

HUBUNGAN KEAKTIFAN BERORGANISASI DENGAN PENGEMBANGAN SOFT SKILLS PADA MAHASISWA FAKULTAS VOKASI UNIVERSITAS AIRLANGGA

Laras Muhfidatul F. D. R, Roro Dinda S. P., Bening Rachma Y., Nabillah Khoirunnisa

Program Studi D4 Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga

Email: larasmuhfidatul@gmail.com, rrdindasp1225@gmail.com, beningrachmay1@gmail.com,
nabillahkhoirunnisa21@gmail.com

Abstract

Students are agents of social change who have the potential to develop science and culture also advance the nation. Students have a role that is not only limited to academic achievement, but also to personal development that involves improving social, emotional, and professional skills. One of the key aspects in realizing the formation of student capabilities is through the development of soft skills. Soft skills are a series of non-technical skills in individuals that can be honed through practice and experience. Soft skills include communication skills, adapting, managing time and emotions, and problem solving. Soft skills development in students can be done through various activities, one of which is involvement in organizations. An organization is a group of individuals who have the same goals and collectively achieve them. In a series of organizational activities, it is inseparable from the application of non-technical skills, so that the organization is one of the platforms in honing and developing soft skills. This study aims to determine the relationship between organizational activeness and soft skills development in students of the Faculty of Vocational Studies, Universitas Airlangga. The approach used, namely quantitative correlation with a sample consisting of 110 students who are active in the organization. Data were collected through questionnaires and literature studies. Data analysis used SPSS with validity, reliability, normality, linearity, and Pearson Correlation tests. The results showed that organizational activity has a significant relationship with the development of soft skills in students of the Faculty of Vocational Studies, Universitas Airlangga. The Pearson Correlation test using SPSS version 30.00 resulted in a significance value of $0.000 < 0.05$ and a Pearson Correlation of 0.849, which shows a very strong relationship between the two variables, in accordance with the correlation guidelines of 0.80-1.000.

Keywords: *Soft Skills Development, Students, Organizational Activities, Faculty of Vocational Studies, Universitas Airlangga.*

Abstrak

Mahasiswa merupakan agen perubahan sosial yang berpotensi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan budaya serta memajukan bangsa. Mahasiswa memiliki peran yang tidak hanya terbatas pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan pribadi yang melibatkan peningkatan keterampilan sosial, emosional, dan profesional. Salah satu aspek kunci dalam mewujudkan pembentukan

Article history

Received: desember 2024

Reviewed: desember 2024

Published: desember 2024

Plagirism checker no 871732

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under

a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kapabilitas mahasiswa yaitu melalui pengembangan soft skills. Soft skills merupakan serangkaian keterampilan non teknis pada diri individu yang dapat diasah melalui praktik dan pengalaman. Soft skills mencakup keterampilan berkomunikasi, beradaptasi, mengelola waktu dan emosi, serta dalam pemecahan masalah. Pengembangan soft skills pada mahasiswa dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, salah satunya adalah keterlibatan dalam organisasi. Organisasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki tujuan yang sama serta secara kolektif dalam mencapainya. Dalam serangkaian kegiatan organisasi tidak terlepas dari penerapan keterampilan-keterampilan non teknis, sehingga organisasi merupakan salah satu wadah dalam mengasah dan mengembangkan soft skills. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keaktifan berorganisasi dengan pengembangan soft skills pada mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Pendekatan yang digunakan, yaitu kuantitatif korelasi dengan sampel terdiri dari 110 mahasiswa yang aktif dalam organisasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan SPSS dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keaktifan berorganisasi memiliki hubungan signifikan dengan pengembangan soft skills pada mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Uji korelasi Pearson menggunakan SPSS versi 30.00 menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan pearson correlation 0,849, yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara kedua variabel, sesuai dengan pedoman korelasi 0,80–1,000.

Kata Kunci: Pengembangan *Soft Skills*, Mahasiswa, Keaktifan Berorganisasi, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga.

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi di era kontemporer tidak hanya berfokus pada mencetak lulusan dengan kemampuan akademis yang unggul. Pendidikan tinggi juga bertujuan untuk membekali lulusan agar dapat bersaing di dunia kerja yang semakin kompleks dan terus berubah. Mahasiswa yang menunjukkan kinerja baik cenderung memiliki pemahaman yang kuat dalam aspek akademik maupun non-akademik (Sugiko et al., 2016). Tuntutan ini mendorong perguruan tinggi untuk tidak hanya fokus pada transfer pengetahuan teoritis, tetapi juga pengembangan kapasitas pribadi mahasiswa melalui berbagai keterampilan yang mendukung keberhasilan profesional dan personal.

Salah satu aspek kunci dalam pembentukan kapabilitas mahasiswa adalah pengembangan soft skills, yang secara fundamental berbeda dengan hard skills yang bersifat teknis dan terukur. Keterampilan soft skills merupakan aspek penting yang perlu dikembangkan baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan kerja (Deryane, 2023). Soft skills mencakup kemampuan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, adaptabilitas, dan kecerdasan emosional yang sangat diperlukan dalam lingkungan kerja modern. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa soft skills memiliki kontribusi signifikan dalam menentukan kesuksesan individu, bahkan seringkali lebih berpengaruh daripada hard skills dalam pengembangan karier.

Kegiatan organisasi menjadi salah satu sarana strategis untuk mengembangkan soft skills. Organisasi mahasiswa memberikan ruang yang kondusif untuk mahasiswa mengembangkan

kemampuan di luar konteks akademis murni. Soft skills adalah keterampilan non-teknis yang tidak tampak secara fisik, tetapi sangat penting untuk mencapai kesuksesan (Yulianto, 2015). Melalui keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa dapat mengasah keterampilan kepemimpinan, manajemen konflik, kerja tim, komunikasi, dan kemampuan bersosialisasi. Aktivitas organisasi memungkinkan mahasiswa berinteraksi dengan beragam individu, menghadapi tantangan nyata, dan mengembangkan jejaring yang bernilai strategis.

Pengembangan soft skills melalui organisasi juga relevan dalam konteks Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Perusahaan tidak hanya mempertimbangkan jurusan dan nilai indeks prestasi calon pelamar, tetapi lebih mengutamakan minat dan keterampilan yang dimiliki (Irmayanti et al., 2020). Fakultas Vokasi sebagai institusi pendidikan yang berorientasi pada praktik, bertujuan mencetak lulusan yang siap kerja dan memiliki daya saing tinggi di pasar tenaga kerja. Namun, hanya mengandalkan pembelajaran berbasis kompetensi teknis di dalam kelas tidak cukup untuk membekali mahasiswa dengan kebutuhan dunia kerja yang dinamis. Oleh karena itu, Fakultas Vokasi Universitas Airlangga mendorong mahasiswa untuk aktif dalam organisasi sebagai bagian dari pendidikan holistik yang mencakup aspek akademik dan non-akademik.

Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam pengetahuan empiris mengenai sejauh mana keaktifan dalam organisasi berkontribusi terhadap pengembangan soft skills pada mahasiswa. Beberapa studi sebelumnya memberikan pertanyaan bahwa kemampuan spesifik yang mampu meningkatkan kinerja individu dan prospek karir menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan diri untuk bekerja di lingkungan yang berorientasi pada hasil. Hal ini menjadi aspek krusial dalam menciptakan lulusan yang kompetitif di masa depan dunia ekonomi (Suranto, 2018). Sebagian mengungkapkan adanya korelasi positif, sementara yang lain menunjukkan hubungan yang tidak linier. Kondisi ini menegaskan pentingnya dilakukan penelitian yang lebih komprehensif untuk menggali mekanisme pengembangan soft skills melalui keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Berdasarkan gagasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keaktifan dalam organisasi dengan pengembangan soft skills pada mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Mahasiswa Berorganisasi

Mahasiswa ialah sebutan untuk individu yang sedang menempuh pendidikan di tingkat perguruan tinggi. Menurut Kurniawati & Cahyaningrum (2022), mahasiswa adalah individu yang secara formal terdaftar di institusi pendidikan tinggi, seperti perguruan tinggi, institut, atau universitas, dengan tujuan memperoleh ilmu pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman dalam bidang tertentu. Mahasiswa berada dalam fase transisi antara masa remaja menuju kedewasaan, yang ditandai dengan tanggung jawab yang semakin besar, baik dalam aspek akademik maupun sosial. Mahasiswa dianggap sebagai agen perubahan sosial yang memiliki potensi untuk berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan dan budaya.

Mahasiswa memainkan peran strategis dalam mendorong inovasi dan mengembangkan pemikiran kritis, yang berkontribusi pada kemajuan bangsa (Yuniarsih, 2022). Dalam konteks ini, peran mahasiswa tidak sebatas pada pencapaian akademik saja, namun juga mengembangkan keterampilan diri yang meliputi keterampilan sosial, emosional, dan profesional. Sebagai individu yang berada di perguruan tinggi, mahasiswa dihadapkan pada berbagai tantangan, baik dalam lingkup kampus maupun di masyarakat. Oleh sebab itu, proses pendidikan tidak hanya berfokus pada penguasaan materi akademik, tetapi juga pada

pengembangan karakter dan kompetensi yang memadai untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif.

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja secara terstruktur dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan bersama (Fahmi et al., 2021). Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat diketahui bahwa dalam proses untuk mencapai tujuan bersama dibutuhkan kerja sama serta komitmen dari setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap individu yang bergabung dalam organisasi mempunyai kewajiban dalam melaksanakan program kerja yang disusun sebagai tujuan dari berjalannya suatu organisasi. Sebuah budaya organisasi yang kuat mampu membentuk mahasiswa menjadi individu yang bertanggung jawab, adaptif, dan inovatif dalam menghadapi tantangan (Suardana & Gayatri, 2020). Organisasi berfungsi sebagai tempat dalam mengembangkan idealisme, yang dimana individu dilatih untuk bermasyarakat dan belajar memecahkan permasalahan.

Keaktifan mahasiswa dalam mengikuti organisasi itu sebagai salah satu upaya untuk pengembangan diri, melatih keterampilan berbicara didepan umum, serta menambah pengalaman (Chalidaziah et al., 2021). Keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi dapat meningkatkan kepercayaan dirinya melalui proses interaksi dengan lingkungan sosialnya, yang didapat melalui praktik dan pengalamannya. Menurut Mastuti & Aswi dalam Chalidaziah et al. (2021), kepercayaan diri menjadikan individu lebih mampu dalam memotivasi dan juga mengembangkan serta memperbaiki diri serta melakukan berbagai inovasi sebagai kelanjutannya. Kepercayaan diri sebagai salah satu aspek kepribadian berupa keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki individu sehingga tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain serta dapat bertindak sesuai kehendaknya, bertanggung jawab, gembira, optimis, dan cukup toleran.

Nastiti (2023) menjelaskan bahwa organisasi sebagai peluang mendapatkan ilmu pengetahuan yang tidak diajarkan di perkuliahan akademik, kemudian akan mengasah sejauh mana kemampuan individu dalam menentukan cara pemecahan masalah. Setiap mahasiswa yang aktif dalam organisasi dituntut supaya mampu mengelola waktu yang dimiliki untuk dapat mengerjakan tugas-tugas kuliah ataupun melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang diikuti. Dalam organisasi terjadi berbagai macam proses yang erat kaitannya dengan hubungan antar manusia dan interaksinya yang terdiri atas proses komunikasi, pengambilan keputusan, evaluasi prestasi, dan sosialisasi, serta karir. Selaras dengan hal tersebut, organisasi berfungsi sebagai media pembelajaran untuk beradaptasi dengan dinamika kerja tim, manajemen waktu, dan pengambilan keputusan, yang semuanya sangat relevan untuk persiapan karier di masa depan (Gustiana & Sari, 2021).

2.2 Soft Skills

Sebuah studi yang dilakukan oleh Harvard University mencatat bahwa 80% dari pencapaian dalam karir dipengaruhi oleh soft skill dan hanya 20% yang dipengaruhi oleh hard skill (Qizi, 2020). Tantangan dunia kerja saat ini menuntut pendekatan holistik dalam merekrut dan mengembangkan individu, memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki basis pengetahuan yang kuat, tetapi juga keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan saat ini. Perkembangan teknologi dan otomatisasi telah membawa perubahan besar dalam struktur pekerjaan, yang mengakibatkan munculnya peran baru dan menuntut keterampilan yang berbeda. Kini, kemampuan berinovasi, beradaptasi dengan perubahan, dan berkomunikasi dengan efektif menjadi kriteria penilaian yang tidak kalah penting (Mattajang, 2023). Kemampuan-kemampuan non teknis tersebut yang dinamakan soft skills.

