

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan

1. Orientasi Kacah

Proses penelitian ini berlangsung selama hampir 1 bulan dimulai pada tanggal 7 Mei sampai 30 Mei 2025. Sumber informasi yang akan dijadikan data oleh peneliti yang merupakan sampel penelitian dipilih oleh peneliti dengan teknik *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah suatu cara yang di dalamnya terdapat kriteria penelitian sehingga sampel penelitian akan disesuaikan dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian tanpa memerlukan lokasi tempat tertentu. Maka dari itu, peneliti memilih penggunaan *google form* yang disebarluaskan ke seluruh *platform* media sosial sebagai metode untuk pengambilan data untuk penelitian ini. Penelitian ini menggunakan *fresh graduate* yang berdomisili di Yogyakarta dimana hal tersebut menghasilkan keputusan peneliti terkait pengambilan data yang dilaksanakan secara *online* dirasa lebih efektif dilakukan agar didapatkan hasil penelitian secara merata di seluruh daerah Yogyakarta yang meliputi 4 Kabupaten (Bantul, Sleman, Gunung Kidul, dan Kulon Progo) dan 1 Kota (Yogyakarta) sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengangkat topik terkait hubungan antara *fear of failure* dan kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang belum bekerja khususnya di Yogyakarta. Terdapat

sebanyak 205 responden yang bersedia dan sesuai dengan kriteria penelitian yang dibutuhkan. Keseluruhan responden merupakan *fresh graduate* yang belum bekerja dan baru saja memasuki dunia kerja sebagai hal baru. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui apakah dunia baru yang banyak menimbulkan perspektif subjektif bagi *fresh graduate* memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerjanya.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilangsungkan secara *online* menggunakan *google form* yang disebar kepada sampel penelitian melalui media sosial sehingga surat izin penelitian dari instansi tidak diperlukan dalam penelitian ini. Surat pernyataan kesediaan sampel penelitian untuk mengisi *google form* telah tercantum di dalamnya dan wajib diisi sebelum sampel mengisi skala sebagai bentuk persetujuan serta kesediaan untuk memberikan keterlibatannya dalam penelitian ini. *Google form* yang disebar kepada sampel penelitian surat pernyataan ketersediaan Sebelumnya, kriteria sampel yang dibutuhkan untuk memenuhi data penelitian ini telah ditentukan oleh peneliti yaitu *fresh graduate* berdomisili di Yogyakarta berusia 22 – 25 tahun yang belum memiliki pengalaman bekerja.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur berbentuk skala. Terdapat dua skala, yaitu skala kesiapan kerja dan skala *fear of failure*.

1) Skala Kesiapan Kerja

Variabel kesiapan kerja yang diangkat pada penelitian ini diukur dengan melakukan modifikasi skala kesiapan kerja yang telah disusun sebelumnya oleh Sagita dkk. (2020) berdasarkan aspek kesiapan kerja menurut Caballero dkk. (2011) yang terdiri dari *personal characteristics*, *organizational acumen*, *work competence*, dan *social intelligence*. Skala kesiapan kerja ini terdiri dari 29 aitem pernyataan berisi 23 aitem *favourable* dan 6 aitem *unfavourable*. Alternatif jawaban skala yang disediakan untuk aitem *favourable* adalah Sangat Sesuai (SS) dengan skor 4, Sesuai (S) dengan skor 3, Netral (N) dengan skor 2, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 1, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 0. Sedangkan aitem *unfavourable* memiliki skor 0 untuk Sangat Sesuai (0), skor 1 untuk Sesuai (S), skor 2 untuk Netral (N), skor 3 untuk Tidak Sesuai (TS), dan skor 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS).

Peneliti melakukan uji validitas dalam proses modifikasi skala kesiapan kerja dengan menguji aitem pernyataan kepada 5 ahli atau *expert* dan dianalisis menggunakan Aiken's V untuk

mengetahui aitem yang valid. Nilai minimum untuk 5 ahli sebagai rater beserta 5 kategori jawaban adalah 0,80. Didapatkan hasil dari uji validitas Aiken's V skala kesiapan kerja yang telah dilakukan yaitu terdapat satu aitem tidak valid dan dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 25 sehingga tersisa 28 aitem yang dinyatakan valid. Lihat tabel 3.1.

Tabel 4.3 *Blue Print* Skala Kesiapan Kerja Setelah Uji Validitas Aiken's V

No	Aspek Kesiapan Kerja	No Aitem	Jumlah
1.	<i>Personal characteristics</i>	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	<i>Organizational acumen</i>	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	8
3.	<i>Work competence</i>	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	9
4.	<i>Social intelligence</i>	23, 24, 25, 26, 27, 28	6
Total			28

2) Skala *Fear of Failure*

Variabel *fear of failure* yang diangkat dalam penelitian ini diukur dengan melakukan modifikasi skala *fear of failure* yang telah diolah pada penelitian sebelumnya oleh Wiyoanti dkk. (2024) berdasarkan aspek *fear of failure* menurut Conroy (2001) yang terdiri dari *experiencing shame and embarrassment, devaluing one's self estimate, losing social influence, having an uncertain future*, dan *upsetting important others*. Skala *fear of failure* ini terdiri dari 24 aitem pernyataan berisi 23 aitem *favourable* dan 1 aitem *unfavourable*. Alternatif

jawaban skala yang disediakan adalah Sangat Sesuai (SS) dengan skor 4, Sesuai (S) dengan skor 3, Netral (N) dengan skor 2, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 1, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 0. Sedangkan aitem *unfavourable* memiliki skor 0 untuk Sangat Sesuai (0), skor 1 untuk Sesuai (S), skor 2 untuk Netral (N), skor 3 untuk Tidak Sesuai (TS), dan skor 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS).

