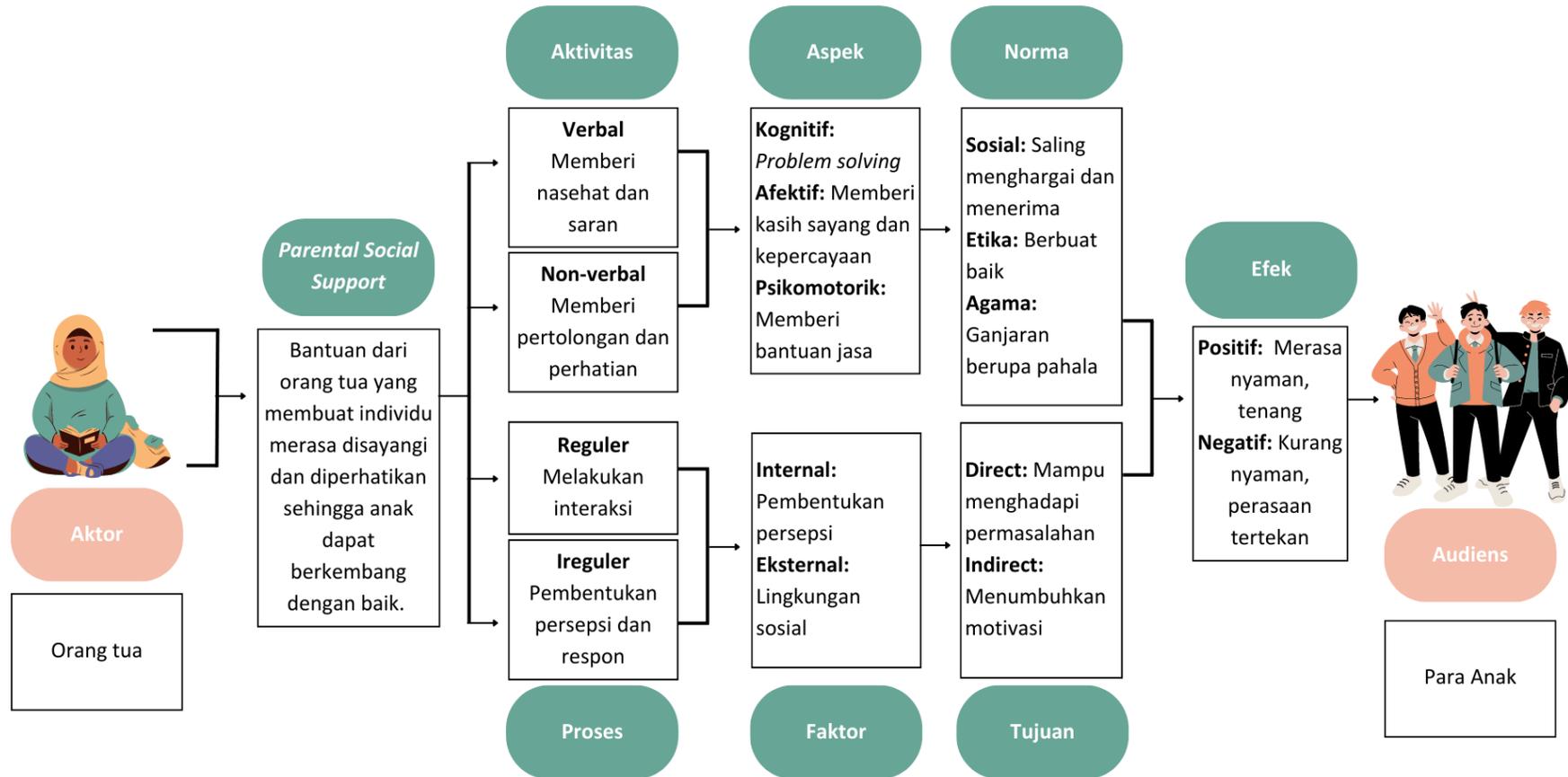
a. Sampel teks psikologi *parental social support*

Weiss (dalam Cutrona, 1994:370) mengungkapkan dukungan sosial berasal dari hubungan antara individu dengan orang-orang terdekat yang dapat diandalkan, dapat membimbing, dan memiliki kedekatan emosional sehingga individu yang menerima dukungan mendapat pengakuan Majeed (2016:49) menyatakan bahwa dukungan sosial orang tua adalah dukungan berupa cinta, kasih sayang dan perhatian yang diperlukan untuk tumbuh kembang anak. Menurut Malwa (2017:142) dukungan sosial orang tua tidak hanya mencakup emosional atau materi, namun dukungan sosial adalah bantuan yang diberikan oleh orang tua kepada anak dalam berbagai bentuk seperti emosional, instrumental, informasi, dan penilaian agar anak merasa lebih nyaman dan mampu menyelesaikan masalah.

Berdasarkan pendapat teori diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial orang tua adalah bantuan dari orang tua yang membuat individu merasa disayangi dan diperhatikan sehingga anak dapat berkembang dengan baik. Adapun dukungan sosial orang tua dapat diberikan melalui penyediaan informasi dan evaluasi serta meningkatkan perasaan mampu untuk menghadapi suatu situasi karena kesediaan orang-orang didekatnya terutama orang tua memberikan bantuan jika sewaktu-waktudibutuhkan.

b. Pola teks psikologi mengenai *parental social support*

Gambar 2. 5 Pola teks psikologi mengenai *parental social support*



c. Analisis komponen teks psikologi mengenai *parental social support*

Tabel 2. 4 Analisis komponen teks psikologi mengenai *parental social support*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi	Sampel
1.	Aktor	Individu	Person (<i>self</i>)	Individu
		<i>Couple</i>	Orang tua	Para orang tua
		Komunitas	Lingkungan terdekat	Orang tua yang memberi dukungan sosial
2.	Aktivitas	Verbal	Memberi nasehat dan saran	Nasehat dan saran yang diberikan
		Non-verbal	Memberi pertolongan dan perhatian	Pertolongan dan perhatian yang diberikan
3.	Proses	Regular	Melakukan interaksi sosial dan hubungan interpersonal	Lawan bicara
		Ireguler	Pembentukan persepsi dan respon	Persepsi dan respon yang diberikan
4.	Aspek	Kognitif	Membentuk kemampuan <i>problem solving</i>	Kemampuan <i>problem solving</i>
		Afektif	Memberi kasih sayang dan kepercayaan	Kasih sayang dan kepercayaan yang diberikan
		Psikomotorik	Memberi bantuan jasa	Bantuan jasa yang diberikan
5.	Faktor	Internal	Pembentukan persepsi	Pandangan terhadap orang tua
		Eksternal	Lingkungan sosial	Interaksi yang dilakukan
6.	<i>Audience</i>	Individu	Person (<i>self</i>)	Individu
		<i>Couple</i>	Anak	Para anak
		Komunitas	Lingkungan sekitar	Anak yang menerima dukungan sosial
7.	Tujuan	<i>Direct</i>	Mampu menghadapi permasalahan	Resiliensi
		<i>Indirect</i>	Menumbuhkan motivasi	Tingkat motivasi
8.	Norma	Sosial	Saling menghargai dan menerima	Penerimaan oleh orang terdekat

		Etika	Berbuat baik	Perlakuan oleh orang terdekat
		Agama	Ganjaran berupa pahala	Pahala yang didapatkan
9.	Efek	(+) Fisik	Merasa nyaman	Kesehatan fisik
		(+) Psikis	Tenang	Kesehatan mental
		(-) Fisik	Kurang nyaman	Ketidaknyamanan fisik
		(-) Psikis	Perasaan tertekan	Perasaan yang dialami

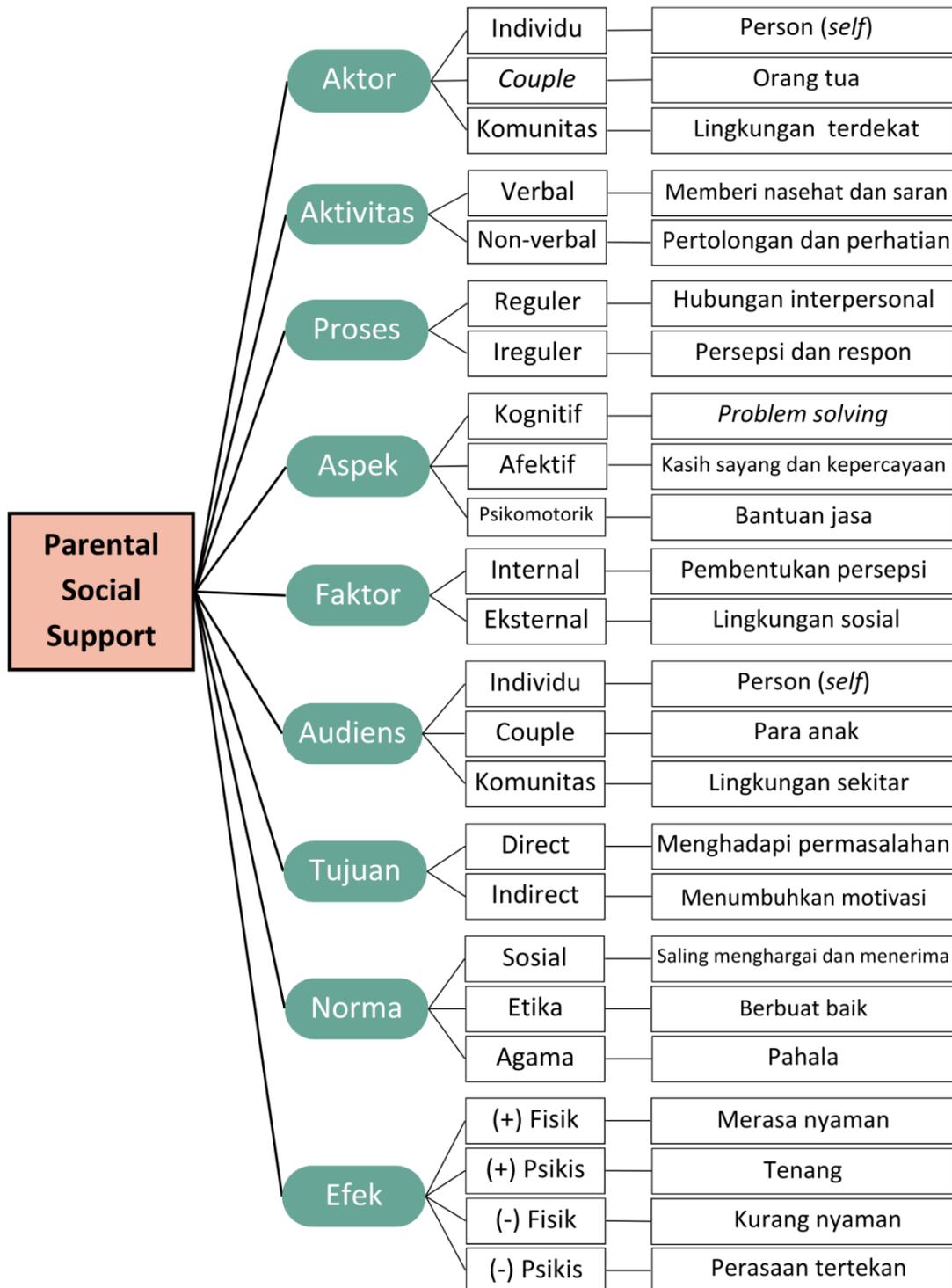
Aktor dalam perannya di *parental social support* melakukan aktivitas verbal yakni memberi nasehat dan saran, serta aktivitas non-verbalnya adalah memberi pertolongan dan perhatian pada audiens yaitu para anak. Proses yang dilakukan orang tua dalam pelaksanaan hal tersebut adalah melakukan interaksi sosial dan hubungan interpersona terlebih dahulu untuk bisa membentuk persepsi dan respon anak. Dengan dilakukannya proses tersebut, terjadi pembentukan kemampuan *problem solving* yang dibangun dari pemberian kasih sayang, kepercayaan, maupun bantuan jasa yang mana hal tersebut sangat penting untuk anak.

