

BAB V

PENUTUP

Bab lima akan menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajemen bagi pihak manajemen dan juga mahasiswa, keterbatasan penelitian serta diakhiri dengan saran berdasarkan keterbatasan penelitian ini.

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada 205 responden untuk mengetahui pengaruh keterampilan komunikasi, keterampilan berpikir kritis dan keterampilan kerjasama tim terhadap kemampuan kerja mahasiswa di Kabupaten Sikka. 205 responden tersebut terdiri dari 61,5% responden perempuan dan 38,5% laki – laki, dengan rentangan usia <20 tahun sebesar 22%, 20 – <25 tahun sebesar 61,5%, ≥ 25 tahun sebesar 16,6% dengan program studi manajemen responden sebanyak 49,3% dan akuntansi sebanyak 50,7%. Responden dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan yaitu 100% responden mahasiswa akhir semester 7 atau yang akan menulis skripsi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterampilan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pada mahasiswa di Kabupaten Sikka, sehingga hipotesis pertama terbukti.
2. Keterampilan berpikir kritis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pada mahasiswa di Kabupaten Sikka, sehingga hipotesis kedua terbukti.
3. Keterampilan kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pada mahasiswa di Kabupaten Sikka, sehingga hipotesis ketiga terbukti.
4. Keterampilan komunikasi, keterampilan berpikir kritis, dan keterampilan kerjasama tim secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja pada mahasiswa di Kabupaten Sikka.

B. Implikasi manajerial

Didasarkan pada penelitian di atas saran pertama bagi pihak kampus adalah melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa terkait dengan keterampilan dasar yang menjadi bagian penting dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan keterampilan komunikasi, keterampilan berpikir kritis dan keterampilan kerjasama tim menjadi dasar bagi para pemberi kerja dalam mencari tenaga kerja. Adapun usaha – usaha yang dilakukan pihak kampus bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan di atas terkait dengan item pernyataan “saya tidak efektif dalam menyampaikan ide/gagasan dalam bentuk tulisan dan saya tidak dapat menerima perubahan yang terjadi

dan tidak bisa beradaptasi dengan baik terhadap perubahan tersebut”, karena item pernyataan memperoleh penilaian terendah dari responden. Mahasiswa diberikan pelatihan dalam menulis sehingga mampu menyampaikan ide secara efektif. Pihak kampus memberikan pelatihan berpikir kritis dan kreatif bagi mahasiswa agar memiliki pengetahuan dan pemahaman yang komprehensif pada kemampuan berpikir kritis, membentuk kegiatan organisasi kemahasiswaan untuk meningkatkan aktualisasi diri dan mengimplementasikan ilmunya dapat membuat mahasiswa menerima perubahan yang terjadi.

Bagi perusahaan atau industri yang menyediakan lapangan pekerjaan diharapkan untuk lebih peduli terhadap tenaga kerja. Penyebab pengangguran juga disebabkan karena kurangnya kolaborasi antara pihak industri dan kampus. Individu yang kurang memiliki *soft skill* akan memberikan dampak bagi penurunan kinerja mereka. Perusahaan secara umum perlu meningkatkan keterampilan individu terhadap item “saya tidak dapat menerima perubahan yang terjadi dan tidak bisa beradaptasi dengan baik terhadap perubahan tersebut, saya tidak dapat menemukan solusi atau alternatif untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dan saya tidak efektif dalam menyampaikan ide/gagasan dalam bentuk tulisan “. Karena item pernyataan tersebut memperoleh penilaian terendah dari responden dalam penelitian. Maka perusahaan perlu melakukan berbagai macam kegiatan yang dapat meningkatkan keterampilan tersebut dengan cara memberikan materi pengembangan *soft skill* pada saat training, pengenalan lingkungan perusahaan

agar individu dapat menerima perubahan di tempat kerja, memberikan pelatihan untuk mengendalikan emosi, pelatihan kerjasam tim agar individu mampu terhubung dengan banyak orang secara baik dan traning kerja untuk kemampuan komunikasi agar individu lebih efektif dalam sistem perusahaan. Kegiatan – kegiatan di atas dapat membantu untuk meningkatkan keterampilan mereka sehingga individu dapat memberikan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