Peneliti melakukan uji validitas dalam proses modifikasi skala *fear of failure* dengan menguji aitem pernyataan kepada 5 ahli atau *expert* dan dianalisis menggunakan Aiken's V untuk mengetahui aitem yang valid. Nilai minimum untuk 5 ahli sebagai rater beserta 5 kategori jawaban adalah 0,80. Didapatkan hasil dari uji validitas Aiken's V skala *fear of failure* yaitu adanya aitem tidak valid berjumlah 6 aitem dan dinyatakan gugur terdiri dari aitem nomor 5, 6, 7, 12, 17, dan 18 sehingga tersisa 18 aitem yang dinyatakan valid. Lihat tabel 3.2.

Tabel 4.4 *Blue Print* Skala *Fear of Failure* Setelah Uji Validitas Aiken's V

No	Aspek <i>Fear of Failure</i>	No Aitem	Jumlah
1.	Takut Mengalami Rasa Malu dan Penghinaan	1, 2, 3, 4	4
2.	Takut akan penurunan estimasi diri individu	5, 6, 7	3
3.	Ketakutan akan ketidakpastian masa depan	8, 9, 10	3
4.	Takut akan kehilangan pengaruh sosial	11, 12, 13, 14	4
5.	Ketakutan akan mengecewakan orang yang penting	15, 16, 17, 18	4
Total			18

c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Skala yang disusun peneliti sebagai alat ukur penelitian ini akan diuji coba atau *try out* terlebih dahulu sebelum proses pengumpulan data. Peneliti melakukan *try out* pada tanggal 27 April 2025 kepada 60 responden yang memiliki kesesuaian dengan kriteria penelitian sebagai sampel yang akan memberikan informasi penelitian. Selama proses uji coba, peneliti melakukan penyebaran kuesioner yang dicantumkan dalam *google form* secara *online* melalui media sosial. Pengujian Reliabilitas dan diskriminasi aitem dilakukan sebagai bagian dari proses uji coba dibantu menggunakan aplikasi SPSS 16 *for windows*.

d. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala

Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap kedua skala sebagai alat ukur penelitian menggunakan SPSS 16 *for windows*, didapatkan hasil:

1) Skala Kesiapan Kerja

Setelah dilakukan analisis *try out* skala kesiapan kerja, didapatkan hasil pada uji reliabilitas untuk skala kesiapan kerja putaran pertama sebelum digugurkan didapatkan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,850. Setelah dilakukan uji reliabilitas pada putaran kedua dan aitem pernyataan yang tidak memenuhi kriteria digugurkan, didapatkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868. Nilai koefisien berdasarkan uji reliabilitas untuk skala kesiapan kerja diketahui $> 0,8$ sehingga dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem dari skala kesiapan kerja reliabel.

Setelah dilakukan uji reliabilitas, peneliti melakukan diskriminasi aitem berdasarkan tabel *Corrected item – Total Correlation*. Kriteria daya diskriminasi aitem (rit) yang diterapkan pada penelitian ini yaitu 0,3. Seluruh aitem yang memiliki koefisien $< 0,3$ dinyatakan sebagai aitem dengan daya beda yang rendah (Azwar, 2021). Aitem dengan koefisien daya beda di bawah 0,3 pada putaran pertama adalah aitem nomor 3 dan 10. Pada uji validitas putaran kedua,

keseluruhan aitem memiliki koefisien $> 0,3$ dimana aitemnya bergerak dari 0,310 sampai 0,722.

Tabel 4.5 *Blue Print* Skala Kesiapan Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek Kesiapan Kerja	No Aitem	Jumlah
1.	<i>Personal characteristics</i>	1, 2, 3, 4	4
2.	<i>Organizational acumen</i>	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	7
3.	<i>Work competence</i>	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	9
4.	<i>Social intelligence</i>	21, 22, 23, 24, 25, 26	6
Total			26

2) Skala *Fear of Failure*

Setelah dilakukan analisis *try out* pada skala *fear of failure*, didapatkan hasil pada uji reliabilitas untuk skala *fear of failure* putaran pertama sebelum digugurkan didapatkan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916. Setelah dilakukan uji validitas pada putaran kedua dan aitem pernyataan yang tidak valid digugurkan, didapatkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,928. Nilai koefisien berdasarkan uji reliabilitas untuk skala *fear of failure* diketahui $> 0,8$ sehingga dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem dari skala *fear of failure* reliabel.

Setelah dilakukan uji reliabilitas, peneliti melakukan diskriminasi aitem berdasarkan tabel *Corrected item – Total Correlation*. Kriteria daya diskriminasi aitem (*rit*) yang diterapkan pada penelitian ini yaitu 0,3. Seluruh aitem yang

memiliki koefisien $< 0,3$ dinyatakan sebagai aitem dengan daya beda yang rendah (Azwar, 2021). Aitem dengan koefisien daya beda di bawah 0,3 pada putaran pertama adalah aitem nomor 16. Pada uji validitas putaran kedua, keseluruhan aitem memiliki koefisien $> 0,3$ dimana aitemnya bergerak dari 0,541 sampai 0,770.

