

## Pengaruh Pengalaman Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Terhadap Kesiapan Kerja Bagi *Fresh Graduate* Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat

Nia Puspita Sari<sup>a\*</sup>, Yuni Firayanti<sup>a</sup>, Marhamah<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received : 06-08-2025

Revised : 23-08-2025

Accepted : 25-08-2025

**Keywords:** *Fresh Graduates, Organizational Experience, Student Associations, UNU Kalbar, Work Readiness*

**Kata Kunci:** *Fresh Graduate, Himpunan Mahasiswa, Kesiapan Kerja, Pengalaman Organisasi, UNU Kalbar*

Corresponding Author:  
[puspitasarinia562@gmail.com](mailto:puspitasarinia562@gmail.com)\*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of departmental student association organizational experience on work readiness for fresh graduates of Nahdlatul Ulama University of West Kalimantan. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 33 respondents who are alumni of UNU West Kalimantan in 2024 and have been active in the Departmental Student Association organization. The research instrument was tested for validity and reliability, and all items were declared valid ( $r_{count} > r_{table}$  0.344) and reliable (Cronbach's Alpha value  $> 0.70$ ). The results of simple linear regression analysis show a positive and significant influence between organizational experience on work readiness with the regression equation  $Y = 14.205 + 0.299 + e$  and a significance value of 0.000 ( $< 0.05$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0,557 indicates that organizational experience contributes 56% to work readiness, while the rest is influenced by other factors. Based on these results, it can be concluded that organizational experience in student associations of the department has an important role in improving graduates' work readiness.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan terhadap kesiapan kerja bagi *fresh graduate* Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 33 responden yang merupakan alumni UNU Kalbar tahun 2024 dan pernah aktif di organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, dan seluruh item dinyatakan valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,344) serta reliabel (nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ ). Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya

pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 14,205 + 0,299x + e$  dan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,557 mengindikasikan bahwa pengalaman organisasi berkontribusi sebesar 56% terhadap kesiapan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman organisasi dalam himpunan mahasiswa jurusan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

## PENDAHULUAN

Kemajuan dan perkembangan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya. Menurut Pristiwanti D (2022), pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar yang menyenangkan agar peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya dalam aspek spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan. Pendidikan berfungsi sebagai upaya mempersiapkan sumber daya manusia untuk meraih kehidupan yang lebih berkualitas. Dalam era globalisasi dengan persaingan kerja yang semakin ketat, pendidikan menjadi kualifikasi minimum yang sering menjadi syarat untuk banyak pekerjaan, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin banyak keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya. Namun, peningkatan jumlah lulusan perguruan tinggi yang terus terjadi setiap tahunnya tidak diimbangi dengan kualitas dan relevansi pendidikan yang memadai. Sutiyatno (2015) menjelaskan bahwa kondisi ini akan menambah jumlah lulusan yang tidak terserap di pasar kerja akibat ketidakmampuan memenuhi persyaratan untuk memasuki dunia kerja, baik sebagai pekerja maupun wirausahawan. Sagita (2020) menambahkan bahwa beberapa lulusan baru atau fresh graduate masih belum memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman praktis yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini menjadi tantangan besar karena persaingan kerja yang sangat selektif mengharuskan setiap perusahaan merekrut tenaga kerja dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat menghasilkan kinerja terbaik.

Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan realitas yang mengkhawatirkan terkait tingkat pengangguran terbuka (TPT) berdasarkan pendidikan S1. Di Indonesia, TPT lulusan S1 pada tahun 2024 mencapai 5,25%, meskipun mengalami penurunan dari 7,35% pada tahun 2020. Sementara di Kalimantan Barat, TPT lulusan S1 pada tahun 2023 mencapai 5,18%. Besarnya jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi ini salah satunya disebabkan oleh kurangnya kesiapan kerja, terutama bagi fresh graduate yang tidak memiliki pengalaman kerja dan belum memahami konsep teori serta praktik yang dibutuhkan di dunia kerja. Dalam menghadapi tantangan tersebut, organisasi kemahasiswaan menjadi salah satu solusi strategis. Bayina et al. (2020) menyatakan

bahwa organisasi kemahasiswaan dapat menjadi media yang mewadahi mahasiswa untuk memiliki keterampilan yang beragam dan pengalaman. Pertiwi et al. (2021) menjelaskan bahwa keberadaan organisasi kemahasiswaan dalam perguruan tinggi menjadi wadah dalam pengembangan soft skill maupun hard skill yang nantinya sangat berguna dalam lingkungan kerja dan pembentukan profesionalitas. Caballero & Walker (2010) mengidentifikasi beberapa aspek yang membangun kesiapan kerja, diantaranya karakteristik personal, kemampuan berorganisasi, kompetensi kerja, kecerdasan sosial, experience, dan generic skills.

Partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Berdasarkan penelitian Bayina et al. (2020), motivasi mahasiswa memasuki organisasi kemahasiswaan adalah untuk meningkatkan wawasan dan menambah relasi, mengembangkan kemampuan berorganisasi, serta memberikan pengalaman berharga. Kegiatan-kegiatan organisasi dapat melatih tanggung jawab, kerja sama tim, kedisiplinan, manajemen waktu, kepemimpinan, komunikasi, dan problem solving. Pertiwi et al. (2021) menambahkan bahwa pengambilan keputusan melalui musyawarah dalam organisasi dapat menanamkan rasa sabar, toleransi, serta ikhlas dalam menerima keputusan bersama. Perguruan tinggi memiliki peran krusial dalam mempersiapkan kesuksesan mahasiswa di masa depan. Poernomo (2020) menekankan bahwa perguruan tinggi memiliki tanggung jawab dalam memberikan dorongan dan dukungan kepada mahasiswa untuk menguasai soft skill dan hard skill yang dibutuhkan. Kurniawan (2020) menambahkan bahwa perguruan tinggi harus memastikan semua lulusan mampu bersaing di pasar kerja dengan cepat. Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, sebagai perguruan tinggi swasta berbasis keagamaan, memiliki potensi besar dalam menghasilkan lulusan berkualitas melalui berbagai Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) yang tersedia di empat fakultas, mulai dari HMM untuk Manajemen, HMTL untuk Teknik Lingkungan, HIMAPRO untuk PGSD, hingga HIMAGRI untuk Agribisnis, yang semuanya dapat menjadi wadah pengembangan kompetensi mahasiswa di luar akademik.

Manajemen sumber daya manusia atau yang disebut MSDM adalah bagian dari manajemen yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelora secara keseluruhan proses manajemen (Hidayat & Anwar, 2023).

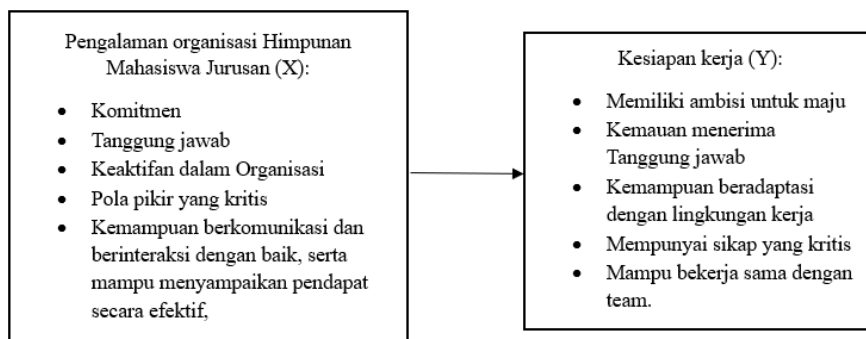
Organisasi kemahasiswaan adalah sebuah wadah pembelajaran bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri dalam berorganisasi, kepemimpinan, dan belajar menjalankan kegiatan, dari mulai yang bersifat akademik maupun non akademik (Ramadhan et al., 2022).

Kesiapan kerja adalah kondisi dimana seseorang memiliki keterampilan/kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk memasuki dan

berfungsi secara efektif dalam dunia kerja. Keterampilan yang memadai perlu dimiliki oleh para lulusan dari perguruan tinggi untuk menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Para lulusan atau sarjana dari perguruan tinggi perlu memahami konsep teori dan praktiknya (Sagita, 2020).

*Fresh Graduate* merupakan istilah yang sering kita dengar, terutama bagi mereka yang baru saja menyelesaikan studi di perguruan tinggi. Istilah ini merujuk pada lulusan baru yang belum memiliki pengalaman kerja yang signifikan. Lulusan baru atau *Fresh Graduate* adalah seseorang yang baru saja lulus dari jenjang sarjana dan belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya (Sagita, 2020). Lulusan baru akan segera dihadapkan oleh dunia kerja, oleh karena itu diperlukn pemahaman yang teoritis dan praktis yang baik. Secara umum karena mereka tidak melakukannya dan memiliki pengalaman kerja sebelumnya, mereka cenderung memiliki gambaran yang minim tentang dunia kerja (Caballero & Walker, 2010).