Bagi mahasiswa diharapkan kedepannya untuk lebih menekankan keterampilan *soft skill* untuk kesempatan karir dan pengembangan professional mereka. Bagi yang sulit menerima perubahan dan beradaptasi di lingkungan kampus maupun masyarakat serta individu yang tidak dapat menemukan solusi atau alternatif untuk menyelesaikan masalah yang terjadi akan mengalami kesulitan dalam membangun hubungan dengan diri sendiri atau individu lain dan menyebabkan rasa percaya dirinya akan menurun. Untuk itu, mahasiswa perlu melatih diri dengan memperluas sudut pandangnya bahwa perubahan akan berdampak baik bagi diri, mencari lebih banyak informasi, berdiskusi dengan orang lain dan sering bertanya agar individu mampu mengatasi permasalahan yang sedang terjadi dan bisa menemukan solusi untuk masalah tersebut, mengikuti aktivitas secara bersama – sama dengan orang lain, agar individu mampu menerima perubahan yang terjadi sedikit demi sedikit. Mahasiswa harus berusaha mengendalikan emosi dengan cara berpikir positif, melakukan aktivitas yang positif, dan belajar mencintai diri sendiri dengan

begitu individu akan lebih mampu mengendalikan emosinya secara baik. Mahasiswa harus lebih peka dan peduli pada dirinya dalam proses pengembangan keterampilan baik itu di dalam kampus atau di lingkungan masyarakat. Sehingga ketika lulus, individu tersebut tidak kebingungan dalam mencari pekerjaan sesuai dengan keterampilan serta kemampuan yang mereka miliki.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada penguasaan keterampilan komunikasi, keterampilan berpikir kritis dan keterampilan kerjasama tim dan kesiapan kerja pada mahasiswa saja. Sampel ini terbatas pada mahasiswa semester akhir universitas nusa nipa yang ada di Kabupaten Sikka.

Keterbatasan berikut adanya kemungkinan bias akibat penggunaan instrument berupa kuesioner. Hal ini mengakibatkan data dan hasil penelitian menunjukkan penilaian persepsi dari masing – masing mahasiswa mengenai pentingnya keterampilan komunikasi, keterampilan berpikir kritis dan keterampilan kerjasama tim dan kemampuan dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja. Kuesioner yang diisi secara mandiri oleh setiap responden memungkinkan di peroleh hasil pengisian dan data penelitian yang mempunyai bias serta dimungkinkan terdapat bias pula pada hasil.

Keterbatasan terakhir yaitu berasal dari satu data sumber, mengakibatkan data penelitian berasal dari pengisian kuesioner saja. Dan bisa

jadi masih terdapat kemungkinan lain terkait dengan penelitian yang belum tertangkap dan belum diikuti sertakan dalam penelitian tersebut.

D. Saran

Peneliti selanjutnya dapat mengajukan saran. Pertama, penelitian selanjutnya disarankan meneliti bidang *soft skill* lainnya diluar dari keterampilan komunikasi, keterampilan berpikir kritis dan keterampilan kerjasama tim misalkan motivasi diri, keterampilan interpersonal, kreativitas, kepemimpinan, adaptasi, etika kerja, time manajemen dan lainnya. Pada dasarnya keterampilan belum bisa dimaksimalkan serta dikembangkan sebaik mungkin oleh dirinya. Untuk itu individu harus mampu untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki sehingga ketika lulus mereka dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan individu dan perusahaan yang akan merekrut mereka nanti. Kemudian disarankan juga bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang hubungan praktik *soft skill* dengan bidang sumber daya manusia seperti kepuasan kerja, kinerja karyawan, komitmen karyawan, dan lain-lain.

Saran kedua, untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengintegrasikan tanggapan dari lulusan baru, pemberi kerja, tenaga pengajar, atau pihak kampus untuk mengetahui pentingnya peran *soft skill* terhadap kemampuan kerja serta kesiapan dalam bekerja. Saran terakhir, penelitian dapat melakukan penambahan sumber data dan penggunaan

instrument lain dengan tujuan untuk membantu melengkapi data yang akan diperoleh.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, J., Eam, L. H., Ismail, R., Rahim, F. A., Isa, F. M., & Ismail, I. A. (2014). The effectiveness of finishing school programmes from the perspectives of graduates and employers. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 11(1).
- Atiqur, M., Sarker, R., Hashim, J. B., Haque, A., & Juhdi, N. B. (2021). Graduate Employability: Perception of Graduate Students on Soft Skills Towards Employability in Bangladesh. (2021). *Journal of International Business and Management*.
- Beeri, I., Dayan, R., Vigoda-Gadot, E., & Werner, S. B. (2013). Advancing Ethics in Public Organizations: The Impact of an Ethics Program on Employees' Perceptions and Behaviors in a Regional Council. *Journal of Business Ethics*, 112(1).
- Botha-ravyse, C., Roos, S., & Lennox, A. (2016). Student'S Soft Skill Acquisition in an Outdoor Adventure Education Event Over Two Years of Participation. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 8(2).
- Cangara, H. (2018). Pengantar Pengantar Ilmu Komunikasi. *Jurnal Pendidikan*, 2(2).
- Criss, E. (2010). Teamwork in the Music Room. *Music Educators Journal*, 97(1).
- Dardiri, A. (2015). Kontribusi persepsi siswa tentang kualitas guru, kesesuaian, dan hasil prakerin terhadap employability skills siswa smk. *Universitas Stuttgart*, 38(2).
- Djuarsa Sendjaja, S. (2014). Memahami Teori Komunikasi: Pendekatan, Pengertian, Kerangka Analis, dan Perspektif. *Teori Komunikasi*.
- Elfindri, E. (2011). Perubahan Eksternal, Soft Skills Dan Kurikulum Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 1(1).

- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004), "Employability: a psychosocial construct, its dimension and application", *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14-38
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamilton, N., & Brabbit, L. M. (2007). Fostering professionalism through mentoring. In *Journal of Legal Education* (Vol. 57, Issue 1).
- Horizon, H., dan Wirda, F. (2012). Pengembangan Soft Skills Melalui Pendekatan Student Centre Learning di Perguruan Tinggi. *POLI BISNIS*, 4(2), 101-112
- Hughes. (2012). *Leadership*. Jakarta: Salemba Humanika
- International Labour Organization (ILO). (2013). Skills for Employment: Enhancing youth employability : The importance of core work skills. *Policy Brief, May*.
- Kalleberg, A. L., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2009). Is participation good or bad for workers?: Effects of autonomy, consultation and teamwork on stress among workers in norway. *Acta Sociologica*, 52(2).
- Leguina, A. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Research & Method in Education*, 38(2).
- Majid, S., Liming, Z., Tong, S., & Raihana, S. (2012). Importance of Soft Skills for Education and Career Success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 2(Special 2).
- Mansour, B. el, & Dean, J. C. (2016). Employability Skills as Perceived by Employers and University Faculty in the Fields of Human Resource Development (HRD) for Entry Level Graduate Jobs. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 04(01).
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1).

- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. In *Urban Studies* (Vol. 42, Issue 2).
- Mulyana, D. (2014). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosda Karya. *Acta Diurna*, 6(2).
- Mustofa, A., Purnomo, R., Darmawati, D., & ... (2020). The Effect of Proactive Personality on Innovative Work Behavior With Creative Self Efficacy As A Mediator (Study On Smes Woven Pandanus Kebumen). *Sustainable*
- Patacsil, F. F., & Tablatin, C. L. S. (2017). Exploring the importance of soft and hard skills as perceived by it internship students and industry: A gap analysis. *Journal of Technology and Science Education*, 7(3).
- Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education and Training*, 56(4).
- Pritchard, J., 2013. The importance of soft skills in entry-level employment and postsecondary success: Perspectives from employers and community colleges. Seattle, WA: Seattle Jobs Initiative.
- Rao, M, S. (2017). Innovative tools and techniques to ensure effective employee engagement Article information : *Industrial and Commercial Training*, 49(3).
- S, A. (2020). Prosedur Penelitian Sebagai Suatu Pendekatan Praktik. *PT.Rineka Cipta*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business. In Research Methods for Business*.
- Sharma, A. (2009). *Professional Development for Teachers*. Retrieved Jili 30, 2010, from School of Educator.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta..*
- Szilárd, S., Benedek, A., & Ionel-Cioca, L. (2018). Soft Skills Development Needs and Methods in Micro-Companies of ICT Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 238.

- Tang, K. N. (2020). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1).
- Taylor, E. (2016). Investigating the Perception of Stakeholders on Soft Skills Development of Students: Evidence from South Africa. *Interdisciplinary Journal of E-Skills and Lifelong Learning*, 12.
- Teguh Susanto (2012). *Soft Skill Sukses Dalam Menjalin Relasi*. Bandung: *Buku Pintar*.
- Thomas, A., Piquette, C., & McMaster, D. (2016). English communication skills for employability: the perspectives of employers in Bahrain. *Learning and Teaching in Higher Education: Gulf Perspectives*, 13(1).
- Valente, T. W. (2008). Networks, Communication. In *International Encyclopedia of the Social Sciences*.
- Weinstein, J., Morton, L., Taras, H., & Reznik, V. (2013). Teaching teamwork to law students. *Journal of Legal Education*, 63(1).
- Wesley, S. C., Jackson, V. P., & Lee, M. (2017). The perceived importance of core soft skills between retailing and tourism management students, faculty and businesses. *Employee Relations*, 39(1).
- Wilton, N. (2014). Employability is in the eye of the beholder. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 4(3).
- Yao, C. W., & Tuliao, M. D. (2019). Soft skill development for employability: A case study of stem graduate students at a Vietnamese transnational university. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(3).
- Yuliani, S. (2012). "Apa itu Soft Skills". Dari <https://.gamedia.com/best-seller/soft-skill/>
- Zaman, L., Sarker, Md. A. R., & Akhter, N. (2018). Study on Practice of Soft Skills among the Workforce: A Case from Ready Made Garment (RMG) Industry of Bangladesh. *International Journal of Asian Social Science*, 8(10).

Zuo, J., Zhao, X., Nguyen, Q. B. M., Ma, T., & Gao, S. (2018). Soft skills of construction project management professionals and project success factors: A structural equation model. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 25(3).