Soft skills, atau keterampilan non teknis, adalah kemampuan intrapersonal dan interpersonal yang mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan orang lain serta menjalankan tugas secara efektif. Keterampilan ini mencakup kemampuan komunikasi, kerjasama, kepemimpinan, dan pemecahan masalah, yang sangat diperlukan dalam dunia kerja yang kompetitif dan terus berkembang. Wimala (2022) dan Nirmala (2024) menekankan bahwa soft skills tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas, tetapi juga kemampuan individu dalam mengatasi tantangan, membangun hubungan kerja yang baik, serta beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, penguasaan soft skills menjadi bagian penting dalam mempersiapkan lulusan agar lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja dan mencapai kesuksesan profesional.

a. Keterampilan Komunikasi

Keterampilan komunikasi merujuk pada kemampuan individu dalam menyampaikan informasi, ide, atau gagasan secara efektif dan efisien, baik secara verbal maupun nonverbal, untuk mencapai pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima pesan (Fomin, 2021; Pouragha et al., 2020). Komunikasi yang efektif tidak hanya melibatkan kemampuan berbicara dan menulis, tetapi juga kemampuan mendengarkan dengan aktif serta memahami pesan dalam berbagai konteks (Jusoh, 2023; Pouragha et al., 2020).

Dalam komunikasi verbal, penggunaan bahasa yang jelas, sistematis, dan sesuai konteks berperan penting dalam menyampaikan ide atau informasi secara tertulis maupun lisan. Sementara itu, komunikasi nonverbal, seperti bahasa tubuh, kontak mata, dan ekspresi wajah, membantu mendukung serta mempertegas pesan yang disampaikan (Pouragha et al., 2020). Selain itu, mendengarkan aktif merupakan elemen esensial dalam komunikasi yang melibatkan pemahaman penuh terhadap pesan yang disampaikan oleh lawan bicara, bukan hanya sekadar mendengar (Pouragha et al., 2020).

Kemampuan untuk menyesuaikan gaya komunikasi dengan audiens dan situasi atau dikenal dengan adaptasi komunikasi, juga merupakan komponen kunci dalam keterampilan ini (Pouragha et al., 2020). Dalam konteks organisasi, keterampilan komunikasi membantu mahasiswa berpartisipasi secara efektif dalam aktivitas seperti rapat, diskusi kelompok, dan presentasi, yang merupakan wadah untuk membangun relasi serta menyampaikan ide-ide dengan lebih terstruktur (Jusoh, 2023). Keterampilan komunikasi yang baik akan meningkatkan kolaborasi tim, efektivitas penyelesaian masalah, dan produktivitas organisasi.

b. Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah kemampuan individu dalam merencanakan, menyusun prioritas, dan mengalokasikan waktu secara optimal untuk menyelesaikan berbagai tanggung jawab guna mencapai tujuan tertentu (Rashidi et al., 2022; Othman et al., 2022). Kemampuan ini penting bagi mahasiswa untuk mengatur keseimbangan antara kegiatan akademik, organisasi, dan kehidupan pribadi agar tetap produktif dan terhindar dari stres akibat beban kerja yang menumpuk (Teng et al., 2019; Abdi, 2023).

Manajemen waktu mencakup beberapa komponen utama, yaitu perencanaan aktivitas, penetapan prioritas, disiplin dalam menjalankan jadwal, dan evaluasi penggunaan waktu. Perencanaan membantu individu menentukan aktivitas yang perlu diselesaikan, sedangkan penetapan prioritas memastikan tugas-tugas disusun berdasarkan tingkat urgensi dan kepentingannya (Rashidi et al., 2022). Disiplin waktu berfokus pada konsistensi dalam menjalankan jadwal, sementara evaluasi waktu

bertujuan untuk menganalisis penggunaan waktu sebagai upaya perbaikan ke depan (Rashidi et al., 2022; Othman et al., 2022).

Dengan manajemen waktu yang baik, individu dapat mengurangi prokrastinasi, meningkatkan produktivitas, dan memastikan setiap tanggung jawab dapat diselesaikan tepat waktu (Teng et al., 2019; Abdi, 2023). Dalam organisasi, kemampuan ini memungkinkan mahasiswa membagi peran secara efektif, berkontribusi pada kerja tim, dan mencapai target organisasi tanpa mengorbankan kewajiban akademis.

c. Manajemen Emosi

Manajemen emosi adalah kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, serta mengendalikan emosinya sendiri, sekaligus memahami emosi orang lain agar dapat memberikan respons yang tepat dan konstruktif (Abdi, 2023; Liu et al., 2022). Kemampuan ini sangat penting dalam lingkungan organisasi, terutama ketika individu menghadapi situasi penuh tekanan, konflik, atau perbedaan pendapat yang dapat menghambat kerja sama tim (Othman et al., 2022; Mazor et al., 2019).

Manajemen emosi melibatkan empat komponen utama, yakni kesadaran emosi, pengendalian emosi, respons yang tepat, dan empati. Kesadaran emosi mencakup kemampuan mengenali dan memahami perasaan sendiri dalam berbagai situasi. Pengendalian emosi melibatkan kemampuan menenangkan diri serta menjaga stabilitas emosi saat menghadapi tekanan. Respons emosi yang tepat berarti kemampuan individu untuk bertindak secara positif dalam merespons situasi emosional tertentu, sedangkan empati memungkinkan seseorang memahami perasaan dan perspektif orang lain untuk membangun relasi yang lebih harmonis (Abdi, 2023; Liu et al., 2022).

Dalam konteks organisasi, manajemen emosi membantu individu mengatasi stres, menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif, serta membangun hubungan interpersonal yang positif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif (Othman et al., 2022; Mazor et al., 2019). Mahasiswa yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih mampu menjaga fokus dan efektivitas kerja, bahkan dalam situasi yang sulit.

d. Keterampilan Problem Solving

Keterampilan problem solving adalah kemampuan individu untuk mengenali masalah, menganalisis situasi, dan mencari solusi yang efektif dan efisien dalam mengatasi tantangan tersebut (Siregar, 2024; Stamer et al., 2023). Keterampilan ini melibatkan berpikir kritis dan kreatif, terutama dalam situasi yang membutuhkan solusi yang sistematis dan inovatif (Maulidina, 2023; Aini et al., 2023).

Proses problem solving terdiri dari beberapa tahapan, yakni identifikasi masalah, analisis situasi, pengembangan solusi, pemilihan solusi terbaik, dan evaluasi hasil. Tahap identifikasi bertujuan untuk memahami permasalahan secara spesifik, sedangkan analisis situasi membantu menggali akar penyebab masalah dan mengumpulkan informasi yang relevan. Pengembangan solusi melibatkan penyusunan berbagai alternatif penyelesaian yang mungkin, sementara pemilihan solusi terbaik memastikan solusi yang dipilih paling efektif dan sesuai dengan kondisi yang ada (Siregar, 2024; Stamer et al., 2023). Tahap evaluasi dilakukan untuk menilai keberhasilan solusi yang diterapkan serta menentukan langkah perbaikan jika diperlukan.