Faktor internal yang menjadi penentu keberhasilan *parental social support* adalah pembentukan persepsi dan lingkungan sekitar. Tujuan dari pemberian *parental social support* adalah agar anak mampu menghadapi masalah, menyelesaikan masalah, serta menumbuhkan motivasi atas hal-hal positif yang ingin dilakukan oleh anak.

Parental social support yang diberikan tak lepas dari norma. Adapun norma yang berkaitan dengan *parental social support* adalah norma sosial, norma etika, dan norma agama. Dari pemberian *parental social support* tersebut, tentu akan muncul efek positif seperti fisik merasa nyaman dan ketenangan. Adapun efek negatifnya adalah kurang nyaman dan perasaan tertekan.

d. **Peta konsep teks psikologi mengenai *parental peer support***

Gambar 2. 6 *Peta konsep teks psikologi mengenai parental social support*



e. Rumusan konseptual teks psikologi mengenai *parental social support*

1) Rumusan konseptual yang bersifat general

Parental social support dapat dimaknai sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki oleh individu, baik secara terencana maupun spontanitas, yang berbentuk aktifitas fisik maupun psikis, serta berdasarkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Kondisi tersebut dapat terjadi karena adanya dorongan berupa faktor internal dan eksternal, yang mana kondisi yang terjadi tersebut memiliki tujuan secara langsung berupa adanya efek pada fisik maupun psikis, bagi diri sendiri maupun individu lainnya. Adapun kondisi tersebut dilakukan berdasarkan adanya norma sosial, etika, dan agama yang berlaku.

2) Rumusan konseptual yang bersifat partikular

Parental social support merupakan kemampuan individu yang terjadi akibat adanya proses yang terencana, baik datang melalui proses interaksi interpersonal, memberikan kenyamanan, dan membangun kedekatan. Bentuk kondisi *parental social support* tersebut berupa kegiatan fisik seperti pertolongan, perhatian, dan penerimaan ataupun berbentuk verbal seperti informasi, nasehat, dan saran. Kondisi *parental social support* tersebut didukung faktor internal berupa kognitif dan persepsi pada individu dan faktor eksternal berupa adanya interaksi sosial dan dukungan yang diterima. Tujuan dari dukungan tersebut yakni agar individu mampu menghadapi permasalahan sekaligus dapat menumbuhkan motivasi terhadap apapun yang dilakukan.

f. Sampel teks Islam mengenai *parental social support*

Islam pada dasarnya mengajarkan mengenai kepedulian, mengasihi, dan sayang pada sesama. Hal tersebut diserukan dalam

QS. Al-Balad : 17, yang berbunyi:

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

“Dan dia (tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang.” (QS. Al-Balad : 17).

Ayat tersebut memiliki makna setiap individu hamba Allah SWT harus hidup dengan rukun, tentram, dan saling peduli satu sama lain. Hal tersebut dapat diketahui setelah melakukan penguraian kata yang tertulis dalam QS. Al-Balad : 17. Hasil uraiannya adalah sebagai berikut:

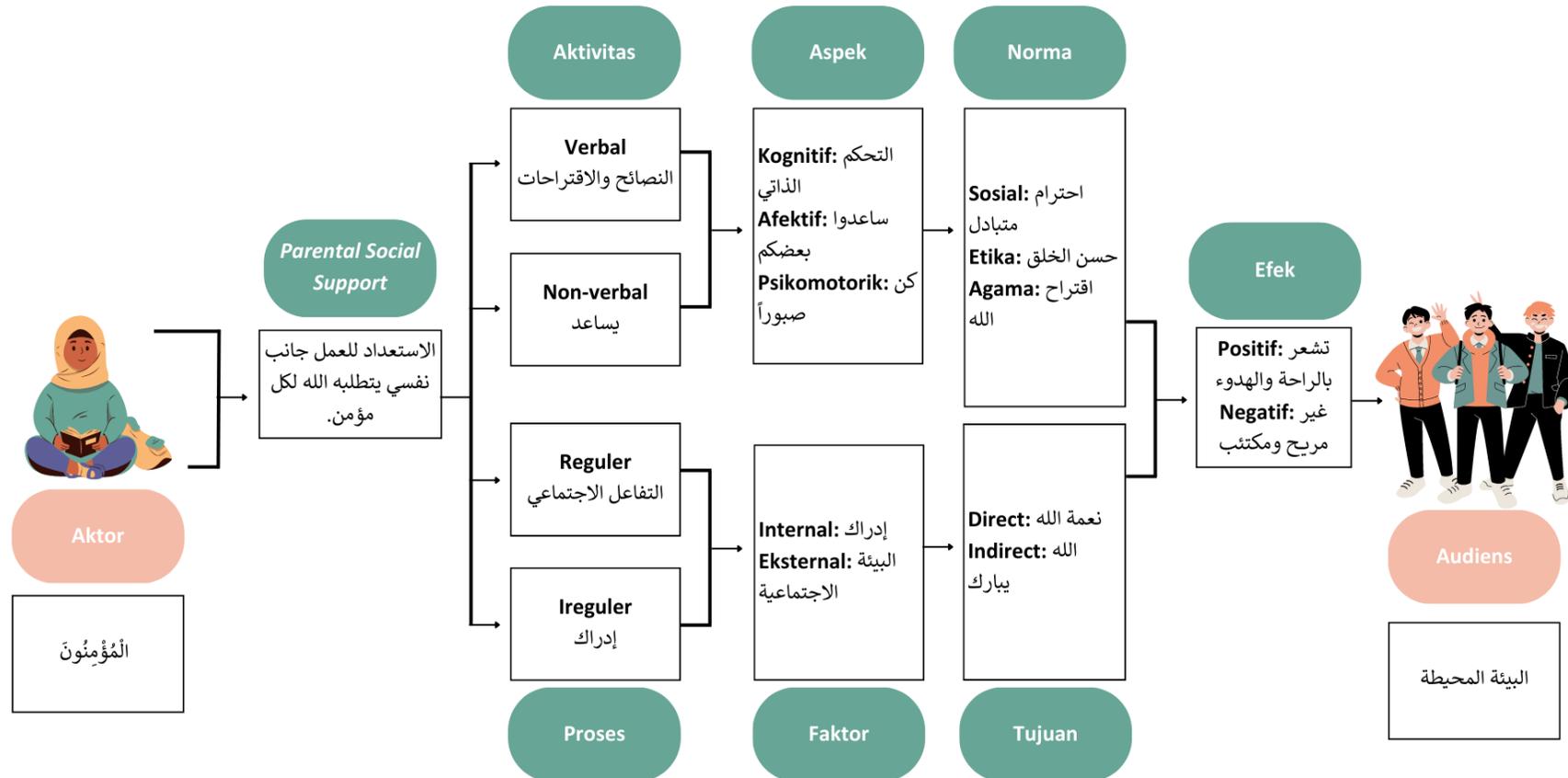
Tabel 2. 5 Uraian surat Al-Balad : 17

No	Teks Ayat	Terjemah	Sinonim	Antonim	Makna Psikologi	Komponen
1.	كَانَ	dia adalah	هو	أنا	<i>Existence</i>	Aktor
2.	الَّذِينَ	orang-orang	بشري	-	<i>Klasikal</i>	Audience
3.	آمَنُوا	beriman	ديني	الكافر	<i>Belief</i>	Aspek non-verbal
4.	تَوَاصَوْا	saling berpesan	ينصح	يتجاهل	<i>Advice</i>	Aspek psikomotorik
5.	بِالصَّبْرِ	bersabar	رواقي	غاضب	<i>Adversity quotient</i>	Efek psikis
6.	مُرَحَمَةً	kasih sayang	عاطفة	كراهية	<i>Affection</i>	Aspek afektif

Beriman dan saling menasihati untuk sabar dan menyayangi antara sesama Muslim adalah tugas yang berat. Sabar adalah kemampuan menahan diri, tabah menghadapi kesulitan, dan usaha keras mengatasi kesulitan tersebut. Kaum Muslimin harus mampu membuktikan imannya dengan melaksanakan sikap sabar itu, dan mendorong kaum Muslimin lainnya untuk melaksanakannya.

g. Pola teks Islam mengenai *parental social support*

Gambar 2. 7 Pola teks Islam mengenai *parental social support*



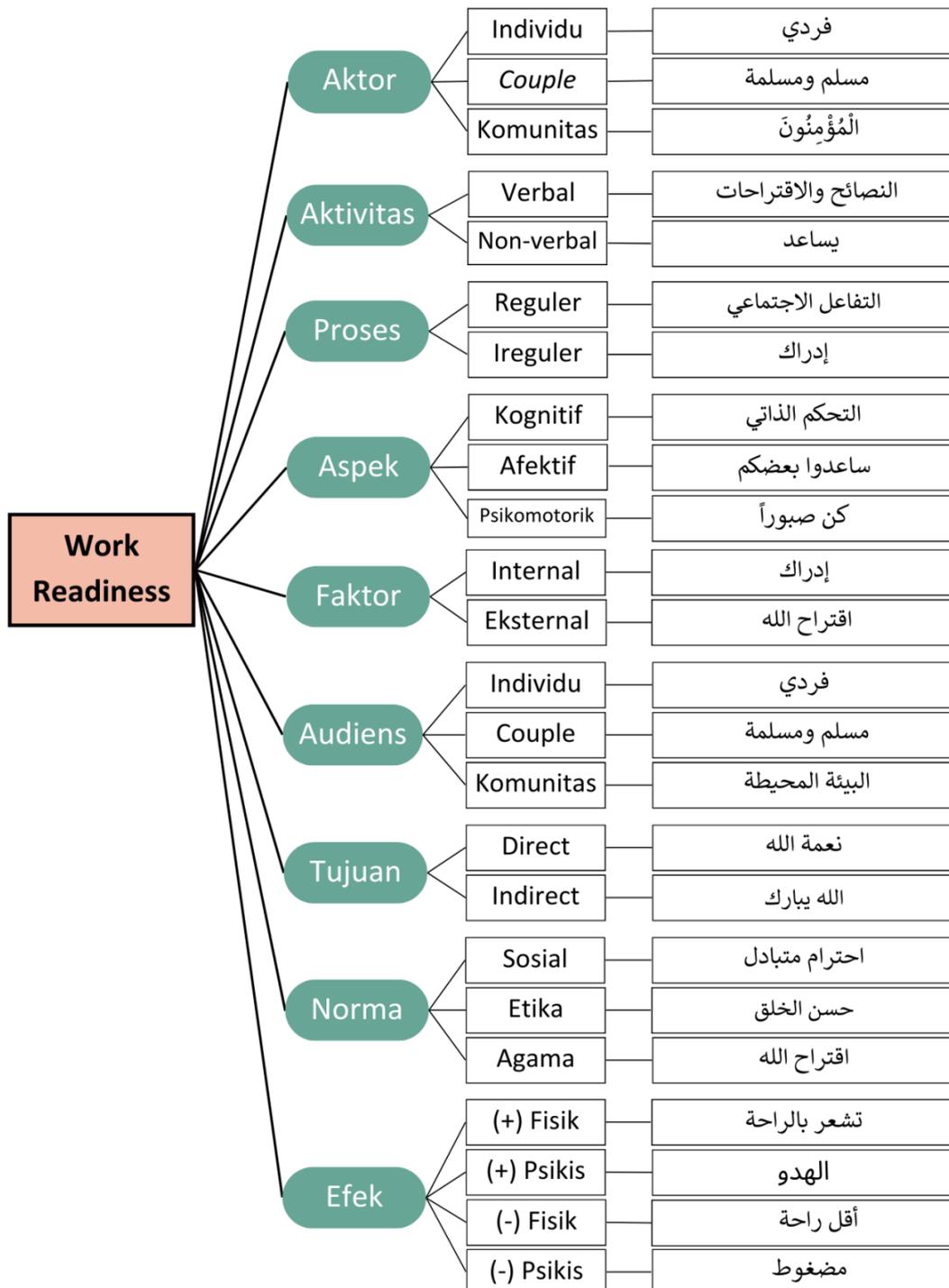
h. Analisis komponen teks Islam mengenai *parental social support*