Tabel 4.6 *Blue Print* Skala *Fear of Failure* Setelah Uji Coba

No	Aspek <i>Fear of Failure</i>	No Aitem	Jumlah
1.	Takut Mengalami Rasa Malu dan Penghinaan	1, 2, 3, 4	4
2.	Takut akan penurunan estimasi diri individu	5, 6, 7	3
3.	Ketakutan akan ketidakpastian masa depan	8, 9, 10	3
4.	Takut akan kehilangan pengaruh sosial	11, 12, 13, 14	4
5.	Ketakutan akan mengecewakan orang yang penting	15, 16, 17	3
Total			17

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Data pada penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti pada tanggal 7 Mei 2025 sampai 30 Mei 2025. Skala pada penelitian ini disebar menggunakan *google form* secara *online* melalui media sosial kepada sampel yang memiliki kesesuaian dengan kriteria penelitian. *Google form* yang disebar mencantumkan informasi umum terkait penelitian, pernyataan kesediaan atau *informed consent*, identitas sampel, beserta arahan tata cara pengisian kuesioner yang mencakup skala *fear of failure*

dan skala kesiapan kerja yang sudah melewati uji coba sebelumnya. Petunjuk berupa arahan pengisian dicantumkan dengan tujuan untuk menghindari adanya kebingungan atau kekeliruan responden dalam mengisi kuesioner penelitian.

Data berupa *link google form* disebar oleh peneliti melalui *platform* media sosial seperti *Whatsapp*, *Facebook*, *Twitter*, serta *Telegram* dengan harapan bahwa data yang disebar oleh peneliti menjangkau cakupan sampel yang lebih luas dan merata di Wilayah Yogyakarta. Target sampel untuk pengisian kuesioner ini adalah individu yang merupakan *fresh graduate* berdomisili di Yogyakarta yang baru saja lulus dalam jangka waktu maksimal 6 tahun – 1 tahun dan berada pada rentang usia 22 – 25 tahun. Sebelum sampel memulai pengisian skala, sampel akan terlebih dahulu mengisi *informed consent* yang menyatakan kesediaannya untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini tanpa adanya unsur paksaan. Selama proses pengambilan data, peneliti terus menyebar *link google form* ke berbagai *platform* media sosial sekaligus melakukan pemantauan secara berkala jumlah responden yang berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian. Sampel penelitian yang menyatakan kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 205 responden melebihi target awal peneliti.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Skala penelitian yang telah disebar oleh peneliti menggunakan *google formulir* secara *online* menunjukkan data di lapangan berupa kriteria sampel penelitian meliputi jenis kelamin, usia, serta domisili responden yang merupakan seorang *fresh graduate*. Didapatkan sejumlah 205 responden yang sesuai dengan kriteria penelitian dan menyatakan kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Data yang telah didapatkan membantu peneliti untuk dapat menganalisis serta menemukan distribusi data serta pengumpulan informasi yang memenuhi kebutuhan penelitian ini. Distribusi atau sebaran data responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	N	Presentase (%)
22	125	61%
23	47	22,8%
24	20	9,7%
25	13	6,3%
Total	205	100%

Berdasarkan tabel 4.7, diperoleh informasi berupa rincian usia responden yang memenuhi kriteria penelitian. Kriteria usia responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini merupakan individu yang berada pada rentang usia 22 – 25 tahun. Data tersebut memaparkan bahwa individu yang berusia 22 tahun berjumlah 125 responden dengan presentase sebesar 61%. Setelahnya, diikuti dengan individu yang berusia 23 tahun berjumlah 47 responden dengan presentase 22,8%.

Responden pada penelitian yang berusia 24 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase 9,7%. Terakhir, individu yang berada pada usia 25 tahun berjumlah 13 responden dengan presentase 6,3%.

Tabel 4.8 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Presentase (%)
Laki-laki	54	26,3%
Perempuan	151	73,7%
Total	205	100%

Menurut tabel 4.8, dipaparkan data terkait presentase responden penelitian berdasarkan jenis kelamin. Diketahui bahwa terdapat 54 responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 26,3%. Jumlah tersebut lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan dengan rincian sebanyak 151 responden dan presentase sebesar 73,7%.

Tabel 4.9 Deskripsi Responden Berdasarkan Kota/Kabupaten di Yogyakarta

Kota/Kabupaten	N	Presentase (%)
Kota Yogyakarta	114	55,6%
Kab. Sleman	36	17,6%
Kab. Bantul	23	11,2%
Kab. Gunung Kidul	23	11,2%
Kab. Kulon Progo	9	4,4%
Total	205	100%

Pada tabel 4.9, didapatkan data berupa domisili responden di Kota/Kabupaten Yogyakarta. Kriteria responden yang dibutuhkan untuk memenuhi informasi untuk penelitian ini adalah individu yang berdomisili di Yogyakarta. Diketahui bahwa sebanyak 114 responden dengan presentase sebesar 55,6% berdomisili di Kota Yogyakarta. Setelahnya diikuti oleh responden yang berdomisili di Kabupaten

Sleman berjumlah 36 individu dengan presentase 17,6%. Responden penelitian yang berdomisili di Kabupaten Bantul berjumlah 23 individu dengan presentase 11,2%. Individu yang berdomisili di Kabupaten Gunung Kidul berjumlah 23 responden dengan presentase 11,2%. Terakhir, individu yang berdomisili di Kabupaten Kulon Progo berjumlah 9 responden dengan presentase 4,4%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Informasi berupa data yang telah diperoleh dari proses penelitian kemudian dilakukan perhitungan oleh peneliti terkait skor hipotetik dan skor empiriknya guna mempermudah peneliti dalam melakukan interpretasi terhadap data yang telah diperoleh.

Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Kesiapan Kerja	0	104	52	17,3	53	104	80,99	9,627
<i>Fear of Failure</i>	0	68	34	11,3	5	68	44,14	15,483

Keterangan:

Skor Hipotetik diperoleh dari skala penelitian

Skor Empirik diperoleh dari hasil penelitian

Tabel 4.10 memaparkan terkait deskripsi data penelitian yang nantinya akan digunakan peneliti untuk melakukan kategorisasi responden berdasarkan skor yang mereka peroleh untuk setiap variabel penelitian. Didapatkan bahwa skala kesiapan kerja memperoleh skor mean hipotetik 44,14 dengan standar deviasi 15,483 dan juga mean empirik 80,99 dengan standar deviasi 9,627. Skala *fear of failure*

memperoleh skor mean hipotetik 34 dengan standar deviasi 11,3 serta skor mean empirik 52 dengan standar deviasinya sebesar 17,3.

Hasil yang telah dipaparkan tersebut digunakan peneliti untuk melakukan kategorisasi terhadap skor responden untuk tiap variabel penelitian. Kategorisasi menurut Azwar (2018) bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok dengan jenjang kontinum tertentu berdasarkan atribut penelitian. Dilakukannya kategorisasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebaran data penelitian pada tingkatan tertentu dan disusun berdasarkan norma di bawah ini:

Tabel 4.11 Rumus Norma Kategorisasi

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1.	Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$
2.	Rendah	$\mu - 1,8 \sigma \leq X < \mu - 0,6 \sigma$
3.	Sedang	$\mu - 0,6 \sigma \leq X < \mu + 0,6 \sigma$
4.	Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma \leq X < \mu + 1,8 \sigma$
5.	Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \sigma$

Keterangan:

X: Skor Total

μ : Mean

σ : Standar Deviasi

Tabel 4.11 menjadi acuan peneliti untuk melakukan kategorisasi responden berdasarkan kelima kategori tersebut. Maka, hasil yang diperoleh seperti berikut:

Tabel 4.12 Kategorisasi Tiap Variabel

Kategorisasi	Kesiapan Kerja	<i>Fear of Failure</i>
Sangat Rendah	$X < 63,71$	$X < 16,68$
Rendah	$63,71 \leq X < 75,23$	$16,68 \leq X < 34,9$
Sedang	$75,23 \leq X < 86,75$	$34,9 \leq X < 53,38$
Tinggi	$86,75 \leq X < 98,27$	$53,38 \leq X < 71,86$
Sangat Tinggi	$X > 98,27$	$X > 71,86$

Tabel 4.13 Frekuensi dan Presentase Data Penelitian Tiap Variabel

Kategorisasi	Kesiapan Kerja		<i>Fear of Failure</i>	
	Frekuensi	Presentase (%)	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Rendah	11	5,4%	16	7,8%
Rendah	45	22%	36	17,6%
Sedang	87	42,4%	76	37,1%
Tinggi	59	28,8%	77	37,6%
Sangat Tinggi	3	1,5%	0	0%
Total	205	100%	205	100%

Pada tabel 4.13, dapat terlihat bahwa sebaran responden untuk variabel kesiapan kerja condong berada pada kategori sedang ke arah tinggi. Telah dipaparkan pada tabel di atas bahwa pada variabel kesiapan kerja sebanyak 3 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 1,5%. Sebanyak 59 responden berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 28,8%. Setelahnya, responden dengan jumlah 87 orang berada pada kategori sedang dengan presentase 42,4%. Untuk kategori rendah terdapat 45 orang dengan presentase 22%. Sebanyak 11 responden berada pada kategori sangat rendah dengan presentase 5,4%.

Skala variabel *fear of failure* mendapatkan pemerolehan skor tertinggi pada kategori tinggi, dimana responden condong berada pada kategori rendah. Responden yang berada pada kategori tinggi memiliki responden berjumlah 77 orang dengan presentase 37,6%. 76 responden berada pada kategori sedang dengan presentase 37,1%. Sebanyak 36 responden berada pada kategori rendah dengan presentase 17,6%. Responden yang berada pada kategori sangat rendah berjumlah 16

orang dengan presentase 7,8%. Sedangkan untuk kategori sangat tinggi, tidak ada responden yang berada dalam kategori tersebut.

3. Uji Asumsi

Peneliti melakukan uji asumsi terhadap informasi berupa data penelitian sebagai prasyarat untuk dilakukannya uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan oleh peneliti meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi dibantu oleh program SPSS versi 16 *for windows*. Berikut dipaparkan hasil uji normalitas dan uji linearitas yang telah dilakukan:

a) Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk mencari tahu apakah data berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16 *for windows* metode Kolmogorov-Smirnov *Test*, dengan asumsi apabila nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh $< 0,05$ disimpulkan bahwa data tidak memiliki distribusi yang normal (Permana & Ikasari, 2023).