Berikut merupakan gambaran model penelitian.



**Gambar 1.** Model Penelitian

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini: 1) (H0) tidak ada pengaruh signifikan antara pengalaman organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan terhadap kesiapan kerja bagi *Fresh Graduate* Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, 2) (H1) Terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan terhadap kesiapan kerja bagi *Fresh Graduate* Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat.

## METODE

### Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan positivistik, dimana data dikumpulkan, dianalisis, dan ditafsirkan dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian hipotesis serta mengukur hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Variabel yang diteliti meliputi

pengalaman organisasi sebagai variabel independen (X) dan kesiapan kerja sebagai variabel dependen (Y), yang diukur menggunakan angket berbasis skala Likert

Populasi penelitian adalah fresh graduate Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat tahun 2024 yang pernah mengikuti Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Dari total 50 orang, jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 33 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode insidental, yakni responden dipilih berdasarkan kriteria kesesuaian dengan penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2019) yang menyatakan bahwa sampel harus mampu mewakili populasi agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap, mulai dari statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan linearitas), hingga analisis regresi linear sederhana. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan instrumen penelitian sah dan konsisten, sementara regresi sederhana dipakai untuk menguji pengaruh pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. Menurut Nazir (2014), analisis data kuantitatif memungkinkan peneliti menemukan pola hubungan antar variabel secara objektif, sehingga kesimpulan yang dihasilkan lebih akurat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Gambaran Umum Responden**

Karakteristik responden adalah gambaran mengenai identitas responden yang diperoleh dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, responden adalah *fresh graduate*/lulusan baru Universitas Nahdlatul Ulama Kalbar yang pernah mengikuti himpunan mahasiswa jurusan pada saat menempuh Pendidikan. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, jurusan, kader himpunan mahasiswa jurusan, dan juga status pekerjaan.

#### **Karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut.**

Penelitian ini melibatkan 33 responden dengan komposisi gender yang tidak seimbang, dimana perempuan mendominasi dengan jumlah 23 orang (70%) dan laki-laki sebanyak 10 orang (30%). Distribusi ini mencerminkan pola umum partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan yang cenderung lebih diminati oleh mahasiswa perempuan, sekaligus memberikan perspektif yang representatif dari sudut pandang gender mayoritas dalam konteks pengalaman berorganisasi. Dari segi latar belakang akademik, responden berasal dari 10 program studi yang beragam dengan distribusi yang bervariasi. Jurusan Matematika memiliki representasi tertinggi dengan 7 responden, diikuti oleh Manajemen

sebanyak 6 responden, dan Bahasa Inggris dengan 5 responden. Program studi lainnya terdistribusi lebih kecil, yaitu Agroteknologi (3 responden), serta PGSD, Sistem Informasi, Teknik Lingkungan, Agribisnis, dan Teknologi Hasil Perikanan masing-masing 2 responden. Manajemen Sumber Daya Perairan memiliki representasi paling rendah dengan hanya 1 responden. Keberagaman latar belakang akademik ini menunjukkan bahwa pengalaman berorganisasi tidak terbatas pada bidang studi tertentu, melainkan menarik minat mahasiswa dari berbagai disiplin ilmu.

### **Struktur Organisasi dan Status Ketenagakerjaan**

Dalam struktur kepemimpinan organisasi kemahasiswaan, mayoritas responden (24 orang atau 72,7%) berposisi sebagai anggota biasa, sementara posisi kepemimpinan terdiri dari wakil ketua (3 orang), ketua (2 orang), sekretaris (2 orang), dan bendahara (2 orang). Distribusi ini menggambarkan piramida organisasi yang khas dimana sebagian besar anggota berpartisipasi tanpa memegang jabatan struktural, namun tetap memperoleh pengalaman berharga melalui keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Status ketenagakerjaan responden menunjukkan kondisi transisi yang menarik, dimana mayoritas (24 orang atau 72,7%) berada dalam kategori "lain-lain" yang kemungkinan mencakup fresh graduate, pencari kerja, mahasiswa, atau individu dalam masa transisi karier. Sebanyak 8 responden (24,2%) telah bekerja sebagai karyawan swasta, menunjukkan keberhasilan dalam memasuki dunia kerja di sektor privat. Hanya 1 responden (3%) yang berstatus wirausaha, mengindikasikan minat yang rendah terhadap kewirausahaan, sementara tidak ada responden yang bekerja sebagai PNS atau di BUMN. Profil ketenagakerjaan ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden masih dalam proses adaptasi dan pencarian posisi yang tepat dalam dunia kerja pasca kelulusan.