Tabel 2. 6 Analisis komponen teks Islam mengenai *parental social support*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi	Sampel
1.	Aktor	Individu	فردى	شخص
		<i>Couple</i>	مسلم ومسلمة	مسلم ومسلمة
		Komunitas	المؤمنون	المؤمنون
2.	Aktivitas	Verbal	النصائح والاقتراحات	نصيحة معطاة
		Non-verbal	يساعد	يتم توفير المساعدة
3.	Proses	Regular	التفاعل الاجتماعي	المحاورين
		Ireguler	إدراك	التفكير
4.	Aspek	Kognitif	التحكم الذاتي	نتائج ضبط النفس
		Afektif	ساعدوا بعضكم	المساعدة المقدمة
		Psikomotorik	كن صبوراً	مستوى الصبر
5.	Faktor	Internal	إدراك	التفكير
		Eksternal	اقتراح الله	طاعة الله
6.	Audience	Individu	فردى	شخص
		<i>Couple</i>	مسلم ومسلمة	مسلم ومسلمة
		Komunitas	البيئة المحيطة	البيئة المحيطة
7.	Tujuan	<i>Direct</i>	نعمة الله	عمل يرضي الله
		<i>Indirect</i>	الله يبارك	جائزة
8.	Norma	Sosial	احترام متبادل	السلوك اليومي
		Etika	حسن الخلق	أفعال مع إخواننا من بني البشر
		Agama	اقتراح الله	طاعة الله
9.	Efek	(+) Fisik	تشعر بالراحة	الصحة الجسدية
		(+) Psikis	والهدوء	الصحة النفسية
		(-) Fisik	أقل راحة	نتيجة العمل
		(-) Psikis	مضغوط	الضغط المقبول

i. **Peta konsep teks Islam mengenai *parental social support***

Gambar 2. 8 *Peta konsep teks Islam mengenai parental social support*



j. Rumusan konseptual teks Islam mengenai *parental social support*

1) Rumusan konseptual yang bersifat general

Parental social support (الدعم الاجتماعي للوالدين) adalah suatu atribut psikologi yang mampu membuat individu siap memasuki dunia kerja baik secara verbal (لفظي) ataupun secara nonverbal (اللفظية غير) yang dirasakan individu (فردية) ataupun kelompok (مجموعة) baik secara reguler (مخطط) ataupun secara irreguler (مندفع). Kesiapan kerja terdiri dari aspek kognitif (ذهني), afektif (عاطفي) dan psikomotorik (الحركية). Kondisi ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal (داخلي) dan eksternal (خارجي). Hal yang dapat berpotensi menjadi faktor eksternal baik yang mendukung ataupun tidak mendukung adalah individu di sekitar dan Tuhan. Kemampuan *social support* bertujuan agar individu memiliki jiwa sosial yang baik sebagai makhluk sosial sehingga dapat saling mengingatkan dan membantu antar individu.

2) Rumusan konseptual yang bersifat partikular

Parental social support (الدعم الاجتماعي للوالدين) adalah suatu kemampuan baik secara verbal seperti kemampuan memberikan kasih sayang (عاطفة) kepada orang ataupun non-verbal seperti mampu tolong menolong dalam kehidupan mampu memberikan nasihat yang baik (المعلومات والنصائح) dan mampu bersikap sabar (رواقي) dalam menjalani kehidupan. Kemampuan *parental social support* dapat terlihat pada individu ataupun kelompok baik secara terencana yang ditunjukkan ketika individu memberikan pertolongan pada individu lainnya. *Parental social support* terdiri dari aspek afektif yang ditunjukkan dengan sikap sabar dan bertakwa kepada Allah dan psikomotorik seperti melakukan amalan saleh dan memberikan nasihat yang baik pada individu lainnya. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa lingkungan baik kondisi, perilaku, ataupun informasi. Orang

sekitar dan Tuhan berpotensi menjadi faktor eksternal baik yang mendukung ataupun menghambat.

C. Kerangka Konseptual

Di era perkembangan zaman ini, sarjana yang lulus dari perguruan tinggi tengah menghadapi ketatnya persaingan kerja. Kesiapan kerja amat sangat dibutuhkan sebelum individu benar-benar terjun ke lapangan pekerjaan. Sementara itu, lulusan baru atau *freshgraduate* cenderung tidak memiliki pengalaman kerja (Caballero & Walker, 2010:13) dan sulit menemukan pekerjaan yang cocok (Raftopoulos, 2006). Pengalaman kerja *freshgraduate* yang terbatas tidak bisa menyeimbangkan kualifikasi perusahaan dimana perusahaan ingin mempekerjakan individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang baik (O'Leary, 2016:2). Oleh sebab itu, jumlah pengangguran yang berasal dari lulusan sarjana (S1) masih mendominasi.

Brown (dalam Anoraga, 1998) menerangkan bahwa kerja menjadi bagian yang penting dalam hidup manusia. Hal itu dikarenakan bekerja bisa memberikan status-status tertentu pada individu. Fitriyanto (2006:9), menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kondisi dimana kematangan fisik, kematangan mental, dan pengalaman bergerak secara serasi sehingga individu mampu untuk melakukan kegiatan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan menurut Mason (2009:1), kesiapan kerja merupakan seperangkat penguasaan yakni keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pemahaman yang membuat mahasiswa atau lulusan mampu berbuat aktif memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan dalam menjalankan karir setelah selesai dari pendidikan. Ketika kesiapan kerja sudah terbangun dalam sumber daya manusia yang baru dalam suatu tempat kerja, maka hal tersebut akan berkesinambungan dengan bagaimana partisipasi individu tersebut, keterlibatan (*involvement*), dan keefektifan kerja (Hersey & Blanchard, 1994). Menindaklanjuti minimnya kesiapan kerja mahasiswa, Selanjutnya menurut Ketut (1993:44), faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja

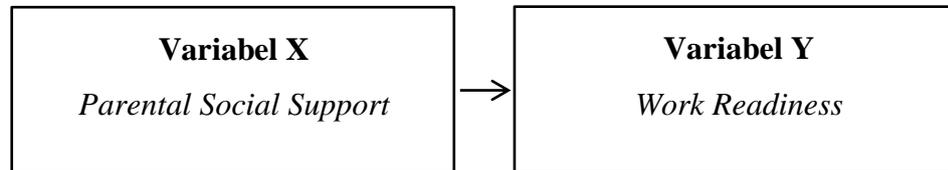
berasal dari dalam diri individu (internal) dan dari luar individu (eksternal). Faktor yang berasal dari dalam diri individu meliputi kecerdasan, keterampilan, bakat, minat, motivasi, sikap, pengalaman, keterampilan dan faktor yang berasal dari luar individu antara lain masyarakat, keluarga, sekolah dan lingkungan.

Berkaitan dengan faktor eksternal yang memengaruhi kesiapan kerja, manusia hidup sebagai makhluk sosial yang tidak pernah bisa lepas dari bantuan orang lain. Kehadiran orang lain dalam kehidupan manusia yang memberikan sebuah dukungan atau dorongan atas berbagai kendala yang sedang dihadapi disebut dengan dukungan sosial. Gottlieb dalam Sri Maslihah (2011:107) menyatakan bahwa ada dua jenis hubungan dukungan sosial, yaitu, pertama, hubungan profesional yang berasal dari para ahli di bidangnya, seperti konselor, psikiater, psikolog, dokter, dan pengacara, dan kedua, hubungan ekstra-profesional yang datang dari orang-orang terdekat seperti teman dan keluarga. Pemaparan tersebut diperkuat oleh Rodin dan Salovey (dalam Smet, 1994:133) bahwa dukungan yang diperoleh dari keluarga merupakan dukungan sosial yang paling baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2016), dukungan dari orang yang dianggap penting memengaruhi kesiapan kerja individu. Orang tua termasuk orang yang dianggap penting bagi individu karena biasanya orang tua adalah orang yang paling dekat hubungannya dengan anak. Majeed (2016:49) menyatakan bahwa dukungan sosial orang tua adalah dukungan dalam bentuk cinta, kasih sayang, dan perhatian yang sangat penting bagi perkembangan dan pertumbuhan anak.

Bentuk dukungan sosial dari orang tua bisa berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, maupun dukungan informasi. Menurut Cutrona (1994:370) individu yang menerima dukungan orangtua lebih mampu menyelesaikan tugas yang sulit, tidak mengalami gangguan kognitif, lebih berkonsentrasi dan tidak menunjukkan kecemasan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan teori tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa dengan adanya dukungan sosial

orang tua, maka individu semakin siap memasuki dunia kerja karena sudah memenuhi aspek-aspek yang dibutuhkan dalam kesiapan kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka variabel X memberi pengaruh terhadap variabel Y.



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sinambela (2014) merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian yang nantinya akan diuji kebenarannya secara empirik. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H₀ : *Parental social support* tidak berpengaruh terhadap *work readiness* mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. H₁ : *Parental social support* berpengaruh terhadap *work readiness* mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yang menggunakan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional dipilih karena fokus dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial orang tua dengan kesiapan kerja mahasiswa. Alasan tersebut sesuai dengan definisi korelasional yaitu penelitian yang ditujukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2005:249). Lebih lanjut, Azwar (2010:8) menyatakan bahwa tujuan dari penelitian dengan pendekatan korelasional adalah untuk menelaah variasi pada suatu variabel yang memiliki hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam konteks ini, informasi yang digali adalah taraf hubungan yang terjadi dan bukan ada atau tidaknya efek dari variabel satu sama lain.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:41), variabel adalah suatu konsep yang didalamnya terdapat variasi nilai. Sugiyono (2015:96) juga mengemukakan definisi yang sama dimana variabel merupakan atribut, sifat, atau nilai dari variasi tertentu yang dimiliki oleh orang, objek, maupun kegiatan. Dalam penelitian ini terdapat 2 macam variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang memberi pengaruh atau menjadi penyebab berubahnya variabel terikat (Y). Variabel ini disebut juga sebagai variabel stimulus, prediktor, dan *antecedent*. Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah *parental social support* (dukungan sosial orang tua).

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang diakibatkan atau menjadi imbas dari variabel bebas (X). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah *work readiness* (kesiapan kerja).

C. Definisi Operasional

1. *Work readiness*

Kesiapan kerja merupakan perpaduan antara pengetahuan, pemahaman, kompetensi profesional, dan sifat-sifat kepribadian yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang sebaik-baiknya guna mencari pekerjaan dan mempertahankan pekerjaannya dimana kesiapan kerja terdiri dari aspek karakteristik pribadi, kemampuan organisasi, kompetensi kerja dan kecerdasan sosial.

2. *Parental social support*

Dukungan sosial orang tua adalah bantuan yang diberikan oleh orang tua kepada anak dalam berbagai bentuk seperti emosional, instrumental agar anak merasa lebih nyaman, lebih mampu menyelesaikan tugas yang sulit, tidak mengalami gangguan kognitif, lebih berkonsentrasi dan tidak menunjukkan kecemasan dalam melaksanakan tugas dimana dukungan sosial terdiri dari dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006:130). Menurut Sugiyono (2017:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti, dan ditarik kesimpulannya. Dan menurut Bungin (2005:109), populasi adalah keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan,

udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, yang mana objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Penelitian ini menggunakan seluruh mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjumlah 222 orang (per-Maret 2022) sebagai populasi karena sedang menghadapi atau terlibat pada fenomena yang tengah diteliti. Adapun rincian populasi pada penelitian ini adalah:

Tabel 3. 1 *Jumlah mahasiswa fakultas psikologi angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*

Laki-laki	Perempuan	Total
87	135	222

2. Sampel

Pada penelitian ini, kaidah awal yang digunakan untuk penentuan sampel adalah *quota sampling* dimana jumlah sampel yang ditentukan dianggap bisa mencerminkan populasi. *Quota sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2016:85). Penghitungan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yakni:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel/responden

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan penghitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%, sampel yang digunakan adalah 142 orang (63,9%).