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Interpretasi
Kesiapan Kerja	0,009	Tidak Normal
<i>Fear of Failure</i>	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan tabel 4.14 yang memaparkan hasil dari uji normalitas, didapatkan hasil distribusi data untuk kedua skala variabel penelitian yang digunakan. Skala kesiapan kerja memiliki hasil skor signifikansi (sig.) sebesar $0,009 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa sebaran data untuk skala kesiapan kerja tidak berdistribusi normal. Sedangkan skala *fear of failure* memiliki hasil skor signifikansi (sig.) $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa sebaran data untuk skala *fear of failure* tidak berdistribusi dengan normal. Dapat disimpulkan bahwa sebaran data untuk penelitian ini berdistribusi tidak normal.

b) Uji Linearitas

Dilakukannya uji linearitas oleh peneliti bertujuan untuk mencari tahu apakah variabel kesiapan kerja dengan variabel *fear of failure* berkorelasi secara linear ataupun sebaliknya. Uji linearitas dilaksanakan menggunakan SPSS 16 *for windows* dengan melihat skor p dari *deviation from linearity*. Kedua variabel dikatakan linear apabila memiliki nilai signifikansi (p) $> 0,05$ (Azwar, 2012).

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel		Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (P)	Interpretasi
Kesiapan Kerja	<i>Fear of Failure</i>	1,187	0,209	Linear

Berdasarkan tabel 4.15 terkait hasil dari dilakukannya uji linearitas, didapatkan hasil skor signifikansi (p) pada *deviation from linearity* untuk kedua variabel yaitu $0,209 > 0,05$. Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa ada korelasi yang linear antara kesiapan kerja dengan *fear of failure*.

4. Uji Hipotesis

Uji normalitas dan uji linearitas yang terlebih dahulu dilakukan peneliti untuk uji asumsi sebagai prasyarat uji hipotesis mendapatkan hasil bahwa distribusi sebaran data untuk variabel kesiapan kerja dan *fear of failure* memiliki hubungan linear namun data berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menguji hipotesis dibantu program SPSS 16 for windows metode *Spearman Rank* dikarenakan sebaran data tidak memiliki distribusi yang normal.

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis *Spearman Rank*

Variabel Bebas	Variabel Tergantung	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Sig. (p)	Interpretasi
<i>Fear of Failure</i>	Kesiapan Kerja	-0,247	0,000	Ada hubungan negatif

Setelah dilakukan uji hipotesis, didapatkan hasil yang tertera pada tabel 4.16. Uji hipotesis menggunakan teknik *Spearman Rank* menghasilkan nilai koefisien signifikansi (p) yaitu $0,001 < 0,05$ dengan koefisien korelasi (r) -0,247. Nilai koefisien yang dihasilkan memaparkan bahwa variabel *fear of failure* memiliki hubungan atau korelasi dalam arah negatif yang sangat signifikan dengan variabel

kesiapan kerja. Selanjutnya, peneliti melakukan interpretasi untuk penafsiran kriteria tingkat koefisien korelasi dengan membagi ke lima kategori sebagai berikut: (Sugiyono, 2019).

Tabel 4.17 Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Pada tabel 4.17 kriteria koefisien korelasi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien korelasi dengan nilai $-0,247$ memiliki arah negatif dalam kategori rendah atau lemah ($0,20 - 0,399$). Peneliti melakukan analisis korelasi lebih lanjut dengan menganalisis koefisien determinasi dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	R Square	Keterangan
<i>Fear of Failure</i> Kesiapan Kerja	$-0,247$	0,062	6,2%

Berdasarkan hasil uji koefisien dterminasi pada tabel 4.18, didapatkan nilai R Square yaitu 0,062 dimana nilai tersebut mengartikan bahwa *fear of failure* memberikan sumbangan pengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 6%. Mendukung hal tersebut, berdasarkan nilai r pada tabel 4.15, didapatkan hasil sebesar $-0,247$ yang mengindikasikan bahwa hubungan antara *fear of failure* dengan kesiapan kerja tergolong lemah dengan arah negatif. Hubungan dengan arah negatif mengartikan bahwa semakin tinggi *fear of failure* pada

fresh graduate yang belum bekerja maka semakin rendah kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang belum bekerja, begitupun sebaliknya semakin rendah *fear of failure* pada *fresh graduate* yang belum bekerja maka semakin tinggi kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang belum bekerja. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diusulkan oleh peneliti pada penelitian ini **diterima**.