### **Validitas Instrumen Penelitian**

Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan analisis korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total. Dengan jumlah responden 33 orang, nilai  $r$  tabel yang digunakan adalah 0,344 sebagai batas minimum validitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada kedua variabel memiliki nilai  $r$  hitung yang melebihi  $r$  tabel, sehingga dinyatakan valid. Untuk variabel pengalaman organisasi, nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,494 hingga 0,830, dengan indikator keaktifan dalam mengikuti kegiatan organisasi memiliki validitas tertinggi (0,830), diikuti pola pikir kritis (0,828), kemampuan komunikasi dan interaksi (0,782), komitmen dalam organisasi (0,599), dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas (0,494). Sementara untuk variabel kesiapan kerja, nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,745 hingga 0,823, dengan kemampuan bekerja sama dalam tim menunjukkan validitas tertinggi (0,823), diikuti kemampuan adaptasi (0,807), sikap kritis (0,786), ambisi untuk maju (0,765), dan kemauan menerima tanggung jawab kerja (0,745).

## Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen dalam menghasilkan hasil yang stabil dari waktu ke waktu. Dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha sebagai indikator reliabilitas, kedua variabel penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Variabel pengalaman organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,763, sementara variabel kesiapan kerja memperoleh nilai 0,838. Kedua nilai ini melebihi batas minimum reliabilitas yang ditetapkan sebesar 0,70, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini mengkonfirmasi bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki kualitas psikometrik yang baik, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Temuan secara keseluruhan menguatkan hipotesis bahwa pengalaman berorganisasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap pengembangan kesiapan kerja alumni, meskipun beberapa aspek seperti keaktifan organisasi dan kemampuan adaptasi masih memerlukan perhatian khusus dalam program pengembangan mahasiswa.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut adalah uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *kolomogorov smirnov*.

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.65260547
	Absolute	.120
Most Extreme Differences	Positive	.120
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.688
Asymp. Sig. (2-tailed)		.732

*Sumber: Data Penelitian Olahan (2025)*

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp sig (2-tailed)* bernilai lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,732 Hal ini berarti data residual pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

**Uji Linearitas**

Berikut ini adalah uji linearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	139.745	15	9.316	1.412	.245
Y * X	Between Groups	.004	1	.004	.001	.980
	Deviation from Linearity	139.741	14	9.982	1.513	.207
	Within Groups	112.133	17	6.596		
	Total	251.879	32			

*Sumber: Data Penelitian Olahan (2025)*

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *Deviation from Linearity* bernilai lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,207 Hal ini berarti data residual pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Model Koefisien Desteterminasi**

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R*<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.557	2.697

a. Predictors: (Constant), X

*Sumber: Data Penelitian Olahan (2025)*

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil SPSS model summary menunjukkan nilai R

square adalah 0,557 atau 56%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variable pengalaman organisasi himpunan mahasiswa jurusan terhadap kesiapan kerja sebesar 56%. Sementara sisanya 34% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji T

Uji parsial ini dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara pengalaman organisasi himpunan mahasiswa jurusan terhadap kesiapan kerja *fresh graduate* hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji T

	Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	14.205	1.241		11.447	.000
	X	.299	.064	.643	4.678	.000

a. Dependent Variable: Y1

*Sumber: Data Penelitian Olahan (2025)*

Berdasarkan uji t (uji parsial) pada tabel 4.10 diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak pada taraf 0,05. Artinya bahwa variabel pengalaman organisasi himpunan mahasiswa jurusan memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja.

Model persamaan regresi yang dapat ditulis dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,205 + 0,299 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (**a**) memiliki nilai positif sebesar 14,205 tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- Koefisien arah regresi memiliki nilai positif sebesar 0,299 nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel pengalaman organisasi himpunan mahasiswa jurusan dengan kesiapan kerja.