3. Teknik sampling

Kaidah yang digunakan untuk pembagian sampel setelah melakukan *quota sampling* adalah *simple random sampling* dimana setiap individu dalam sampel memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Setelah ditemukan jumlah sampel yakni sebanyak 142 orang, kaidah *simple random sampling* diterapkan untuk menentukan sampel dari masing-masing kelas.

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner sebagai alat ukur. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kesiapan kerja (Y) adalah skala kesiapan kerja sejumlah 31 aitem yang diadaptasi dari Istirahmi Septiana (2016). Adapun instrumen yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial orang tua (X) adalah skala dukungan sosial yang diadaptasi dari Ratna Tri Utami (2009) sejumlah 19 aitem. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert dengan 4 pilihan respon, yaitu 4 (Sangat Setuju), 3 (Setuju), 2 (Tidak Setuju), 1 (Sangat Tidak Setuju).

1. Skala *work readiness*

Skala kesiapan kerja ini ditujukan untuk mengungkap kesiapan kerja subjek. Tinggi rendahnya kesiapan kerja subjek dapat diukur dengan skala kesiapan kerja yang didasarkan pada aspek-aspek yang telah ditentukan. Skala ini terdiri dari aitem pernyataan *favorable* yakni aitem yang mendukung kesiapan kerja dan aitem pernyataan *unfavorable* yaitu aitem yang tidak mendukung atribut psikologis yang diukur yakni kesiapan kerja. *Blue print* yang digunakan untuk skala kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 *Blue-print skala work readiness*

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
1.	Karakteristik	Ketahanan diri	17	34, 41	3

	pribadi	Pemahaman		18	1
		Pengetahuan dan pengarahan diri		2, 35	2
		Pengembangan pribadi		1, 42, 24	3
2.	Kemampuan organisasi	Motivasi berorganisasi	3, 37, 44		3
		Kematangan dalam berorganisasi	40		1
		Kesadaran organisasi	19		1
		Sikap kerja	20, 36	4	3
3.	Kompetensi kerja	Motivasi dalam menyelesaikan tugas	9, 10, 23, 27, 45, 47		6
		Memiliki pemecahan masalah yang baik	7		1
		Mampu berpikir kritis	14		1
		Bisa membuat perubahan (inovasi)	26		1
4.	Kecerdasan sosial	Kemampuan interpersonal	12, 28, 49		3

		Kemampuan beradaptasi	11, 29		5
--	--	-----------------------	--------	--	---

2. Skala *parental social support*

Skala dukungan sosial orang tua ini ditujukan untuk mengungkap kesiapan kerja subjek. Tinggi rendahnya dukungan sosial orang tua subjek dapat diukur dengan skala dukungan sosial orang tua yang didasarkan pada aspek-aspek yang telah ditentukan. Skala ini terdiri dari aitem pernyataan *favorable* yakni aitem yang mendukung kesiapan kerja dan aitem pernyataan *unfavorable* yaitu aitem yang tidak mendukung atribut yang diukur yakni dukungan sosial orang tua. Blue print yang digunakan untuk skala kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 *Blue-print skala parental social support*

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
1.	Dukungan emosional	Rasa empati	5	31	2
		Rasa peduli	21, 30		2
		Perhatian terhadap individu lain	6, 22		2
2.	Dukungan penghargaan	Pemberian penilaian positif	50, 32	8	3
		Pemberian perbandingan positif		46	1
		Pemberian semangat	25		1
3.	Dukungan	Pemberian	13, 33, 38		3

	instrumental	bantuan materi			
		Pemberian bantuan jasa	48		1
4.	Dukungan informatif	Pemberian nasehat	15		1
		Pemberian saran	43		1
		Pemberian umpan balik (<i>feedback</i>)	16, 39		2

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Statistik deskriptif merupakan aktivitas pengumpulan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan mudah dipahami oleh pengguna data. Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran mengenai karakteristik dari serangkaian data tanpa mengambil kesimpulan umum (Ghozali, 2016:154). Tujuan dilakukannya analisis statistik deskriptif pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai:

a. Nilai minimum

Nilai minimum adalah nilai terendah dalam himpunan data yang diurutkan.

b. Nilai maksimum

Nilai maksimum adalah nilai tertinggi dalam himpunan data yang diurutkan.

c. Rata-rata (*mean*)

Mean adalah nilai rata-rata dalam suatu himpunan data. Mean dapat diketahui dengan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Nilai rata-rata

Σx = Jumlah semua nilai

n = Banyak data

d. Standar deviasi

Standar deviasi atau simpangan baku adalah persebaran data pada suatu sampel untuk melihat seberapa jauh atau seberapa dekat nilai data dengan rata-ratanya. Standar deviasi dapat diketahui dengan rumus:

$$SD = \frac{\sqrt{\sum fi(xi-\bar{x})^2}}{\sum fi}$$

Keterangan:

SD = Standar deviasi

x_i = Nilai tengah

\bar{x} = Nilai rata-rata

f_i = Frekuensi

e. Kategorisasi

Kategorisasi dilakukan untuk mengetahui skor skala subjek adalah tinggi, sedang, atau rendah. Rumus untuk mengetahui kategorisasi adalah:

Tabel 3. 4 *Kategorisasi data*

Rendah	$X < M - SD$
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$
Tinggi	$X \geq M + SD$

Keterangan:

M = Mean

SD = Standar deviasi

2. Uji asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang tujuannya untuk menguji data variabel bebas dan variabel terikat yang dimasukkan ke dalam persamaan regresi, sehingga sehingga bisa diketahui apakah data menyebar secara normal atau tidak normal (Ghozali, 2018:161). Pengerjaan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka data penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov sering digunakan untuk menentukan persebaran suatu sampel yang berasal dari populasi dengan distribusi tertentu (Chakravart, Laha, & Roy, 1967). Alasan lain penggunaan teknik Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini adalah karena subjek yang diteliti lebih dari 50 orang.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Pengerjaan uji linearitas pada penelitian ini berdasarkan pada pengambilan keputusan *linearity test of deviation from linearity*, yakni:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) $>$ dari probabilitas 0,05, ada hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) $<$ dari probabilitas 0,05, maka tidak ada hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.

3. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya item-item pertanyaan dalam kuesioner dengan cara

menghitung masing-masing butir pertanyaan dengan skor total (Ghozali, 2009:49). Berdasarkan tabel r dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dan signifikansi 0,05, uji validitas pada penelitian ini memiliki r tabel sebesar 0,1648.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur apakah suatu pernyataan kuesioner merupakan indikator dari suatu variabel atau suatu konstruk (Ghozali, 2009:47). Kemudian, penggunaan uji reliabilitas juga untuk mengetahui keteraturan suatu pengukuran. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016:41). Pengerjaan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan pengambilan keputusan:

- a) Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka data penelitian dinyatakan reliabel.
- b) Apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka data penelitian dinyatakan tidak reliabel.

4. Uji korelasi

Uji hipotesis berperan sebagai kerangka kerja untuk mempermudah pengerjaan penelitian. Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pengerjaan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *pearson product moment*. Analisis korelasi pearson atau dikenal juga dengan korelasi *pearson product moment* adalah analisis yang mengukur keeratan hubungan linier antara dua variabel yang memiliki distribusi data normal (Duwi Priyatno, 2014:123). Alasan penggunaan uji korelasi *pearson product moment* pada penelitian ini adalah karena jumlah data yang banyak dan data bersifat interval. Pedoman derajat hubungan yang digunakan pada uji korelasi ini adalah:

Tabel 3. 5 Pedoman derajat hubungan pearson correlation

Nilai Pearson Correlation	Keterangan
0,00 – 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 – 0,40	Korelasi lemah
0,41 – 0,60	Korelasi sedang
0,61 – 0,80	Korelasi kuat
0,81 – 1,00	Korelasi sempurna

5. Analisis regresi linear sederhana

Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Analisis ini juga dilakukan untuk menghasilkan hipotesis. Menurut Sugiyono (2015:260), analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel dependen akan berubah ketika nilai variabel independen dimanipulasi, diubah atau divariasikan. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear sederhana ini adalah:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) > dari probabilitas 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) < dari probabilitas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Fakultas Psikologi mulai dibuka pada tahun 1997/1998 dan berstatus sebagai jurusan ketika Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang masih berstatus sebagai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Dalam rangka pemantapan profesionalitas proses belajar mengajar dalam mendukung penyelenggaraan program pendidikan yang diselenggarakan, kemudian Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang melakukan kerjasama dengan Fakultas Psikologi Universitas Gadjahmada (UGM) di antaranya meliputi program pencangkakan dosen Pembina Mata Kuliah dan penyelenggaraan Laboratorium. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berupaya untuk mencetak cendekiawan Muslim yang mempunyai wawasan luas dalam ilmu psikologi yang dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip integrasi ilmu psikologi konvensional dengan khazanah ilmu-ilmu keislaman.

Adapun visi yang dijunjung di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim adalah:

“Terwujudnya Fakultas Psikologi Integratif dalam Memadukan Sains dan Islam yang Bereputasi Internasional.”

Adapun misi yang diterapkan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim adalah:

- a. Mencetak Lulusan Psikologi yang Berkarakter Ulul Albab.

- b. Menghasilkan Sains Psikologi yang Relevan dan Budaya Saing Tinggi.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dalam rentang waktu satu bulan, yakni Februari – Maret 2023.

3. Subjek penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa/i Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2019 sejumlah 222 orang. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dimana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Penentuan jumlah responden dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5% sehingga subjek yang terlibat dalam penelitian adalah sejumlah 142 orang (63,9%).

Alasan pemilihan mahasiswa/i Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai subjek penelitian adalah karena fenomena yang menjadi variabel penelitian peneliti temukan pada beberapa individu mahasiswa/i Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Alasan memilih mahasiswa angkatan 2019 adalah karena mahasiswa angkatan 2019 merupakan mahasiswa semester akhir yang diasumsikan lebih dekat dengan dunia kerja sehingga membutuhkan kesiapan kerja. Selain itu, pemilihan subjek mahasiswa juga peneliti lakukan untuk menjadi pembeda pada penelitian-penelitian sebelumnya.

4. Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan uji terpakai. Try out terpakai merupakan istilah yang digunakan untuk proses penelitian yang menggunakan sampel yang sama dengan sampel dalam

uji validitas dan reliabilitasnya (Setiadi, Matindas, & Chairy, 1998). Teknik uji terpakai ini dipilih karena mempunyai keunggulan dalam hal efisiensi dan kepraktisan.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan 2 skala, yakni skala kesiapan kerja dan skala dukungan sosial. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kesiapan kerja (Y) adalah skala kesiapan kerja sejumlah 31 aitem yang diadaptasi dari Istirahmi Septiana (2016). Adapun instrumen yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial orang tua (X) adalah skala dukungan sosial yang diadaptasi dari Ratna Tri Utami (2009) sejumlah 19 aitem. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert dengan 4 pilihan respon, yaitu 4 (Sangat Setuju), 3 (Setuju), 2 (Tidak Setuju), 1 (Sangat Tidak Setuju). Skala likert dengan 4 pilihan respon dipilih agar responden dapat memilih salah satu antara cenderung pro atau kontra dengan pernyataan yang diberikan dan tidak ada jawaban netral.

5. Administrasi pengambilan data

Prosedur yang peneliti lakukan pada saat pengambilan data adalah:

- a. Membuat *Google form* berisi kuesioner yang sesuai dengan variabel penelitian.
- b. Menyebarkan link *Google form* kuesioner ke subjek yang dituju.