D. Pembahasan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara *fear of failure* dengan kesiapan kerja pada *fresh graduate* yang baru saja menyelesaikan perkuliahannya maksimal 6 bulan – 1 tahun dan belum memiliki pengalaman kerja sebagai karyawan penuh waktu. *Fresh graduate* sendiri dituntut untuk memiliki kesiapan kerja khususnya untuk mengatasi rasa cemasnya dengan tujuan untuk dapat lebih fokus dalam mendapatkan suatu pekerjaan dibanding harus berpikir terkait sulitnya mendapatkan pekerjaan (Nurjanah, 2018). Menyesuaikan hal tersebut, maka kriteria responden untuk memenuhi penelitian ini adalah *fresh graduate* berusia 22 – 25 tahun yang baru menyelesaikan rangkaian perkuliahannya dalam jangka waktu maksimal 6 bulan – 1 tahun dan tidak memiliki pengalaman kerja ataupun bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh terkait deskripsi subjek menurut domisili di Yogyakarta, responden penelitian ini tersebar di empat kabupaten (Sleman, Gunung Kidul, dan Kulon Progo) serta Kota Yogyakarta. Hasil yang didapat dari penelitian ini menyatakan bahwa

Kota Yogyakarta memiliki paling banyak responden berjumlah 114 orang dengan presentase 55,67% yang kemudian diikuti oleh Kabupaten Sleman dengan jumlah responden sebanyak 36 orang atau 17,6%. Hasil tersebut sesuai dengan data yang dikeluarkan oleh BPS DIY dimana Kota Yogyakarta menempati posisi pertama dengan presentase 5,8% diikuti oleh Kabupaten Sleman sebesar 4,13% (BPS DIY, 2024). Selain itu, data BPS DIY juga memiliki kesesuaian dengan hasil dari penelitian ini dimana Kabupaten Kulon Progo menduduki posisi terendah. Terdapat kesesuaian lain pada data dalam penelitian ini dengan penelitian Bonitta & Primadani (2024) yang menyatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka didominasi di daerah Kota Yogyakarta.

Berdasarkan deskripsi subjek menurut jenis kelamin, responden penelitian dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi, dengan rincian sebanyak 151 orang dengan presentase 73,7% berjenis kelamin perempuan dan 54 orang dengan presentase 26,3% berjenis kelamin laki-laki. Hasil tersebut juga sesuai dengan data yang dikeluarkan oleh BPS DIY dalam laporan terkait Keadaan Angkatan Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta pada Agustus 2024 dimana pengangguran lulusan universitas berusia 20 – 24 tahun berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu berjumlah 4.936 yang kemudian diikuti jenis kelamin laki – laki berjumlah 3.915 jiwa (BPS DIY, 2025). Namun, terdapat penelitian lain yang tidak memiliki kesesuaian dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu menyatakan tidak ada hal yang membedakan antara perempuan dan laki-

laki terkait kesiapan kerjanya (Wijayanti, Matulesy, & Rini, 2020). Berbanding terbalik dengan penelitian tersebut, hasil penelitian Angraini, Murisal, & Ardias (2021) memaparkan bahwa perempuan dan laki-laki keduanya bersama-sama memiliki kesiapan kerja namun perempuan lebih tinggi kesiapan kerjanya.

Deskripsi subjek berdasarkan usia responden pada penelitian ini memaparkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh *fresh graduate* yang berusia 22 tahun berjumlah 125 individu dengan presentase 61%. Sedangkan usia 25 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit berjumlah 13 individu dengan presentase 6,3%. Pemaparan tersebut sesuai dengan keadaan saat ini dimana *fresh graduate* yang baru saja lulus dalam waktu maksimal 6 bulan – 1 tahun merupakan *fresh graduate* angkatan 2020 dan didominasi oleh individu berusia 22 tahun. Responden yang berada pada rentang usia lain dalam penelitian ini dan memiliki kesesuaian kriteria merupakan responden yang mengalami *gap year* atau waktu jeda sebelum melanjutkan ke jenjang pendidikan selanjutnya yaitu perkuliahan setelah mereka menyelesaikan pendidikan SMA/SMK sederajatnya.

Fear of failure pada laki-laki cenderung lebih rendah dibanding perempuan dimana responden perempuan mendominasi dalam penelitian ini. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Borgonovi dan Han yang memaparkan bahwa siswa laki-laki lebih sering memiliki perasaan *fear of failure* yang lebih rendah dibanding siswa perempuan (‘Ulumiyah & Sulistyaningsih, 2024). Namun dalam penelitian yang

dilakukan oleh (Oktarinanda & Fakhri, 2025) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan terkait perasaan *fear of failure* yang dimiliki oleh *fresh graduate* berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Sebelum peneliti melakukan uji hipotesis dengan *Spearman Rank*, uji prasyarat berupa uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas dilakukan lebih dulu dengan tujuan mengetahui distribusi data apakah normal atau tidak serta melihat apakah terdapat korelasi linear antara kedua variabel yang dibahas pada penelitian ini. Variabel yang dibahas pada penelitian ini yaitu *fear of failure* sebagai variabel bebas dan kesiapan kerja sebagai variabel tergantung.

Berdasarkan hasil uji normalitas, hasil yang didapatkan berupa nilai signifikansi untuk skala kesiapan kerja sebesar 0,009 yang mana nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data untuk variabel kesiapan kerja tidak terdistribusi normal. Begitu juga dengan skala *fear of failure*, nilai signifikansi yang didapat sebagai hasil uji normalitas yaitu 0,000 yang mana nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data untuk variabel *fear of failure* tidak berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas tersebut menjadi alasan peneliti untuk memilih metode *Spearman Rank* dalam melakukan uji hipotesis dikarenakan data penelitian tidak berdistribusi dengan normal. Selanjutnya, untuk uji linearitas pada variabel *fear of failure* dan variabel kesiapan kerja memiliki taraf signifikansi sebesar $0,209 > 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear pada kedua variabel penelitian ini.