Dalam kegiatan organisasi, keterampilan problem solving memungkinkan mahasiswa untuk bekerja secara kolaboratif dalam menyelesaikan konflik, mencari solusi inovatif, dan mengatasi tantangan dengan pendekatan yang sistematis (Maulidina, 2023;

Aini et al., 2023). Dengan keterampilan ini, mahasiswa dapat meningkatkan kemampuan adaptasi serta berpikir logis dalam menghadapi situasi yang tidak terduga.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kumar dalam Tobi & Kampen (2017), menyatakan bahwa kerangka pemikiran dibuat berdasarkan proses, pertanyaan penelitian, atau hipotesis yang menjadi sebuah penggambar antara variabel-variabel terkait, yakni variabel independen dan dependen. Pada Kerangka pemikiran ini menjelaskan hubungan antara Keaktifan Berorganisasi (variabel independen atau X) dengan Pengembangan Soft Skills (variabel dependen atau Y). Diagram panah yang menghubungkan keduanya menunjukkan bahwa keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi memiliki keterkaitan dengan pengembangan soft skills.



Gambar 2.1

2.4 Hipotesis

Saprullah et al. 2023 menyatakan bahwa hipotesis adalah alat yang digunakan untuk menguji asumsi atau dugaan sementara tentang populasi atau sampel data. Berikut ini merupakan hipotesis pada penelitian ini:

H0: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keaktifan berorganisasi dengan pengembangan soft skills pada mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara keaktifan berorganisasi dengan pengembangan soft skills pada mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif korelasi. Menurut Siroj et al. (2024), penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua atau lebih variabel yang dapat diukur secara numerik, serta sejauh mana hubungan tersebut berlangsung. Ardiansyah et al. (2019) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka serta melibatkan proses pengukuran secara sistematis. Penelitian ini dirancang untuk mengkaji hubungan antara keaktifan dalam berorganisasi dengan pengembangan soft skill pada mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Dalam prosesnya, peneliti akan mengukur kedua variabel tersebut, lalu menganalisis apakah terdapat hubungan atau korelasi antara Keaktifan Berorganisasi (variabel X) dan Pengembangan Soft Skill (variabel Y) yang dialami oleh mahasiswa.

3.2 Jenis Variabel dan Indikator

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu keaktifan berorganisasi sebagai variabel independen (X) dan pengembangan soft skills sebagai variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono dalam Ma'ruf et al. (2019), variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab munculnya variabel dependen. Sebaliknya, variabel dependen adalah

variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari keberadaan variabel independen. Indikator untuk variabel X meliputi intensitas dan partisipasi dalam kegiatan organisasi serta motivasi dalam mengikuti organisasi. Sementara itu, indikator untuk variabel Y mencakup keterampilan komunikasi, manajemen waktu, manajemen emosi, dan keterampilan dalam menyelesaikan masalah (problem solving).

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Haryanti (2021), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang menjadi fokus utama dan sumber data dalam sebuah studi. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan jumlah dan karakteristik tertentu (Ngaisah et al., 2023). Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 110 mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang pernah atau sedang aktif dalam organisasi.

3.4 Sumber Data

a. Primer

Menurut Sugiyono dalam Afif (2019), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan atau responden oleh pihak yang melakukan pengumpulan data. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yang relevan dengan topik penelitian.

b. Sekunder

Menurut Sugiyono dalam Afif (2019), sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui berbagai media lain yang berasal dari literatur, buku, atau referensi lainnya. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti berasal dari jurnal yang relevan dengan topik penelitian guna memperkuat data yang diperoleh dari sumber data primer.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi studi kepustakaan dan kuesioner. Menurut Azizah & Purwoko (2017), studi kepustakaan adalah upaya yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan subjek atau masalah penelitian dari berbagai sumber, seperti laporan penelitian, jurnal, tesis, disertasi, buku, ensiklopedia, buku tahunan, serta sumber cetak maupun elektronik lainnya yang dapat memberikan informasi. Selain itu, digunakan juga metode kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang secara sistematis (Ardiansyah et al., 2019). Responden diminta menjawab pertanyaan dengan memilih opsi yang telah ditentukan oleh peneliti. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan tanggapan responden sebagai dasar untuk memahami dan mendukung pengambilan keputusan.

3.6 Alat Ukur

Alat pengukur variabel yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono dalam Afif (2019), skala Likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini digunakan untuk mengumpulkan data melalui survei atau kuesioner yang akan dianalisis lebih lanjut. Penyusunan skala Likert dimulai dengan merancang sejumlah pertanyaan sebagai indikator.

Untuk setiap indikator, peneliti harus menentukan apakah pernyataan yang dibuat mendukung atau bertentangan dengan objek yang diukur (Mawardi, 2019). Metode ini mengukur sikap dengan meminta responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap suatu subjek, objek, atau peristiwa tertentu, menggunakan skala penilaian lima tingkat yang mencerminkan urutan setuju hingga tidak setuju. Setiap pertanyaan dinilai menggunakan lima skala, dan tiap posisi diberi bobot sebagai berikut:

Kriteria	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Tabel 3.1 Kriteria Penilaian

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data sebagai alat statistik menggunakan program SPSS version 30. Pada penelitian ini menggunakan analisis data yaitu:

1. Uji Validitas

Untuk menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak, diperlukan pengujian validitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan menghasilkan data yang akurat terkait variabel yang diteliti. Menurut Wartono (2017), sebuah instrumen dianggap valid apabila alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang tepat dan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Afif (2019), uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan tetap konsisten meskipun diulang pada waktu yang berbeda. Hasil uji reliabilitas dinyatakan menggunakan koefisien alpha, dengan nilai yang berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati nilai 1, maka instrumen tersebut semakin reliabel, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan reliabilitas yang lebih lemah.

3. Uji Normalitas

Menurut Setiawan dan Yosepha (2020), uji normalitas data dilakukan untuk memastikan bahwa data sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Jika suatu variabel tidak mengikuti distribusi normal, maka hasil analisis statistik yang dilakukan dapat menjadi kurang akurat atau tidak optimal.