6. Hambatan penelitian

Hambatan yang terjadi pada saat pelaksanaan penelitian adalah link google form yang tidak bisa dibuka, subjek yang tidak serius dalam mengisi sehingga peneliti harus mencari subjek lain sebagai pengganti, dan subjek yang lambat merespon sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam proses pengambilan data.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis deskriptif

Berdasarkan penghitungan menggunakan *IBM SPSS Statistic 22 for Windows*, ditemukan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi pada skor berikut:

Tabel 4. 1 *Analisis deskriptif statistik*

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Dukungan sosial orang tua (X)	31	75	56,7	7,3
Kesiapan kerja (Y)	71	119	94	8,7

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial orang tua memiliki nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum sebesar 75, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 56,7, serta nilai standar deviasi sebesar 7,3. Sementara itu, variabel kesiapan kerja memiliki nilai minimum sebesar 71, nilai maksimum sebesar 119, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 94, serta nilai standar deviasi sebesar 8,7.

a. Analisis deskriptif dukungan sosial orang tua

Tabel 4. 2 *Kategorisasi dukungan sosial orang tua*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < M - SD$ $X < 56,7 - 7,3$ $X < 49,4$	17	12%
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$ $56,7 - 7,3 \leq X < 56,7 + 7,3$	100	70,4%

	$49,4 \leq X < 64$		
Tinggi	$X \geq M + SD$ $X \geq 56,5 + 7,5$ $X \geq 64$	25	17,6%
Total		142	100 %

Berdasarkan tabel kategorisasi tersebut, dapat dilihat bahwa apabila subjek mendapat hasil kurang dari 49,4 maka dukungan sosial orang tua subjek berada pada kategori rendah, apabila subjek mendapat hasil antara 49,4 sampai dengan kurang dari 64 maka dukungan sosial orang tua subjek berada pada kategori sedang, dan apabila subjek mendapat hasil sama dengan atau lebih dari 64 maka dukungan sosial orang tua subjek berada pada kategori tinggi.

Dari keseluruhan subjek yang berjumlah 142, sebanyak 17 orang atau 12% dari sejumlah subjek memiliki dukungan sosial orang tua pada kategori rendah, sebanyak 100 orang atau 70,4% dari sejumlah subjek memiliki dukungan sosial orang tua pada kategori sedang, dan sebanyak 25 orang atau 17,6% dari sejumlah subjek memiliki dukungan sosial orang tua pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini menerima dukungan sosial orang tua pada kategori sedang.

b. Analisis deskriptif kesiapan kerja

Tabel 4. 3 *Kategorisasi kesiapan kerja*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < M - SD$ $X < 94 - 8,7$ $X < 85,3$	24	16,9%

Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$ $94 - 8,7 \leq X < 94 + 8,7$ $85,3 \leq X < 102,7$	90	63,4%
Tinggi	$X \geq M + SD$ $X \geq 94 + 8,7$ $X \geq 102,7$	28	19,7%

Berdasarkan tabel kategorisasi tersebut, dapat dilihat bahwa apabila subjek mendapat hasil kurang dari 85,3 maka kesiapan kerja subjek berada pada kategori rendah, apabila subjek mendapat hasil antara 85,3 sampai dengan kurang dari 102,7 maka kesiapan kerja subjek berada pada kategori sedang, dan apabila subjek mendapat hasil sama dengan atau lebih dari 102,7 maka kesiapan kerja subjek berada pada kategori tinggi.

Dari keseluruhan subjek yang berjumlah 142, sebanyak 24 orang atau 16,9% dari sejumlah subjek memiliki kesiapan kerja pada kategori rendah, sebanyak 90 orang atau 63,4% dari sejumlah subjek memiliki kesiapan kerja pada kategori sedang, dan sebanyak 28 orang atau 19,7% dari sejumlah subjek memiliki kesiapan kerja pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki kesiapan kerja pada kategori sedang.

2. Uji asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018:161).

Pengerjaan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka data penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan penghitungan menggunakan *IBM SPSS Statistic 22 for Windows*, ditemukan nilai signifikansi uji normalitas yaitu:

Tabel 4. 4 Hasil uji normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Dukungan sosial orang tua	0,2	Normal
Kesiapan kerja	0,67	Normal

Berdasarkan tabel uji normalitas tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada variabel dukungan sosial orang tua adalah 0,2 dan nilai nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada variabel kesiapan kerja adalah 0,67. Karena hasil uji normalitas kedua variabel tersebut lebih dari nilai signifikansi 0,05, maka sebaran data tersebut dinyatakan normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Pengerjaan uji linearitas pada penelitian ini berdasarkan pada pengambilan keputusan *linearity test of deviation from linearity*, yakni:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) $>$ dari probabilitas 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) $<$ dari probabilitas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan penghitungan menggunakan IBM SPSS Statistic 22 for Windows, ditemukan nilai signifikansi *deviation from linearity* yaitu sebesar 0,182. Karena hasil uji linearitas kedua variabel tersebut lebih dari nilai signifikansi 0,05, maka sebaran data tersebut dinyatakan linear.

3. Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya item-item pertanyaan dalam kuesioner dengan cara menghitung masing-masing butir pertanyaan dengan skor total (Ghozali, 2009:49). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik *correlate – bivariate*. Berdasarkan tabel r dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dan signifikansi 0,05, uji validitas pada penelitian ini memiliki r tabel sebesar 0,1648. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah:

a) Uji validitas dukungan sosial orang tua

Tabel 4. 5 Hasil uji validitas skala dukungan sosial orang tua

P	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,455	0,1648	Valid
2	0,233	0,1648	Valid
3	0,490	0,1648	Valid
4	0,395	0,1648	Valid
5	0,464	0,1648	Valid
6	0,140	0,1648	Tidak valid
7	0,528	0,1648	Valid
8	0,278	0,1648	Valid

9	0,166	0,1648	Valid
10	0,414	0,1648	Valid
11	0,480	0,1648	Valid
12	0,540	0,1648	Valid
13	0,600	0,1648	Valid
14	0,440	0,1648	Valid
15	0,466	0,1648	Valid
16	0,478	0,1648	Valid
17	0,450	0,1648	Valid
18	0,466	0,1648	Valid
19	0,330	0,1648	Valid

b) Uji validitas kesiapan kerja

Tabel 4. 6 Hasil uji validitas skala kesiapan kerja

P	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,289	0,1648	Valid
2	0,177	0,1648	Valid
3	0,362	0,1648	Valid
4	0,341	0,1648	Valid
5	0,228	0,1648	Valid
6	0,135	0,1648	Tidak valid
7	0,041	0,1648	Tidak valid

8	0,147	0,1648	Tidak valid
9	0,243	0,1648	Valid
10	0,291	0,1648	Valid
11	0,326	0,1648	Valid
12	0,117	0,1648	Tidak valid
13	0,344	0,1648	Valid
14	0,293	0,1648	Valid
15	0,390	0,1648	Valid
16	0,375	0,1648	Valid
17	0,395	0,1648	Valid
18	0,457	0,1648	Valid
19	0,294	0,1648	Valid
20	0,307	0,1648	Valid
21	0,317	0,1648	Valid
22	0,358	0,1648	Valid
23	0,290	0,1648	Valid
24	0,343	0,1648	Valid
25	0,384	0,1648	Valid
26	0,297	0,1648	Valid
27	0,359	0,1648	Valid
28	0,490	0,1648	Valid

29	0,304	0,1648	Valid
30	0,300	0,1648	Valid
31	0,373	0,1648	Valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur apakah suatu item pertanyaan kuisioner merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:47). Kemudian, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keteraturan suatu pengukuran. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016:41). Pengerjaan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan pengambilan keputusan:

- c) Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka data penelitian dinyatakan reliabel.
- d) Apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka data penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan penghitungan menggunakan IBM SPSS Statistic 22 for Windows, ditemukan nilai signifikansi uji reliabilitas:

Tabel 4. 7 Hasil uji reliabilitas skala penelitian

Cronbach's Alpha	N of Items
0,836	50

Berdasarkan tabel uji reliabilitas tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,836. Karena hasil uji reliabilitas kedua variabel tersebut lebih dari nilai signifikansi 0,6, maka sebaran data tersebut dinyatakan reliabel.

4. Uji korelasi

Uji hipotesis berperan sebagai kerangka kerja untuk mempermudah pengerjaan penelitian. Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pengerjaan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *pearson product moment*. Analisis korelasi pearson atau dikenal juga dengan korelasi *pearson product moment* adalah analisis yang mengukur keeratan hubungan linier antara dua variabel yang memiliki distribusi data normal (Duwi Priyatno, 2014:123). Alasan penggunaan uji korelasi *pearson product moment* pada penelitian ini adalah karena jumlah data yang banyak dan data bersifat interval. Pedoman derajat hubungan yang digunakan pada uji korelasi ini adalah:

Tabel 4. 8 Pedoman derajat hubungan *pearson correlation*

Nilai Pearson Correlation	Keterangan
0,00 – 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 – 0,40	Korelasi lemah
0,41 – 0,60	Korelasi sedang
0,61 – 0,80	Korelasi kuat
0,81 – 1,00	Korelasi sempurna

Berdasarkan penghitungan menggunakan IBM SPSS Statistic 22 for Windows, ditemukan nilai signifikansi *pearson correlation* yaitu sebesar 0,444. Apabila dilihat dari pedoman derajat hubungan *pearson correlation*, korelasi pada persebaran data ini berada pada kategori korelasi sedang.

5. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh suatu variabel dengan

variabel lain. Analisis ini juga dilakukan untuk menemukan hipotesis. Sugiyono (2015:260) analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi, diubah, atau dinaik-turunkan. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear sederhana ini adalah:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) < dari probabilitas 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) > dari probabilitas 0,05, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan penghitungan menggunakan IBM SPSS Statistic 22 for Windows, ditemukan nilai signifikansi uji reliabilitas:

Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Dependent Variable	Predictors	R. Square	Sig
Work Readiness	Parental Social Support	0,305	0,000

Berdasarkan tabel tersebut, ditemukan nilai F hitung adalah 61,366 dengan signifikansi 0,000. Karena hasil analisis regresi linear sederhana kedua variabel tersebut kurang dari nilai signifikansi 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel X (*Work Readiness*) terhadap variabel Y (*Parental Social Support*) dengan kontribusi sebesar 30,5% dan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 69,5%.

C. Pembahasan

1. Tingkat *parental social support*

Dukungan orang tua adalah bantuan yang diberikan kepada anggota keluarga lain meliputi barang, jasa, informasi, serta nasihat yang dapat membuat anak merasa disayang, dihargai, dan merasa nyaman (Taylor; dalam Martalisa dan Budi Setiani, 2013). Dukungan sosial orang tua adalah pemberian pertolongan dari orang tua kepada

anak dimana pertolongan itu menumbuhkan perasaan positif dan menumbuhkan rasa yakin anak kepada diri sendiri (Wijaya & Pratitis, 2012:44).

Dari keseluruhan subjek yang berjumlah 142, sebanyak 17 orang atau 12% dari sejumlah subjek memiliki dukungan sosial orang tua pada kategori rendah, sebanyak 100 orang atau 70,4% dari sejumlah subjek memiliki dukungan sosial orang tua pada kategori sedang, dan sebanyak 25 orang atau 17,6% dari sejumlah subjek memiliki dukungan sosial orang tua pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini menerima dukungan sosial orang tua pada kategori sedang.

Dalam penelitian ini, tingkat dukungan sosial orang tua mahasiswa berada pada kategori sedang karena masih banyak mahasiswa yang pendapatnya kurang didengar oleh orang tua, kemampuannya diremehkan oleh orang tua, kurang diberi arahan mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan, dan jarang diikuti berbagai kegiatan oleh orang tua untuk bekal masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Herin dan Dian Ratna Sawitri (2017) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang tinggi dihasilkan dari rangsangan emosional yang positif dari orang-orang terdekat. Dukungan sosial orang tua terdiri dari informasi atau saran baik dalam bentuk verbal maupun non-verbal, bantuan atau tindakan nyata yang diberikan melalui kedekatan sosial (orang tua), atau karena kehadiran orang tua yang memiliki manfaat atau dampak emosional pada perilaku anak (Gottlieb dalam Smet, 1994:135). Hal ini sesuai dengan pendapat Cobb (dalam Sarafino, 1994:102), yang menyatakan bahwa dukungan sosial orang tua terdiri dari pengetahuan yang mengarahkan individu untuk percaya bahwa orang tua mereka peduli dan mencintai mereka. Alhafid & An (2020) menemukan bahwa individu dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi memiliki pandangan yang lebih optimis terhadap berbagai hal, termasuk masa depannya.