Uji hipotesis dilakukan setelah terpenuhinya uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode *Spearman Rank*. Berdasarkan uji hipotesis, didapatkan nilai koefisien signifikansi sebesar $-0,247$ dan koefisien korelasi yaitu $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan keterangan adanya hubungan negatif dengan korelasi yang lemah antara *fear of failure* dengan kesiapan kerja. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *fear of failure* maka semakin rendah kesiapan kerja atau semakin rendah *fear of failure* maka kesiapan kerja yang dimiliki akan semakin tinggi.

Hasil penelitian tersebut memiliki keselarasan dengan penelitian sebelumnya yang memaparkan bahwa pikiran *fresh graduate* yang meyakini bahwa akan terjadinya kegagalan membuat dirinya cemas ketika akan mulai memasuki dunia kerja seperti wawancara saat proses melamar pekerjaan dimana menurut Mu'arif perasaan cemas tersebut memunculkan perilaku menghindar dari suatu masalah khususnya persaingan pekerjaan dan tentunya menghambat individu untuk mendapatkan pekerjaan (Nurjanah, 2018).

Hasil dari dilakukannya kategorisasi oleh peneliti terhadap variabel kesiapan kerja menyatakan bahwa responden penelitian yang merupakan *fresh graduate* cenderung berada pada kategori sedang. Sebanyak 87 responden dengan presentase 42,4%. Setelahnya, diikuti oleh 59 responden yang berada pada kategori tinggi untuk kesiapan kerja dengan

presentase 28,8%. Hasil tersebut tidak selaras dengan penelitian sebelumnya, dimana Menurut Alfeus Nehemia, para *fresh graduate* mempengaruhi tingginya angka pengangguran dikarenakan banyak dari mereka yang tidak memiliki kesiapan untuk bekerja ataupun dipekerjakan seperti tidak memiliki kemampuan yang memenuhi kebutuhan perusahaan (Zahro, Ratnaningtyas, & Prastyani, 2023).

Kesiapan kerja pada *fresh graduate* memang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengalaman magang atau bekerja paruh waktu. Mengacu pada hasil penelitian yang telah terkumpul, diketahui bahwa sebanyak 129 responden dengan presentase 62,9% memiliki pengalaman magang, kerja paruh waktu, *freelance*, dan volunteer. Sejalan dengan hasil tersebut, terdapat penelitian terdahulu yang memiliki hasil bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Nuraeni, Amroni, & Fariza, 2024).

Berdasarkan data yang terkumpul dari hasil penelitian, ditemukan bahwa aspek *work competence* menjadi aspek paling dominan yang dimiliki responden untuk variabel kesiapan kerja. Sedangkan untuk variabel *fear of failure*, aspek yang paling dominan dimiliki oleh responden adalah ketakutan responden dalam menghadapi rasa malu dan penghinaan. Selain itu, ditemukan bahwa aspek *fear of failure* ketakutan akan kehilangan pengaruh sosial paling memberikan pengaruh terhadap bagaimana kesiapan kerja responden sebagai *fresh graduate*. Adapun aspek-aspek yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja

yaitu aspek ketakutan mengalami rasa malu dan penghinaan, takut akan penurunan estimasi diri individu, dan takut akan kehilangan pengaruh sosial. Sedangkan aspek takut akan ketidakpastian masa depan dan takut akan mengecewakan orang yang penting tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Fresh graduate dalam memasuki dunia baru khususnya dunia kerja, dihadapkan oleh berbagai hal yang menuntut *fresh graduate* untuk memiliki pengetahuan lebih akan hal baru tersebut. Tentunya, tidak mudah dan banyak hambatan bagi para *fresh graduate* untuk sempurna dalam berperilaku ataupun bersikap dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil kategorisasi untuk *fear of failure* dalam penelitian ini, responden condong berada pada kategori tinggi yaitu berjumlah 77 orang dengan presentase 37,6% responden. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas *fresh graduate* yang memiliki *fear of failure* mendominasi dalam penelitian ini. Selaras dengan penelitian sebelumnya yang memaparkan bahwa *fear of failure* menjadi salah satu penghambat *fresh graduate* untuk meningkatkan kualitas serta kompetensi dalam diri dengan tujuan agar *fresh graduate* memiliki keunggulan lebih dibanding calon tenaga kerja lainnya (Oktarinanda & Fakhri, 2025).

Diketahui bahwa *fear of failure* bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kesiapan kerja. Menurut Suyanto, terdapat dua faktor utama yang berpengaruh pada kesiapan kerja yakni faktor internal yang meliputi kemampuan kognitif, bakat, minat, motivasi, sikap, pengalaman,

serta keterampilan dan faktor eksternal yang meliputi lingkungan sosial, peran keluarga, institusi pendidikan, serta kondisi lingkungan sekitar individu (Fadilla, Rifqi, & Fitri, 2025). Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa *fear of failure* berkontribusi terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* yang baru saja memasuki dunia baru yaitu dunia kerja.