4. Uji Linearitas

Menurut Setiawan dan Yosepha (2020), uji linearitas digunakan untuk memastikan bahwa dua atau lebih variabel yang diuji memiliki hubungan linear

yang signifikan. Uji ini biasanya diterapkan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

5. Uji Korelasi Pearson

Dalam penelitian ini, uji korelasi digunakan untuk mengidentifikasi tingkat hubungan antara dua variabel, yaitu keaktifan berorganisasi (X) dan pengembangan soft skills (Y). Uji korelasi sangat relevan dalam berbagai bidang penelitian, seperti psikologi dan ilmu sosial, untuk mengukur sejauh mana dua variabel saling berkaitan (Kurnia, 2014). Namun, perlu dicatat bahwa korelasi Pearson hanya dapat mendeteksi hubungan linear dan tidak mampu mengidentifikasi kemungkinan hubungan non-linear antara variabel (Rovetta, 2020). Hubungan yang terdeteksi melalui uji ini dapat bersifat simetris, asimetris, atau asosiasi, tergantung pada karakteristik hubungan antara kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga, dengan fokus pada keaktifan berorganisasi dan pengembangan soft skills. Keaktifan berorganisasi mengacu pada tingkat partisipasi mahasiswa dalam berbagai kegiatan organisasi, baik di dalam kampus seperti Himpunan Mahasiswa (HIMA), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), maupun di luar kampus. Sementara itu, pengembangan soft skills meliputi kemampuan non-teknis seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, manajemen emosi, dan problem solving. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tingkat keaktifan mahasiswa dalam organisasi dengan pengembangan soft skills mereka, mengingat organisasi sering berperan sebagai media pembelajaran yang efektif dalam mengembangkan keterampilan tersebut.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang pernah atau sedang terlibat dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, peneliti mengumpulkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, semester, dan program studi sebagai informasi pendukung dalam penelitian ini. Data karakteristik responden disajikan dalam tabel berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	36	32,7
Perempuan	74	67,3
Total	110	100

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Olah data SPSS 30 (2024)

Tabel diatas menyajikan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa perempuan, dengan jumlah 74 responden atau 67,3% dari total sampel. Sementara itu, mahasiswa laki-laki berjumlah 36 responden atau 32,7% dari total sampel. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi dalam berorganisasi didominasi oleh mahasiswa perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
19-20	72	65,5
21-22	34	30,9
23-24	4	3,6
Total	110	100

Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Olah data SPSS 30 (2024)

Tabel 4.2 menyajikan data distribusi frekuensi responden berdasarkan usia. Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa frekuensi mahasiswa berusia 19-20 ada 72 responden dengan presentase 65,5%, mahasiswa berusia 21-22 ada 34 responden dengan presentase 30,9%, dan mahasiswa berusia 23-24 ada 4 responden dengan presentase 3,6%. Dengan demikian diketahui bahwa mahasiswa berusia 19-20 tahun merupakan yang terbanyak aktif dalam berorganisasi dengan frekuensi 72 responden atau 65,5% dari total sampel.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Semester

Semester	Frekuensi	Presentase (%)
Semester 1	5	4,5
Semester 3	34	30,9
Semester 5	60	54,5
Semester 7	11	10
Total	110	100

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Semester

Sumber: Olah data SPSS 30 (2024)

Pada Tabel 4.3 menunjukkan data distribusi frekuensi responden berdasarkan semester. Dari tabel tersebut dapat diketahui frekuensi mahasiswa semester 1 terdapat 5 responden dengan presentase 4,5%, mahasiswa semester 3 terdapat 34 responden dengan presentase 30,9%, mahasiswa semester 5 terdapat 60 responden dengan presentase 54,5%, dan mahasiswa semester 7 terdapat 11 responden dengan presentase 10%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini merupakan mahasiswa semester 5 dengan frekuensi 60 orang dengan presentase 54,5%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Semester

Program Studi	Frekuensi	Presentase (%)
D4 Manajemen Perkantoran Digital	52	47,3
D4 Teknologi Laboratorium Medik	4	3,6
D4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	5	4,5
D3 Akuntansi	6	5,5
D4 Teknologi Radiologi dan Pencitraan	7	6,4
D4 Perbankan dan Keuangan	5	4,5
D4 Teknologi Veteriner	2	1,8
D4 Destinasi Pariwisata	4	3,6
D4 Manajemen Perhotelan	4	3,6
D4 Teknik Kesehatan Gigi	1	0,9
D4 Kearsipan dan Informasi Digital	2	1,8
D3 Perpustakaan	4	3,6
D3 Perpajakan	3	2,7
D4 Teknologi Rekayasa Instrumentasi dan Kontrol	4	3,6
D4 Teknik Informatika	4	3,6
D3 Bahasa Inggris	2	1,8
D4 Pengobat Tradisional	1	0,9
Jumlah	110	100

4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi

Sumber: Olah data SPSS 30 (2024)

Tabel 4.4 menyajikan data karakteristik responden berdasarkan program studi. Tabel tersebut menunjukkan 17 daftar identitas asal program studi mahasiswa yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dapat diketahui bahwa responden terbanyak merupakan mahasiswa dari program studi manajemen perkantoran digital dengan frekuensi 52 orang atau 47,3% dari total sampel.

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki kualitas yang baik dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data. Uji instrumen melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas, guna memastikan bahwa instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara akurat dan konsisten. Proses ini dilakukan sebelum pengumpulan data utama untuk memastikan instrumen dapat menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya.

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah proses yang memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan apakah data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian.

No. Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
P01	0,768	0,195	Valid
P02	0,747	0,195	Valid
P03	0,666	0,195	Valid
P04	0,786	0,195	Valid
P05	0,829	0,195	Valid
P06	0,692	0,195	Valid
P07	0,767	0,195	Valid
P08	0,814	0,195	Valid
P09	0,783	0,195	Valid
P010	0,633	0,195	Valid
P011	0,762	0,195	Valid

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Keaktifan Berorganisasi (X)

Sumber: Olah data SPSS 30 (2024)

Uji validitas dilakukan terhadap 11 item pernyataan pada variabel “Keaktifan Berorganisasi” dengan jumlah sampel $N = 110$ responden. Metode pengujian menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana nilai R tabel ditentukan berdasarkan jumlah sampel dan taraf signifikansi. Pada taraf signifikansi 0,05, dengan $N = 110$, nilai R tabel adalah 0,195. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai R hitung $>$ R tabel (0,195). Contohnya, item P01 memiliki nilai R hitung = 0,773, yang jauh di atas nilai R tabel, sehingga item ini dinyatakan valid. Item P05 memiliki R hitung = 0,900, yang juga signifikan. Hal yang sama berlaku untuk semua item lainnya.

Keseluruhan nilai R hitung pada 11 item ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara item dan total skor variabel. Hal ini membuktikan bahwa semua pernyataan kuesioner dapat merepresentasikan aspek keaktifan berorganisasi dengan baik. Karena seluruh item memiliki korelasi yang cukup tinggi terhadap variabel yang diukur, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel ini valid untuk mengukur tingkat keaktifan berorganisasi responden. Korelasi antara item dengan total skor menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu merepresentasikan dimensi keaktifan berorganisasi. Semakin tinggi korelasi, semakin besar kontribusi item tersebut terhadap pengukuran variabel secara keseluruhan. Dengan demikian, data yang dikumpulkan dari kuesioner ini akurat dan mencerminkan realitas keaktifan berorganisasi.

No. Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
P01	0,773	0,195	Valid
P02	0,833	0,195	Valid
P03	0,745	0,195	Valid
P04	0,829	0,195	Valid
P05	0,900	0,195	Valid

P06	0,811	0,195	Valid
P07	0,810	0,195	Valid
P08	0,825	0,195	Valid
P09	0,909	0,195	Valid
P010	0,872	0,195	Valid
P011	0,698	0,195	Valid
P012	0, 690	0, 195	Valid

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengembangan *Soft Skills* (Y)

Sumber: Olah data SPSS 30 (2024)

Pada variabel “Pengembangan Soft Skills” terdapat 12 item yang diuji validitasnya menggunakan metode yang sama. Dengan jumlah sampel $N = 110$ dan taraf signifikansi 0,05, nilai R tabel adalah 0,195. Seluruh item dinyatakan valid karena nilai R hitung $> R$ tabel (0,195). Sebagai contoh, item P01 memiliki nilai R hitung = 0,768, sedangkan item P08 mencapai 0,814. Nilai-nilai ini menunjukkan korelasi yang signifikan antara setiap item dengan total skor variabel. Seluruh 12 item dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Korelasi ini menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel ini berkontribusi signifikan terhadap pengukuran aspek pengembangan soft skills, seperti komunikasi, manajemen waktu, pengendalian emosi, dan problem solving.

Dengan demikian, instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur variabel pengembangan soft skills secara akurat. Pada uji validitas dengan R tabel = 0,195, seluruh item pada variabel Keaktifan Berorganisasi (11 item, Tabel 4.5) dan Pengembangan Soft Skills (12 item, Tabel 4.6) dinyatakan “valid”. Validitas ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur kedua variabel secara akurat dan konsisten. Korelasi yang signifikan antara setiap item dengan total skor variabel memberikan kepercayaan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner relevan dan representatif terhadap konsep yang diukur. Hal ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan kualitas yang tinggi.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner dapat menghasilkan data yang konsisten dan stabil. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap setiap pertanyaan konsisten dan tidak berubah dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas mengevaluasi seberapa konsisten hasil pengukuran kuesioner saat digunakan berulang kali. Jawaban dianggap reliabel jika pola responnya sama dan tidak acak. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah koefisien *Cronbach Alpha*. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, yang menandakan konstruk atau variabel yang diukur dapat dipercaya. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60, kuesioner dianggap kurang konsisten dan perlu dilakukan perbaikan untuk meningkatkan keandalannya.

Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Keaktifan Berorganisasi (X)	11	0,920	0,60	Reliable

Pengembangan Soft Skills (Y)	12	0,951	0,60	Reliable
------------------------------	----	-------	------	----------

Tabel 4.7 *Reliability Statistics*
Sumber: Olah data SPSS 30 (2024)

4.1.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Tahapan analisis verifikatif meliputi uji asumsi klasik, seperti uji normalitas. Selanjutnya, dilakukan uji linearitas dan uji korelasi pearson.

a. Uji Asumsi Klasik

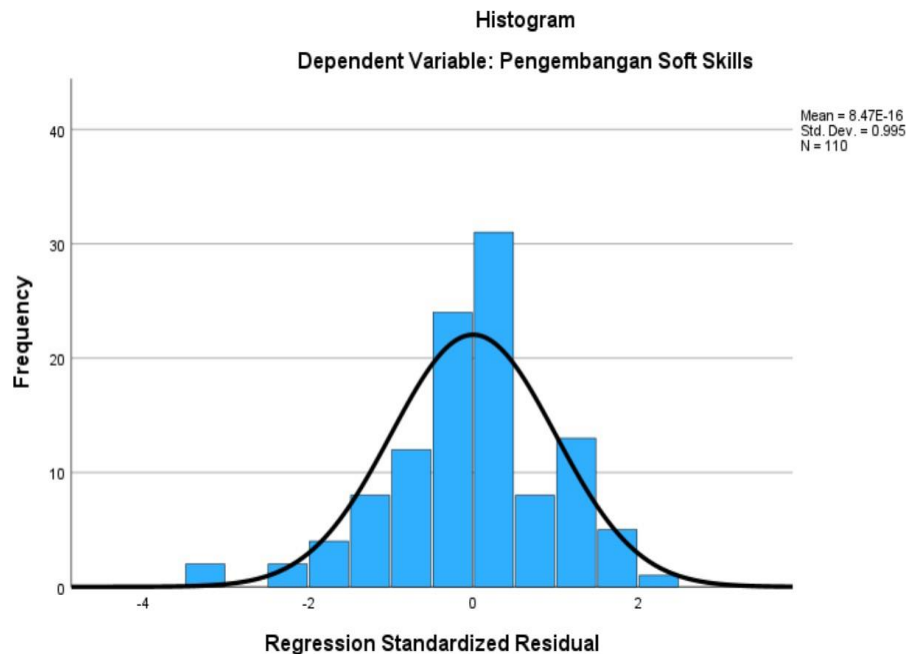
Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data dari populasi mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang umum digunakan untuk uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p-value) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika p-value kurang dari atau sama dengan 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal. Uji ini sangat penting untuk memastikan validitas analisis dan memperoleh hasil yang akurat serta dapat dipercaya.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters a,b	Mean	0
	Std. Deviation	0,08252329
Most Extreme Differences	Absolute	0,149
	Positive	0,073
	Negative	-149
Test Statistic		0,149
symp. Sig. (2-tailed) c		,209 c,d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) d	Sig.	<.006
99% Confidence Interval		,000
Lower Bound		
Upper Bound		,000

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)
Sumber: Olah data SPSS 30 (2024)

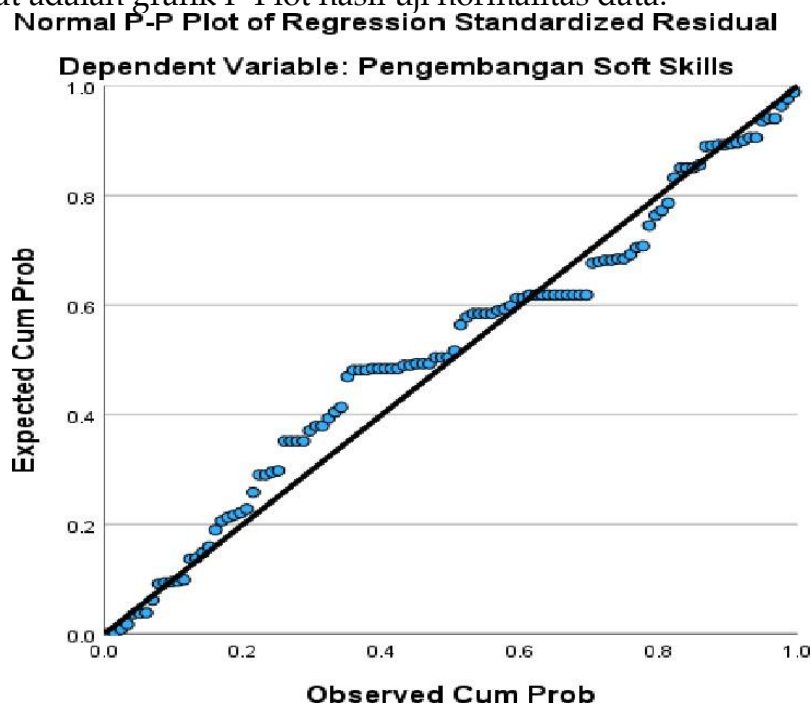
Pada Tabel 4.8, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.209 ($p > 0.05$) menunjukkan bahwa residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil nilai Monte Carlo yang lebih kecil dari 0.006, serta nilai signifikansi yang diperkirakan berada dalam rentang 0.000 hingga 0.000 dengan tingkat