Dalam Islam dukungan sosial disebut dengan tolong menolong (ta'awun). Islam pada dasarnya mengajarkan mengenai kepedulian, mengasihi, dan sayang pada sesama. Hal tersebut diserukan dalam QS. Al-Balad : 17.

2. Tingkat *work readiness*

Menurut Caballero dan Walker (2011:45), kesiapan kerja merupakan sikap serta atribut yang membuat mahasiswa atau lulusan siap menghadapi dunia kerja. Fitriyanto (2006:9), menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kondisi dimana kematangan fisik, kematangan mental, dan pengalaman bergerak secara serasi sehingga individu mampu untuk melakukan kegiatan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Kesiapan kerja individu dapat dicapai bilamana individu tersebut memperkuat atribut-atribut psikologis dalam dirinya yang dapat membantunya dalam mempertahankan pekerjaan atau memperoleh pekerjaan (Cabellero & Walker, 2010). Di sisi lain, Taylor (2005) mengatakan bahwa kesiapan kerja mengacu pada kemampuan individu (mahasiswa) untuk mengenal dirinya sendiri, mengetahui keterampilannya, dan menemukan pekerjaan yang cocok (setelah menyelesaikan pendidikannya). Menurut Baiti, Abdullah, dan Rochmidowati (2017:131), kesiapan kerja sangat penting agar mahasiswa memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam kehidupan profesional sehingga nantinya dapat bersaing dengan lulusan lainnya.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa subjek yang berjumlah 142, sebanyak 24 orang atau 16,9% dari sejumlah subjek memiliki kesiapan kerja pada kategori rendah, sebanyak 90 orang atau 63,4% dari sejumlah subjek memiliki kesiapan kerja pada kategori sedang, dan sebanyak 28 orang atau 19,7% dari sejumlah subjek memiliki kesiapan kerja pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki kesiapan kerja pada kategori sedang.

Kategori dengan persentase paling besar adalah kategori sedang yakni terdapat sejumlah 90 orang atau 63,4%. Knight dan Yorke (2004) mengemukakan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berupa pemahaman, keterampilan, keyakinan, dan kemampuan diri. Sedangkan faktor eksternal yaitu dukungan keluarga, pengalaman bekerja, dan informasi tentang dunia kerja. Indah (2019:71) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kategori sedang pada kesiapan kerja mahasiswa disebabkan karena masih banyak mahasiswa semester akhir yang belum percaya pada kemampuan yang dimiliki, belum mempunyai pandangan akan bekerja dimana setelah lulus nanti, dan pekerjaan apa yang akan dilakukan setelah lulus nanti. Dalam penelitian ini, tingkat kesiapan kerja mahasiswa berada pada kategori sedang karena masih banyak mahasiswa yang tidak berani bertanya akan hal-hal yang belum dimengerti, kurangnya kemampuan menyesuaikan diri, kurangnya kreativitas, dan kurang memiliki pemahaman teori yang kuat mengenai bidang kerja yang diinginkan.

Kesiapan kerja yang tinggi dapat dilihat ketika seorang siswa berurusan dengan semua pekerjaan yang diperlukan sesuai dengan persyaratan. Hal ini sesuai dengan Pool dan Sewell (2007:279) bahwa kesiapan kerja yang tinggi membutuhkan banyak hal, yaitu keahlian di bidangnya, wawasan luas, pemahaman, dan kepribadian yang baik yang menjadikan individu dapat memilih dan merasa nyaman dalam pekerjaan mereka sehingga tercapai kesuksesan. Kesadaran mahasiswa akan persiapan memasuki dunia kerja dan tersedianya lingkungan yang kondusif meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa (Latif et. al, 2017:35). Selain itu, ada sikap-sikap tertentu yang umumnya dituntut dalam kehidupan profesional. Individu dapat mengembangkan sikap ini dalam perkuliahan. Walker et al (2011) mengatakan bahwa sikap yang perlu dikembangkan adalah sikap yang mengedepankan hubungan antar manusia, sikap yang fleksibel untuk beradaptasi dengan situasi kehidupan kerja yang berbeda, sikap positif

terhadap pekerjaan dan keinginan untuk terus belajar secara teratur, serta memperluas pemahaman dan keterampilan.

Istilah “bekerja” dalam Islam berarti tidak hanya mencari nafkah untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga dengan menghabiskan siang atau malam tanpa henti, dari fajar hingga senja tanpa lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk kegiatan atau kerja yang didalamnya terdapat kebaikan dan keberkahan baik itu untuk diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat sekitar, serta negara. Dengan kata lain, pekerjaan dilakukan oleh orang-orang yang menggunakan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri sendiri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menjadi beban orang lain. Hal tersebut seperti yang terkandung dalam surat At-Taubah : 105.

3. Pengaruh *parental social support* terhadap *work readiness*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial orang tua terhadap kesiapan kerja mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel tersebut, peneliti menggunakan *IBM SPSS Statistic 22 for Windows* dengan menggunakan metode *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan dua skala yang disebar melalui *Google form* yaitu skala dukungan sosial orang tua yang diadaptasi dari Ratna Tri Utami (2009) sejumlah 19 aitem dan skala kesiapan kerja yang diadaptasi dari Istirahmi Septiana (2016) sejumlah 31 aitem.

Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan, ditemukan nilai signifikansi uji korelasi *pearson correlation* pada penelitian ini adalah sebesar 0,444. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *Parental Social Support* terhadap *Work Readiness* mahasiswa angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan keterangan korelasi sedang. Selanjutnya, hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X (*Work Readiness*) terhadap variabel Y (*Parental Social*

Support) dengan kontribusi sebesar 30,5% dan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 69,5%.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kehidupan sosial yang baik sangat membantu dalam penerimaan informasi, dukungan, dan bimbingan untuk kehidupan yang lebih baik. Hal ini juga terlihat dalam dunia kerja, dimana kesiapan kerja muncul dan berkembang dengan baik dengan bantuan dukungan sosial. Jika aspek dukungan sosial secara keseluruhan berperan baik dan dapat dirasakan individu saat memasuki kehidupan profesional, hal ini berdampak positif pada peningkatan kesiapan kerja.

Savickas & Porfeli (2012) menyatakan bahwa kesiapan kerja berkembang dan berubah seiring dengan interaksi individu dan lingkungan. Dalam konteks perubahan masa transisi dari sekolah ke dunia kerja, lulusan sangat membutuhkan dukungan sumber daya untuk membangun karir masa depannya, termasuk dukungan sosial dari keluarga, guru dan teman. Frana dan Kumaidi (2021:98) berpendapat bahwa individu yang memasuki dunia kerja dihadapkan pada gambaran ketidakpastian tentang dunia yang akan dialami di masa depan, sehingga diperlukan dukungan, kepedulian dan, perhatian dari orang-orang di sekitar. Keyakinan bahwa segala sesuatu telah dipelajari dan dipersiapkan pada saat di lingkungan pendidikan akan mampu menghadapi keraguan dan tantangan dunia kerja. Hal lain yang terkadang menjadi kendala saat akan terjun ke lapangan pekerjaan adalah informasi-informasi umum yang berkaitan dengan dunia kerja, seperti proses pencarian kerja, syarat masuk, kondisi/lingkungan kerja, dan lain-lain, sehingga dukungan akan informasi dan jaringan sosial sangat dibutuhkan untuk memberikan pemahaman dan informasi serta perasaan tenang karena merasa berada dalam lingkungan yang memiliki perhatian.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Lestari (2021) dimana terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK

Muhammadiyah 02 Boja Kendal. Lebih lanjut, riset yang dilakukan oleh Winda Dwi Ayuningsih, Arifin Nur Budiono, dan Fakhruddin Mutakin (2022), menunjukkan bahwa terdapat hubungan dukungan sosial orang tua terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Pesantren Satelit Hidayatul Hasan Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021. Penelitian yang dilakukan oleh Baiti dan Sudji (2014) juga memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja siswa SMK Program Studi Keahlian Teknik Elektronika se-Kabupaten Sleman.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan mengenai pengaruh *parental social support* terhadap *work readiness* mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat dukungan sosial orang tua yang diterima mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang rata-rata berada kategori sedang dengan persentase 70,4% atau sebanyak 100 orang. Hal ini dikarenakan masih banyak mahasiswa yang pendapatnya kurang didengar oleh orang tua, kemampuannya diremehkan oleh orang tua, kurang diberi arahan mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan, dan jarang diikuti berbagai kegiatan oleh orang tua untuk bekal masa depan.
2. Tingkat kesiapan kerja mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang rata-rata berada kategori sedang dengan persentase 63,4% atau sebanyak 90 orang. Hal ini dapat terjadi karena masih banyak mahasiswa yang tidak berani bertanya akan hal-hal yang belum dimengerti, kurangnya kemampuan menyesuaikan diri, kurangnya kreativitas, dan kurang memiliki pemahaman teori yang kuat mengenai bidang kerja yang diinginkan.
3. Berdasarkan hasil analisis uji korelasi menggunakan *pearson correlation*, korelasi antara dukungan sosial orang tua dengan kesiapan kerja mendapat nilai signifikansi 0,444. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara dukungan sosial orang tua dan kesiapan kerja mahasiswa dengan kategori korelasi sedang. Korelasi positif tersebut menandakan semakin tinggi penerimaan

dukungan sosial orang tua, semakin tinggi pula kesiapan kerja individu. dan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X (*Work Readiness*) terhadap variabel Y (*Parental Social Support*) dengan kontribusi sebesar 30,5% dan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 69,5%, sehingga hipotesis H1 diterima.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa

Berdasarkan kesimpulan diatas, diketahui bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang masih termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut kemungkinan memberi pengaruh terhadap pencapaian karir mahasiswa setelah lulus dari dunia perkuliahan. Mahasiswa disarankan untuk menjadi lebih aktif mencari tau hal-hal yang belum dimengerti sebagai cara untuk menambah wawasan, keterampilan, kecakapan, dan kreatifitas sebelum memasuki dunia kerja. Mahasiswa juga disarankan untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pengalaman hidup yang diterima. Selain itu, mahasiswa disarankan untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan sehingga mengetahui gambaran situasi dan bidang kerja yang akan dihadapi.

2. Bagi Orang Tua

Berdasarkan kesimpulan diatas, diketahui bahwa tingkat dukungan sosial orang tua mahasiswa angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang masih termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut sedikit banyak memberi pengaruh pada kesiapan kerja mahasiswa. Orang tua disarankan untuk lebih mendengar dan mempertimbangkan pendapat anak dan memberi kepercayaan serta arahan atas hal-hal positif yang dilakukan oleh anak khususnya hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan anak. Orang tua juga

diharapkan mampu memberi gambaran mengenai dunia kerja sebagai bekal anak sebelum terjun langsung ke dunia kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, ditemukan bahwa dukungan sosial orang tua berkorelasi secara positif dengan kesiapan kerja tetapi masih dalam kategori korelasi sedang. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menemukan variabel lain yang mampu berkorelasi kuat dengan kesiapan kerja pada mahasiswa sebagai pengetahuan atau bekal untuk mahasiswa khususnya yang akan terjun ke dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R. M. (2021). *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Adelina, Delia. (2018). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah. Malang.
- Adnan, A. Z, et. al. (2016). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Harga Diri Remaja Desa Wonoayu Kecamatan Wajak*. *Jurnal Psikoislamika*, 13(2), 53-58.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health How People Manage Stress and Stay Well*. Jossey-Bass.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayuningsih, W. D., Arifin, N. B., Fakhruddin, M. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pesantren Satelit Hidayatul Hasan Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021*. *Ristekdik (Jurnal Bimbingan dan Konseling)*, 7(1), 72-76.
- Aziti, T. M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X*. *Management and Enterpreneurship Journal*, 2(2), 74.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022). *Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,83 Persen dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 2,89 Juta Rupiah Per Bulan*. URL: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen.html>

- Baiti, Ahmad A., Sudji Munadi. (2014). *Pengaruh Pengalaman Praktik, Prestasi Belajar Dasar Kejuruan Dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK*. Jurnal Pendidikan Vokasi, 4(2), 164-180.
- Baiti, Rizki D., Abdullah, S. M, Rochmidowati, N. S. (2017). *Career Self Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir*. Jurnal Psikologi Integratif, 5(2), 128-141.
- Bandura, Albert. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. Worth Publishers.
- Brady, R. (2010). *Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator*. Jakarta: Akasia.
- Brown dalam Anoraga, P. (1998). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). *Work Readiness in Graduate Recruitment and Selection: A Review of Current Assessment Methods*. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 1 (1), 13-25.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller, 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 (2), 41-54.
- Chakravarti, Laha and Roy. (1967). *Handbook of Methods of Applied Statistics Vol.I*. John Wiley and Sons 392-394 (in Engineering Statistics Handbook).
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. (Diterjemahkan Oleh Kartono, K) Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Cutrona, C. E, et. Al. (1994). *Perceived Parental Social Support and Academic Achievement: An Attachment Theory Perspective*. Journal of Personality and Social Psychology, 66(2), 369-378.
- Cranmer, S. (2006). *Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes*. Journal of Studies in Higher Education, 31, (2), 169–184.
- Dalyono, M. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dany, A. I. (2015). *Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Batu)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 24(2), 2.
- Firmansyah. (2017). *Motivasi Dalam Organisasi Usaha*. Jurnal Profit, 4(2), 185-194.