Fear of failure pada *fresh graduate* memunculkan perilaku menghindar berupa rasa menyerah yang akan menghambat *fresh graduate* dalam mencari kerja sebab meningkatnya resiko kegagalan jika tidak memiliki kemampuan untuk bersaing dengan pesaing lain (Oktarinanda & Fakhri, 2025). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Oktarinanda & Fakhri (2025), *fear of failure* merupakan penilaian yang bersifat subjektif. Berdasarkan penelitian ini, didapatkan hasil bahwa *fear of failure* memberikan pengaruh lemah terhadap kesiapan kerja dikarenakan *fear of failure* dikalahkan oleh faktor lain yang tidak menjadi diskusi dalam penelitian ini serta bersifat objektif.

Rasa takut yang dirasakan oleh *fresh graduate* cenderung tidak disadari sebab mereka berfokus pada banyaknya tuntutan pada diri mereka sehingga mendorong munculnya perilaku mengabaikan rasa takut tersebut untuk dapat memenuhi tuntutan yang ada. Salah satu tuntutan yang diemban oleh *fresh graduate* adalah menjadi *agent of change* sebagai generasi penerus bangsa yang diwajibkan untuk memiliki kesiapan ketika mereka mulai masuk ke dalam dunia kerja setelah mereka lulus kuliah (Nurjanah, 2018). Maka dari itu, *fear of failure* beriringan dengan

bagaimana *fresh graduate* mengerahkan seluruh usahanya untuk dapat berhasil ataupun sukses ketika mereka masuk ke dalam dunia kerja.

Menurut McClelland, Atkinson, Clark, dan Lowell dalam teori motivasi yang dicetuskan, mereka menyatakan bahwa *fear of failure* mengarahkan individu untuk berjuang dalam meraih kesuksesan sehingga dirinya tidak akan menerima konsekuensi berupa rasa malu ataupun penghinaan (Kiswanto, 2017). Perilaku yang dimunculkan *fresh graduate* adalah menghindari rasa takut tersebut dengan terus meningkatkan kemampuan serta kompetensi agar situasi gagal tidak terjadi pada diri mereka khususnya dalam hal mencari kerja dan mengemban suatu pekerjaan. Namun, rasa takut akan gagal tetap menjadi penghambat bagi diri *fresh graduate* dalam prosesnya mencari pekerjaan.

Kesiapan kerja yang dimiliki *fresh graduate* dengan *fear of failure* yang dirasakan akan sedikit terhambat untuk benar-benar dimaksimalkan dalam diri mereka. Menurut Oktarinanda dan Fakhri (2025), individu yang memasuki dunia kerja cenderung mengalami perasaan cemas seperti rasa takut gagal dalam mengikuti proses wawancara, merasa tidak memiliki kemampuan yang cukup, sulit melakukan adaptasi di lingkungan kerja serta terhambat untuk menjalin relasi baik dengan rekan kerja. Kesiapan kerja pada *fresh graduate* dipengaruhi oleh bagaimana *fresh graduate* menyikapi rasa takut akan gagal yang ada dalam dirinya. Hal tersebut dikarenakan *fear of failure* merupakan persepsi subjektif *fresh graduate* berupa suatu perubahan yang menghalangi diri mereka dalam mencapai

tujuan seperti menghindari penolakan dari perusahaan, menghindari mencari kerja, serta menjadi pengangguran (Oktarinanda & Fakhri, 2025).

Kecemasan dapat menjadi penyebab terhambatnya kesiapan kerja pada *fresh graduate* dikarenakan mendorong timbulnya perilaku menghindar yang dapat menghambat individu untuk mendapatkan suatu pekerjaan (Laily & Andriyani, 2024). Seharusnya *fear of failure* pada diri *fresh graduate* dapat diatasi dengan baik agar diri mereka mampu mempersiapkan kesiapan kerja dengan lebih maksimal. Untuk mengatasi kecemasan ketika berhadapan atau memasuki dunia kerja, individu dapat melakukan salah satu cara yaitu dengan meningkatkan rasa percaya diri serta optimisme untuk mewujudkan tujuannya dalam mendapatkan suatu pekerjaan (Laily & Andriyani, 2024).

Berdasarkan penjabaran terkait pembahasan di atas, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dapat menjadi perbaikan untuk penelitian selanjutnya. Salah satu keterbatasan pada penelitian ini yakni persebaran rentang usia yang kurang merata dikarenakan untuk saat ini mayoritas *fresh graduate* yang baru saja lulus dalam rentang maksimal 6 bulan – 1 tahun berada pada usia 22 tahun. Sedangkan angkatan kerja muda dimana di dalamnya termasuk *fresh graduate* berada di rentang 22 – 25 tahun. Aitem yang merupakan modifikasi dari skala yang telah disusun sebelumnya juga merupakan keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian ini melakukan modifikasi dikarenakan aitem sebelumnya kurang sesuai dengan kebutuhan subjek penelitian ini. *Fear of failure* bukanlah faktor

utama yang mempengaruhi kesiapan kerja sehingga hal tersebut menjadi keterbatasan bagi penelitian ini. Pengalaman magang beserta motivasi menjadi faktor utama yang paling besar mempengaruhi kesiapan kerja berdasarkan penelitian sebelumnya. Selain itu, keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah bagaimana proses penelitian dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan secara *online* sehingga peneliti memiliki keterbatasan dalam melihat secara langsung bagaimana keadaan responden sebenar-benarnya dalam proses pengisian skala.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YAN
YOGYAKARTA