kepercayaan 99%, menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan secara statistik karena berada di bawah batas signifikansi $\alpha = 0.05$. Selain menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), uji normalitas data juga dilakukan menggunakan grafik histogram. Berikut adalah grafik histogram dari hasil uji normalitas:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram
Sumber: Output SPSS 30 (2024)

Berdasarkan grafik histogram pada gambar di atas, data dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal karena grafik tidak condong ke kanan atau kiri, melainkan berbentuk simetris. Selain menggunakan grafik histogram, uji normalitas juga dilakukan menggunakan grafik P-Plot. Berikut adalah grafik P-Plot hasil uji normalitas data:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik *P-Plot*
Sumber: Output SPSS 30 (2024)

Berdasarkan grafik P-Plot pada gambar di atas, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

			Sum of Square s	df	Mean Squar e	F	Sig.
Pengembangan Soft Skills * Keaktifan Berorganisasi	Between Groups	(Combined)	4451,014	19	234,264	16,563	0,000
		Linearity	4127,586	1	4127,586	291,828	0,000
		Deviation from Linearity	323,428	18	17,968	1,270	0,227
	Within Groups		1272,950	90	14,144		
	Total		5723,964	109			

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas
Sumber: Olah data SPSS 30 (2024)

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Keputusan diambil berdasarkan nilai sig. *deviation from linearity*. Jika nilai sig. *deviation from linearity* $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika nilai sig. *deviation from linearity* $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan linier. Berdasarkan tabel hasil uji linearitas, nilai sig. *deviation from linearity* sebesar 0,227. Oleh karena nilai tersebut $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa antara keaktifan berorganisasi (X) dan pengembangan soft skills (Y) terdapat hubungan linier.

c. Uji Korelasi Pearson

Uji korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara dua variabel. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah perubahan pada satu variabel menyebabkan perubahan pada variabel lain, serta seberapa kuat, lemah, positif, negatif, atau tidak adanya hubungan antara keduanya.

Correlations			
		Keaktifan Berorganisasi	Pengembangan Soft Skills
Keaktifan Berorganisasi	Pearson Correlation	1	.849**

		Sig. (2-tailed)		0
		N	110	110
Pengembangan Skills	Soft	Pearson Correlation	.849**	1
		Sig. (2-tailed)	0	
		N	110	110

Tabel 4.10 *Correlations*

Sumber: Olah data SPSS 30 (2024)

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson yang dilakukan, diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,849 antara variabel keaktifan berorganisasi (X) dan pengembangan soft skills (Y). Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat sesuai dengan pedoman interval korelasi, yaitu 0,80–1,000, yang mengindikasikan tingkat keeratan hubungan yang tinggi antara kedua variabel. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hubungan positif ini berarti bahwa semakin aktif seorang mahasiswa dalam organisasi, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam mengembangkan soft skills seperti komunikasi, manajemen waktu, pengelolaan emosi, dan kemampuan memecahkan masalah. Hasil ini mendukung teori bahwa keterlibatan dalam organisasi memberikan lingkungan praktis bagi mahasiswa untuk melatih soft skills yang sangat relevan untuk dunia kerja.

4.1 Pembahasan

4.1.1 Pembahasan Deskriptif Terkait Tanggapan Responden terhadap Keaktifan dalam Berorganisasi

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa keaktifan dalam berorganisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap pengembangan soft skills pada Mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Mayoritas responden menilai bahwa berorganisasi dapat memberikan peluang besar bagi individu untuk mengembangkan soft skills yang sangat bermanfaat di dunia kerja. Melalui berbagai pengalaman dalam berorganisasi, mahasiswa dapat mengasah soft skills seperti manajemen waktu, manajemen emosi, keterampilan dalam berkomunikasi, serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah (problem-solving). Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, mayoritas responden adalah perempuan, sebanyak 74 responden atau 67,3% dari total sampel. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat keaktifan berorganisasi yang tinggi di Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Dominasi ini menunjukkan pentingnya organisasi sebagai media pengembangan soft skills, khususnya bagi perempuan, dalam meningkatkan keterampilan dalam berkomunikasi dan keterampilan problem solving. Pendapat ini sesuai dengan Chalidaziah et al. (2021), yang menyebutkan bahwa aktivitas organisasi memberikan peluang kepada mahasiswa untuk melatih keterampilan interpersonal secara efektif.

Dari segi usia, mayoritas responden berusia 19–20 tahun, dengan total 72 orang atau 65,5%. Rentang usia ini merupakan fase perkembangan ideal bagi mahasiswa untuk mengeksplorasi aktivitas di luar akademik, seperti organisasi, guna meningkatkan soft skills. Pada usia ini, mahasiswa berada dalam masa transisi menuju kedewasaan yang ditandai dengan kebutuhan untuk memperkuat kemampuan komunikasi, manajemen

waktu, dan pengambilan keputusan. Kurniawati & Cahyaningrum (2022) mendukung pandangan ini, menyebutkan bahwa mahasiswa di usia tersebut sedang membangun tanggung jawab sosial dan keterampilan profesional melalui pengalaman-pengalaman baru.

Mayoritas responden berasal dari semester 5, sebanyak 60 responden atau 54,5%, dan sebagian besar berasal dari program studi Manajemen Perkantoran Digital, sebanyak 52 responden atau 47,3%. Mahasiswa semester 5 cenderung lebih aktif berorganisasi dibandingkan semester awal dan akhir, karena mereka memiliki pengalaman yang lebih matang dalam membagi waktu antara akademik dan kegiatan organisasi. Gustiana & Sari (2021) menyatakan bahwa keterlibatan dalam organisasi membantu mahasiswa mempersiapkan karier, terutama dalam hal adaptasi terhadap dinamika kerja tim, manajemen waktu, dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, pengalaman organisasi pada semester ini berkontribusi signifikan terhadap pengembangan soft skills pada mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.