- Ghufron, M. N dan Risnawati, Rini. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Gini, A.R., Sullivan, T. (1987). *Work: The Process and The Person*. Journal of Business Ethics 6, 649-655.
- Gottlieb, B.H. (1983). *Social Support Strategie: Guideliness for Mental Health Practice*. London: Sage Publication.
- Gregory Moorhead., & Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi (Edisi 9)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, Debita A. F., Ella, Jauvani S. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Paramedic*. Akuntabel, 16(1), 47-53.
- Hasan, Aliah B. P. (2008). *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hersey, P., & Ken, B. (1994). *Management Of Organizational Behavior. Utilizing Human Behavior*. New Jersey: Prentice-hall International, Inc.
- Hurlock, E.B. (2004). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Ke-lima*. Yogyakarta: Erlangga.
- Indah, F. (2019). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Indrayana, F. M., Kumaidi. (2021). *Dukungan Sosial, Optimisme, Harapan dan Kesiapan Kerja Siswa*. Jurnal Sains Psikologi, 10(2), 93-100.
- Kartini, K. (1991). *Menyiapkan dan Memandu Karier*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kurniawan, M. R., Priyanggarsi A. T. S., Khotimah, H. (2022). *Pengaruh Optimisme Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII SMK Di Kecamatan Bangil*. UNMER Malang: Seminar Nasional Sistem Informasi.
- Kuswana, W. Sunaryo. (2013). *Dasar-dasar Pendidikan Vokasi & Kejuruan*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, Ratna. (2021). *Hubungan Antara Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Di SMK*

- Muhammadiyah 02 Boja Kendal*. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang.
- Majeed, N. (2016). *Parental Social Support: Its Role In Upbringing Of Children*. International Education & Research Journal (IERJ), 2(11), 49-52.
- Malwa, R. (2017). *Dukungan Sosial Orangtua Dengan Motivasi Belajar Siswa Putra Tahfidz Al-Quran*. PSIKIS - Jurnal Psikologi Islami, 3(2), 137-144.
- Martalisa, W. & Budisetyani, W. (2013). *Hubungan Intensitas Keikutsertaan Hypnobirthing Dengan Tingkat Kecemasan Ibu Hamil di Gianyar*. Jurnal Psikologi Udayana, 1(2), 116-128.
- Maslihah, S. (2011). *Studi Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Sosial Di Lingkungan Sekolah Dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat*. Jurnal Psikologi Undip, 10(2), 103-114.
- Mashigo, A. C. L. 2014. *Factor influencing work readiness of graduates: an exploratory study*. Thesis degree of master of commerce (industrial psychology), Stellenbosch University.
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). *Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects Do They Have on Graduate Labor Market Outcomes?* Education Economics, 17(1), 1-30.
- McClelland, David. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Simon and Schuster.
- McClelland, David. C. (1987). *Human Motivation*. New York: The Press Syndicate of The University of Chambridge.
- Muthi'ah, N. (2021). *Hubungan Career Self-Efficacy dengan Work Readiness Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Muspawi, M., Ayu, L. (2020). *Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja*. Jurnal Literasiologi, 4(1), 111-117.
- Muyasaroh, A.B. (2013). *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Dan Locus Of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Surakarta*. Jurnal Jupe UNS, 1 (1), 111.

- O'Leary, S. (2016). *Graduates' experiences of, and attitudes towards, the inclusion of employability-related support in undergraduate degree programmes: Trends and variations by subject discipline and gender*. *Journal of Education and Work*, 30(1), 1-22.
- Potgieter, I. L., & Coetzee, M. (2013). *Employability Attributes And Personality Preferences Of Postgraduate Business Management Students*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1).
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Prihandini, G. R. (2021). *Pengembangan Alat Ukur Sense Of Coherence Untuk Mahasiswa Di Indonesia*. *Anfusina: Journal of Psychology*, 4(2), 165-180.
- Rahman, Annisa F. (2017). *Hubungan Internal Locus of Control Dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. *Psikoborneo*, 4(1), 91-98.
- Robbins, S. P., Judge, A. T. (2007). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roy, B. (2013). *Emotional intelligence and academic achievement motivation among adolescents: A Relationship Study*. *Journal of arts, Science & Commerce*, 4(2), 126-130.
- Ryckman, R. M. (2008). *Theories of Personality-Ninth Edition*. USA: Thomson Wadsworth.
- Santrock, John. W. (2012). *Life-Span Development Thirteenth Edition*. University of texas, Dallas : Mc Grow-Hill Companies.
- Saputri, M. A. W., Endang, S. I. (2011). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Depresi Pada Lanjut Usia Yang Tinggal Di Panti Wreda Wening Wardoyo Jawa Tengah*. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1), 65-72.
- Saslanto, D. N. (2016). *Pengaruh Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Pilihan Karir Siswa SMK Muhammadiyah 1 Prambanan*. Skripsi. Jurusan Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries*. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Seligman, M. E. P. (2008). *Menginstal Optimisme: Bagaimana Cara Mengubah Pemikiran dan Kehidupan*. Bandung: PT. Karya Kita.
- Septiana, I., Nugraha, S. P. (2016). *Experience On The Job Training And Readiness Working Students*. Universitas Islam Indonesia.
- Shobah, W., & Laily, N. (2012). *Hubungan Antara Tingkat Self Efficacy Dengan Tingkat Kecemasan Menghadapi Persaingan Untuk Mendapatkan Pekerjaan Pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Muhammadiyah Gresik*. *Jurnal Psikosains*, 4 (2), 1-10.
- Shochib, M. (2010). *Pola Asuh Orang Tua (Dalam Membantu Anak Mengembangkan Diiplin Diri Sebagai Pribadi Yang Berkarakter)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism How To Change Your Mind And Your Life*. New York: Vintage.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Smet, Bart. (1999). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Grasindo
- Snyder, D. K, Gordon, K. C., & Baucom, D. H., &. (2000). *The Use of Forgiveness in Marital Therapy*. In M. E. McCullough, K. I. Pargament, & C. E. Thoresen (Eds.), *Forgiveness: Theory, Research, and Practice*. New York, NY: Guilford Press.
- Snyder, C. R., Shorey. S., dkk. (2002). *Hope and Academic Success in College*. *Journal of Educational Psychology*, 94(4), 820-826.
- Sondang, P. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 169.
- Stanley & Beare. (2007). *Buku Ajar Keperawatan Gerontik*. Jakarta: EGC
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Susanto, N. H., Lestari, C. (2018). *Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland*. Edukasia Islamika, 190.
- Suyanto, F., Elvi, R., Abel, T. (2019). *Pengaruh Minat Kerja Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*. EcoGen, 2(2), 187-196.
- Stevani & Yulhendri. (2014). *Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Academic self efficacy Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang*. Jurnal Ilmu Sosial dan Politik 1(1), 53-61.
- Sulastiana, M., Rezki, A. S. (2017). *Psychological Readiness & Job Readiness Training: Membangun Kesiapan Sarjana Baru Untuk Bekerja*. JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan), 5(1), 1-18.
- Taylor, Shelly E. (1995). *Health Psychology. Third Edition*. New York : McGraw-Hill Companies.
- Taylor, Shelly E. (2006). *Health Psychology. Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Tiara, N. A. (2021). *Hubungan Dukungan Sosial Orangtua Dan Motivasi Belajar Dengan Minat Melanjutkan Studi Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa SMAN 2 XIII Koto Kampar Di Masa Pandemi Covid-19*. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau.
- Utami, Anita S. (2016). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Utami, Ratna T. (2009). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Orang Tua Dengan Kepercayaan Diri Pada Remaja Tunarungu (Penelitian Pada Siswa SLB YPPALB Kota Magelang)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang.
- Walian, Armansyah. (2013). *Konsepsi Islam Tentang Kerja: Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim*. An Nisa'a, 8(1), 63-80.

- Waruwu & Sukardi. (2006). *Korelasi Antara Optimisme Dan Prestasi Akademik Siswa SD Santa Maria Kelas 6 Di Cirebon*. *Jurnal Psikologi*, 4(1), 55-71.
- Weiss, R. S. (1974). *The provisions of social relationships*. In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others* (pp. 17-26). Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Wijaya, I. P., & Pratitis, N. T. (2012). *Efikasi Diri Akademik, Dukungan Sosial Orang Tua Dan Penyesuaian Diri Mahasiswa Dalam Perkuliahan*. *Jurnal Persona*, (1)1, 40-52.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 1124 /FPsi.1/PP.009/7/2023
Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

14 Juli 2023

Kepada Yth.
**Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang**
di
Malang

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : YOVIE ELMIRA RACHMA / 19410121
Tempat Penelitian : Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Angkatan 2019 Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Waktu penelitian tanggal 17 juli sd 31 Agustus 2023
Dosen Pembimbing : 1. Andik Rony Irawan, M.Si.
2. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

Lampiran 2 Skala Uji Terpakai

A. Skala Kesiapan Kerja

Adaptasi dari Istirahmi Septiana, 2016

No.	Pernyataan	Kategori
1.	Saya tidak bisa menerima kritikan.	U
2.	Saya merasa sulit untuk memulai mengerjakan tugas.	U
3.	Saya mampu menghadapi setiap tuntutan yang ada.	F
4.	Saya merasa tidak nyaman untuk bertanya ketika saya tidak mengerti.	U
5.	Saya merasa tidak sanggup menghadapi keadaan yang menantang.	U
6.	Saya tidak suka diperintah untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari kebiasaan.	U
7.	Saya merasa tertekan ketika saya menghadapi banyak hal sekaligus.	U
8.	Saya menolak kritikan yang diajukan orang lain.	U
9.	Saya tidak suka ide untuk berubah.	U
10.	Saya belajar dari teman-teman saya.	F
11.	Saya tidak suka mempelajari hal-hal yang baru.	U
12.	Saya mempelajari sebanyak mungkin tentang organisasi.	F
13.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan.	F
14.	Saya adalah orang yang terbuka untuk	F

	kesempatan belajar dan berkembang.	
15.	Saya sangat ingin terjun langsung ke dalam dunia kerja.	F
16.	Saya memahami bahwa umpan balik yang diberikan merupakan kesempatan untuk belajar.	F
17.	Saya ingin segera bekerja dan terlibat dalam suatu proyek.	F
18.	Saya yakin akan pengetahuan yang telah saya pelajari.	F
19.	Saya memiliki pemahaman teori yang kuat tentang bidang kerja.	F
20.	Orang-orang menemui saya untuk mendapatkan ide-ide baru dan orisinal.	F
21.	Saya menyadari akan kekuatan yang saya miliki.	F
22.	Saya menyadari akan kelemahan yang saya miliki.	F
23.	Saya memahami bahwa berhasil dalam bekerja adalah penting.	F
24.	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari ke dalam dunia kerja.	F
25.	Saya mampu untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah yang rumit.	F
26.	Saya mampu menyesuaikan berbagai tuntutan.	F
27.	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan sosial yang berbeda.	F
28.	Saya mampu mengembangkan hubungan baik dengan orang lain.	F
29.	Saya mampu menampilkan diri dengan mudah.	F

30.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan mudah dalam lingkungan baru.	F
31.	Saya mampu bekerja dalam kelompok.	F

B. Skala Dukungan Sosial Orang Tua

Adaptasi dari Ratna Tri Utami, 2009.