### Pembahasan

#### Konfirmasi Hipotesis dan Temuan Utama

Hasil penelitian mengkonfirmasi hipotesis pertama (H1) bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara pengalaman organisasi himpunan mahasiswa jurusan terhadap kesiapan kerja fresh graduate. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien variabel pengalaman organisasi sebesar 0,299 dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedua variabel. Temuan ini didukung oleh hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai probabilitas  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sukma Setiya dan Arif Murti Rozamuri (2023) serta Rinoso Ari Widagdo dkk (2024) yang menyatakan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja karena keterlibatan dalam organisasi dapat mengembangkan keterampilan non-teknis seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan kerjasama tim yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

### **Magnitude Pengaruh dan Perspektif Penelitian Terdahulu**

Koefisien determinasi sebesar 0,557 atau 56% menunjukkan bahwa variabel pengalaman organisasi himpunan mahasiswa jurusan memiliki kontribusi substansial terhadap kesiapan kerja fresh graduate. Temuan ini konsisten dengan penelitian Putri Dwi Priskoya Falahurrofiqo (2024) yang menyatakan bahwa keaktifan dalam organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kematangan karir melalui peningkatan kemampuan problem solving dan respons terhadap tantangan kerja masa depan. Namun, hasil ini kontras dengan penelitian Irmayanti (2020) yang menemukan bahwa pengalaman organisasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Irmayanti menjelaskan bahwa keaktifan organisasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa hanya ketika dimediasi oleh soft skill sebagai variabel intervening, dimana mahasiswa yang semakin aktif berorganisasi dan berkontribusi tinggi, ditambah dengan soft skill yang kuat, akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi dan matang.

### **Validasi Empiris Melalui Observasi Lapangan**

Hasil observasi dengan alumni Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat yang tidak mengikuti organisasi semasa kuliah memberikan validasi empiris terhadap temuan kuantitatif penelitian. Informan mengidentifikasi sejumlah tantangan utama dalam kesiapan kerja, termasuk kesulitan adaptasi terhadap lingkungan kerja akibat kurangnya pengalaman berinteraksi dan bekerja dalam tim, pengembangan potensi diri yang kurang optimal karena fokus pembelajaran yang lebih teoretis, serta jaringan pertemanan yang terbatas sehingga memiliki koneksi yang lebih sedikit untuk peluang kerja. Selain itu, informan mengakui adanya kesulitan dalam manajemen waktu dan mengatur prioritas untuk menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang padat. Meskipun demikian, kemampuan komunikasi dan kerja sama tim tidak mengalami hambatan yang

berarti karena informan telah memiliki pengalaman dari kegiatan lain di luar organisasi, seperti kerja paruh waktu.

### **Implikasi Teoritis dan Praktis**

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan dalam organisasi selama masa kuliah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Organisasi tidak hanya berfungsi sebagai wadah pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu, tetapi juga berperan dalam pembentukan karakter serta kemampuan adaptasi yang sangat dibutuhkan di dunia kerja profesional. Melalui organisasi, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk belajar bekerjasama dalam tim, membangun relasi interpersonal, serta menghadapi tantangan secara langsung di luar konteks akademik formal. Pengalaman ini memberikan simulasi nyata terhadap dinamika dunia kerja yang akan dihadapi setelah kelulusan. Oleh karena itu, pengalaman berorganisasi menjadi salah satu aspek krusial yang sebaiknya dimanfaatkan secara optimal oleh mahasiswa sebagai bekal strategis dalam menghadapi tantangan dan kompetisi di dunia kerja kontemporer.

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Hasil penelitian terhadap fresh graduate Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat menunjukkan bahwa pengalaman organisasi himpunan mahasiswa jurusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan baru. Melalui analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) sehingga hipotesis nol ditolak, mengkonfirmasi adanya pengaruh signifikan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. Koefisien determinasi sebesar 0,557 menunjukkan bahwa variabel pengalaman organisasi himpunan mahasiswa jurusan memiliki kontribusi sebesar 56% terhadap kesiapan kerja fresh graduate, sedangkan 44% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini membuktikan bahwa keterlibatan dalam organisasi himpunan mahasiswa jurusan secara simultan dapat meningkatkan kesiapan kerja para lulusan baru dalam menghadapi dunia kerja profesional.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat tiga rekomendasi strategis yang perlu diimplementasikan. Pertama, mahasiswa sangat disarankan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) dan memanfaatkan program pengembangan diri seperti seminar, workshop, dan pelatihan untuk mengembangkan soft skills, hard skills, serta membangun jaringan profesional. Kedua, pihak jurusan/program studi perlu memberikan dukungan komprehensif terhadap kegiatan HMJ melalui penyediaan fasilitas memadai, alokasi pendanaan relevan, bimbingan terarah, dan pengakuan formal terhadap kontribusi aktif mahasiswa dalam organisasi sebagai bagian penting pembentukan lulusan yang siap kerja. Ketiga, untuk penelitian mendatang