No.	Pernyataan	Kategori
1.	Saya dimengerti dan dipahami oleh orang tua apabila ada masalah yang sedang saya hadapi.	F
2.	Saya diikuti berbagai kegiatan oleh orang tua untuk bekal di masa depan.	F
3.	Orang tua selalu menunjukkan kasih sayang kepada saya setiap saat.	F
4.	Saya diberi dorongan berupa semangat oleh orang tua ketika saya mengalami kegagalan untuk dapat memperbaiki kegagalan tersebut.	F
5.	Saya didengar oleh orang tua mengenai keluhan saya.	F
6.	Terkadang orang tua lebih mendengarkan pendapat orang lain yang dianggap benar dari pada mendengarkan pendapat saya sendiri.	U
7.	Saya selalu diberikan semangat oleh orang tua atas keberhasilan yang telah saya capai.	F
8.	Saya tidak pernah dihargai oleh orang tua atas prestasi yang saya peroleh.	F
9.	Saya tidak jarang diremehkan oleh orang tua atas kemampuan yang saya miliki.	U

10.	Saya didukung oleh orang tua di banyak kegiatan.	F
11.	Saya diberi hadiah atau pujian oleh orang tua ketika saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	F
12.	Saya dapat mengerjakan tugas dengan baik karena orang tua selalu memberikan fasilitas yang saya butuhkan.	F
13.	Saya dibantu mencari jalan keluar oleh orang tua atas kesulitankesulitan yang saya hadapi.	F
14.	Saya selalu diberi uang oleh orang tua ketika saya membutuhkannya.	F
15.	Peralatan yang menunjang studi saya sudah dicukupi oleh orang tua.	F
16.	Saya selalu dinasehari oleh orang tua untuk mengembangkan diri agar saya lebih baik.	F
17.	Saya selalu diberikan arahan oleh orang tua tentang kegiatan-kegiatan yang saya lakukan.	F
18.	Saya diberi informasi oleh orang tua mengenai hal yang saya butuhkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.	F
19.	Saya diberi masukan oleh orang tua ketika saya akan mengambil keputusan agar saya tidak salah dalam menentukan keputusan.	F

C. Skala Acak Dukungan Sosial Orang Tua dan Kesiapan Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1.	Saya tidak bisa menerima kritikan.				
2.	Saya merasa sulit untuk mengerjakan tugas.				
3.	Saya belajar dari teman-teman saya.				
4.	Saya tidak suka mempelajari hal-hal yang baru.				
5.	Saya dimengerti dan dipahami oleh orang tua apabila ada masalah yang sedang saya hadapi.				
6.	Saya diikutkan berbagai kegiatan oleh orang tua untuk bekal di masa depan.				
7.	Saya mampu menyesuaikan berbagai tuntutan.				
8.	Saya tidak pernah dihargai oleh orang tua atas prestasi yang saya peroleh.				
9.	Saya yakin akan pengetahuan yang telah saya pelajari.				
10.	Saya memiliki pemahaman teori yang kuat tentang bidang kerja.				
11.	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan sosial yang berbeda.				

12.	Saya mampu mengembangkan hubungan baik dengan orang lain.				
13.	Saya dapat mengerjakan tugas dengan baik karena orang tua selalu memberikan fasilitas yang saya butuhkan.				
14.	Saya mampu menganalisis dan menyelesaikan masalah yang rumit.				
15.	Saya selalu dinasehati oleh orang tua untuk mengembangkan diri agar saya lebih baik.				
16.	Saya selalu diberikan arahan oleh orang tua tentang kegiatan-kegiatan yang saya lakukan.				
17.	Saya mampu menghadapi setiap tuntutan yang ada.				
18.	Saya merasa tidak nyaman untuk bertanya ketika saya tidak mengerti				
19.	Saya mempelajari sebanyak mungkin tentang organisasi.				
20.	Saya adalah orang yang bertanggungjawab atas keputusan dan tindakan.				
21.	Orang tua selalu menunjukkan kasih sayang kepada saya setiap saat.				

22.	Saya diberi dorongan berupa semangat oleh orang tua ketika saya mengalami kegagalan untuk dapat memperbaiki kegagalan tersebut.				
23.	Saya memahami bahwa berhasil dalam bekerja adalah penting.				
24.	Saya tidak suka ide untuk berubah.				
25.	Saya didukung oleh orang tua di banyak kegiatan.				
26.	Saya ditemui oleh orang-orang untuk mendapatkan ide-ide baru dan orisinal.				
27.	Saya menyadari kelebihan yang saya miliki.				
28.	Saya mampu menampilkan diri dengan mudah.				
29.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan mudah dalam lingkungan baru.				
30.	Saya didengar oleh orang tua mengenai keluhan saya.				
31.	Terkadang orang tua lebih mendengarkan pendapat orang lain yang dianggap benar daripada mendengarkan pendapat saya sendiri.				
32.	Saya diberi hadiah atau pujian oleh orang tua ketika saya				

	dapat menyelesaikan tugas dengan baik.				
33.	Saya selalu diberi uang oleh orang tua ketika saya membutuhkannya.				
34.	Saya merasa tidak sanggup menghadapi keadaan yang menantang.				
35.	Saya tidak suka diperintah untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari kebiasaan.				
36.	Saya adalah orang yang terbuka untuk kesempatan belajar dan berkembang.				
37.	Saya sangat ingin terjun langsung dalam dunia kerja.				
38.	Peralatan yang menunjang studi saya sudah dicukupi oleh orang tua.				
39.	Saya diberi informasi oleh orang tua mengenai hal-hal yang saya butuhkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.				
40.	Saya memahami bahwa umpan balik (<i>feedback</i>) yang saya terima merupakan kesempatan untuk belajar.				
41.	Saya merasa tertekan ketika saya menghadapi banyak hal sekaligus.				

42.	Saya menolak kritikan yang diajukan orang lain.				
43.	Saya diberi masukan oleh orang tua ketika saya akan mengambil keputusan agar saya tidak salah dalam menentukan keputusan.				
44.	Saya ingin segera bekerja dan terlibat dalam suatu proyek.				
45.	Saya menyadari kekurangan yang saya miliki.				
46.	Saya tidak jarang diremehkan oleh orang tua atas kemampuan yang saya miliki.				
47.	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang telah saya pelajari ke dalam dunia kerja.				
48.	Saya dibantu mencari jalan keluar oleh orang tua atas kesulitan-kesulitan yang saya hadapi.				
49.	Saya mampu bekerja dalam kelompok.				
50.	Saya selalu diberikan semangat oleh orang tua atas keberhasilan yang saya capai.				

Lampiran 4 Uji Validitas Skala Penelitian

Correlations

		Total
P1	Pearson Correlation	,289**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P2	Pearson Correlation	,177*
	Sig. (2-tailed)	,035
	N	142
P3	Pearson Correlation	,362**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P4	Pearson Correlation	,341**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P5	Pearson Correlation	,228**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	142
P6	Pearson Correlation	,135
	Sig. (2-tailed)	,110

	tailed)	
	N	142
P7	Pearson Correlation	,041
	Sig. (2- tailed)	,629
	N	142
P8	Pearson Correlation	,147
	Sig. (2- tailed)	,081
	N	142
P9	Pearson Correlation	,243**
	Sig. (2- tailed)	,004
	N	142
P10	Pearson Correlation	,291**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P11	Pearson Correlation	,326**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P12	Pearson Correlation	,117
	Sig. (2- tailed)	,165
	N	142

P13	Pearson	,344**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P14	Pearson	,293**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P15	Pearson	,390**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P16	Pearson	,375**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P17	Pearson	,395**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P18	Pearson	,457**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P19	Pearson	,294**
	Correlation	

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P20	Pearson Correlation	,307**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P21	Pearson Correlation	,317**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P22	Pearson Correlation	,358**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P23	Pearson Correlation	,290**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P24	Pearson Correlation	,343**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P25	Pearson Correlation	,384**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	142
P26	Pearson Correlation	,297**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P27	Pearson Correlation	,359**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P28	Pearson Correlation	,490**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P29	Pearson Correlation	,304**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P30	Pearson Correlation	,300**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P31	Pearson Correlation	,373**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142

P32	Pearson	,455**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P33	Pearson	,233**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P34	Pearson	,490**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P35	Pearson	,395**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P36	Pearson	,464**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P37	Pearson	,140
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142
P38	Pearson	,528**
	Correlation	

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P39	Pearson Correlation	,278**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	142
P40	Pearson Correlation	,166*
	Sig. (2-tailed)	,048
	N	142
P41	Pearson Correlation	,414**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P42	Pearson Correlation	,480**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P43	Pearson Correlation	,540**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	142
P44	Pearson Correlation	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	142
P45	Pearson Correlation	,440**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P46	Pearson Correlation	,466**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P47	Pearson Correlation	,478**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P48	Pearson Correlation	,450**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P49	Pearson Correlation	,466**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142
P50	Pearson Correlation	,330**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	142

Total	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	142

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Uji Reliabilitas Skala Penelitian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	142	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	142	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	50

Lampiran 6 Hasil Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi_X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	17	12,0	12,0	12,0
Sedang	100	70,4	70,4	82,4
Tinggi	25	17,6	17,6	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Kategorisasi_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	24	16,9	16,9	16,9
Sedang	90	63,4	63,4	80,3
Tinggi	28	19,7	19,7	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas Skala Penelitian

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dukungan Sosial Orang Tua	,065	142	,200*	,982	142	,066
Kesiapan Kerja	,072	142	,067	,991	142	,483

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Dukungan Sosial Orang Tua	Mean	56,71	,619
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	55,49	
	Upper Bound	57,94	
	5% Trimmed Mean	56,92	
	Median	56,00	
	Variance	54,491	
	Std. Deviation	7,382	
	Minimum	31	
	Maximum	75	
	Range	44	
	Interquartile Range	10	
	Skewness	-,303	,203
	Kurtosis	,657	,404
Kesiapan Kerja	Mean	94,04	,733

95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	92,59	
	Upper Bound	95,49	
5% Trimmed Mean		94,09	
Median		94,00	
Variance		76,310	
Std. Deviation		8,736	
Minimum		71	
Maximum		119	
Range		48	
Interquartile Range		10	
Skewness		-,125	,203
Kurtosis		-,046	,404

Lampiran 8 Hasil Uji Linearitas Skala Penelitian

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Between Groups (Combined)	4352,299	31	140,397	2,410	,000
Dukungan Sosial Orang Tua	2123,001	1	2123,001	36,447	,000
Linearity	2229,298	30	74,310	1,276	,182
Deviation from Linearity					
Within Groups	6407,447	110	58,250		
Total	10759,746	141			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kesiapan Kerja * Dukungan Sosial Orang Tua	,444	,197	,636	,404

Lampiran 9 Hasil Uji Korelasi Penelitian

Correlations

		Dukungan Sosial Orang Tua	Kesiapan Kerja
Dukungan Sosial Orang Tua	Pearson		
	Correlation	1	,444**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	142	142
Kesiapan Kerja	Pearson		
	Correlation	,444**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	142	142

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

Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Penelitian

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,305	,300	5,039

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial Orang Tua

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1558,164	1	1558,164	61,366	,000 ^b
	Residual	3554,773	140	25,391		
	Total	5112,937	141			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial Orang Tua