disarankan memperluas cakupan variabel yang diteliti dengan mempertimbangkan faktor lain seperti pengalaman magang, keterlibatan dalam kegiatan sukarela, atau prestasi akademik agar diperoleh analisis yang lebih tajam dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja fresh graduate.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyana, M., Firayanti, Y., & Wulansari, F. (2024). *JURNAL ECONOMINA Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat Tahun 2024*. <https://doi.org/10.55681/economina.v3i12.1599>
- Azidin, Y., Rahmah, A., Zuraida, D., Maulana, R., Keperawatan dan Ilmu Kesehatan, F., & Muhammadiyah Banjarmasin, U. (2022). Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi dalam Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan. *AMMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(02).
- Basri, & Dwiningrum. (2020). Peran Ormawa dalam Membentuk Nilai-nilai Karakter di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). In *Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan* (Vol. 15, Issue 1).
- Bayina, P., Nurdin<sup>1</sup>, R., Likuallo<sup>2</sup>, S., & Meiliska, A. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berorganisasi*. 2(2). <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- 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. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Edison E, A. Y. K. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta.
- Febry Andika, K., & Agus Efendi, dan. (2018). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Informatika Dan Komputer Universitas Sebelas Maret Surakarta. In *Jurnal Ilmiah Edutic* (Vol. 4, Issue 2).
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. <https://doi.org/10.62515/staf>
- Irmayanti, N. E. S. F. (2020). *PENGARUH KEAKTIFAN MAHASISWA DALAM BERORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN SOFT SKILL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Kadarisman M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT. RajaGrafindo.
- Kurniawan, M. U. (2020). *Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0 Ditinjau Dari Soft Skills Mahasiswa*.
- Literasiologi, J., Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). *Membangun Kesiapan Kerja Calon*

*Tenaga Kerja* (Vol. 111, Issue 1).

- Masril, M., Menhard, M., Zubir, Z., Nusyirwan, N., Hidayat, R., Jefriyanto, J., Sari, M. R., Yusuf, M., & Jonnedi, J. (2021). Persiapan Menghadapi Dunia Kerja bagi Mahasiswa Tingkat Akhir dan Lulusan Baru. *Jurnal Abdidas*, 2(5), 1092–1098. <https://doi.org/10.31004/abdidas.v2i5.431>
- Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), 107–115. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.202>
- Poernomo, B. (2020). *Oktober 2020 70 | Baby Poernomo, Peran Perguruan Tinggi Dalam Menyiapkan Pemimpin Masa Depan....* 7(2).
- Pristiwanti D, B. B. H. S. D. R. (2022). *Pengertian Pendidikan* (Vol. 4). [http://repo.iain-Ramadhan, B., Ardiansyah, M., & Administrasi Pendidikan, J. \(2022\). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar](http://repo.iain-Ramadhan, B., Ardiansyah, M., & Administrasi Pendidikan, J. (2022). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar).
- Sagita, H. & H. (2020). *Perkembangan Skala Kesiapan Kerja Indonesia Pada Lulusan Segar Di Indonesia*.
- Setiya Puteri, S., & Murti Rozamuri, A. (2023). *Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Pengaruh Pengalaman Organisasi dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Peserta Magang PT Pelabuhan Indonesia (Persero)*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. CV Alfabeta.
- Suhartono, E., & Machmuddah, Z. (2020). Kontribusi Intrapersonal Skills dan Interpersonal Skills Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi “X.” *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 12(1), 38. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i1.15185>
- Sutiyatno, S. (2015). *Pentingnya Pendidikan Kejuruan Berorientasi Pasar Tenaga Kerja*.
- Wayan Widana, I., & Putu Lia Muliani, Mp. (2020). *UJI PERSYARATAN ANALISIS*.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).