4.1.2 Pembahasan Verikatif Terkait Hubungan Keaktifan Berorganisasi terhadap Pengembangan Soft Skills

Berdasarkan uji korelasi Pearson, hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan *Pearson Correlation* sebesar 0,849. Berdasarkan pedoman interval korelasi (0.80–1.00), nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara keaktifan berorganisasi dan pengembangan soft skills. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 juga menandakan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Hubungan positif ini berarti bahwa semakin aktif mahasiswa dalam berorganisasi, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam mengembangkan soft skills seperti keterampilan dalam berkomunikasi, manajemen waktu, manajemen emosi, dan kemampuan memecahkan masalah.

Hipotesis penelitian diterima, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keaktifan berorganisasi dengan pengembangan soft skills pada mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Chalidaziah et al. (2021), yang menyatakan bahwa keikutsertaan dalam organisasi dapat menjadi upaya pengembangan diri, melatih keterampilan berbicara di depan umum, dan menambah pengalaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson menggunakan SPSS versi 30.00 ditunjukkan bahwa signifikansi antara keaktifan berorganisasi dengan pengembangan soft skills bernilai $0,000 < 0,05$ dan korelasi pearson 0,849. Hubungan positif tersebut dapat diketahui bahwa semakin aktif mahasiswa dalam kegiatan berorganisasi, maka semakin tinggi kemampuan mereka dalam mengembangkan soft skills seperti komunikasi, manajemen waktu, pengelolaan emosi, dan kemampuan memecahkan masalah. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa keaktifan berorganisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan pengembangan soft skills pada mahasiswa Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, L. (2023). Secondary Schooling as Preparation for World of Work: Curricular Responses to Employers' Expressed Needs in Ethiopia. *The European Journal of Social & Behavioural Sciences*.
- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.11>
- Aini, S. N., Susetyo, B., Novianti, R., Diniarti, G., & Nadiyah, S. (2023). Urgency of Soft-Skill Development in Vocational Education for Children With Special Needs. *Journal of Icsar*.
- Chalidaziah, W., Nasir, M., & Nuraida, N. (2021). Kepercayaan Diri Mahasiswa Aktif Organisasi. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 2(2), 96-101.
- Deryane, I. (2023). Pentingnya Soft Skills Terhadap Pengembangan Karir Mahasiswa Ke Depan. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 7(1), 68-75.
- Fahmi, M., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota Tanjungpinang. *Inobis Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4).
- Felter, E. M., & Baumann, S. (2019). Development of a Community-Engaged Classroom for Teaching Health Communications: Lessons Learned From Nine Semesters of Implementation. *Pedagogy in Health Promotion*.
- Fomin, K. (2021). Professional Training of Primary School Teacher to Organize Dialogic Learning for Students: Theoretical Context. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*.
- Gustiana, Z., & Sari, A. (2021). Sistem pendukung keputusan penentuan kelulusan mahasiswa menggunakan kombinasi algoritma C 4.5 dan profile matching. *Jurnal Teknologi Informasi Universitas Lambung Mangkurat (JTIULM)*, 6(2).
- Haryanti, S. (2021). *Statistika dasar untuk penelitian jilid 1 dengan aplikasi SPSS: pada bidang pendidikan, sosial dan kesehatan*. Media Sains Indonesia.
- Irmayanti, I., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2020). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening. *Review of Accounting and Business*, 1(1), 54-66.
- Jusoh, M. H. (2023). The Measurement Model of Leadership Communication: Perspective of Youths' Association in Terengganu, Malaysia. *Multidisciplinary Science Journal*.
- Kalogiannidis, S., & Papaevangelou, O. (2020). Impact of Business Communication on the Performance of Adult Trainees. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*.
- Kurniawati, D., & Cahyaningrum, D. (2022). Knowledge, attitude and practice mengenai kesehatan gigi dan mulut mahasiswa S1 Universitas Muhammadiyah Surakarta. *JIKG (Jurnal Ilmu Kedokteran Gigi)*, 5(2).
- Liu, X., Seevers, R. L., & Lin, H.-Y. (2022). Employability Skills for MICE Management in the Context of ICTs. *Plos One*.
- Ma'ruf, A. H., Syafi'i, M., & Kusuma, A. P. (2019). Pengaruh model pembelajaran mind mapping berbasis HOTS terhadap motivasi dan hasil belajar siswa. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, 8(3), 503-514
- Mattajang, R. (2023). THE IMPORTANCE OF SOFT SKILLS DEVELOPMENT IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 2361-2368.

- Maulidina, A. (2023). Analysis of Work Readiness Based on Soft Skills, Machining Knowledge, and 5S Work Culture. *European Journal of Education and Pedagogy*.
- Mazor, K. M., King, A., Hoppe, R. B., Kochersberger, A. O., Yan, J., & Reim, J. D. (2019). Video-Based Communication Assessment: Development of an Innovative System for Assessing Clinician-Patient Communication. *Jmir Medical Education*.
- Nastiti, D. (2023). Peran organisasi mahasiswa dalam pembentukan sikap demokratis. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(1), 64-76.
- Ngaisah, S., Yadi, F., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Metode Kerja Kelompok Terhadap Kemandirian Belajar. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 08(September), 1112-1122.
- Othman, R., Alias, N. E., Ali Nazir, S. S., Koe, W.-L., & Rahim, A. (2022). The Influence of Employability Skills Toward Career Adaptability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Pouragha, B., Keshtkar, M., Abdolahi, M., & Sheikhbardsiri, H. (2020). The Role of Communication Skills in the Promotion of Productivity of Health Human Resource in Iran: A Cross-Sectional Study. *Journal of Education and Health Promotion*.
- Qizi, K. N. U. (2020). Soft skills development in higher education. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1916-1925.
- Rashidi, S. N., Abdul Majid, F. binti, & Hashim, H. (2022). Building Soft-Employability Skills (SES-KIT): Reliability, Face Validity and Content Validity Testing. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*.
- Reform and Innovation in Higher Vocational Education. (2023). *International Journal of New Developments in Education*.
- Siregar, M. F. Z. (2024). Organizational Communication Effectiveness in Islamic Educational Institutions. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(2), 559-568.
- Siroj, R. A., Afgani, W., Fatimah, F., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 11279-11289.
- Siminoff, L. A., Gardiner, H., Alolod, G. P., & Wilson-Genderson, M. (2020). Using Online Communication Skills Training to Increase Organ Donation Authorization. *Progress in Transplantation*.
- Suardana, K., & Gayatri, G. (2020). Pengaruh sosialisasi perpajakan, pengetahuan perpajakan, dan perhitungan tarif pajak pada kepatuhan pajak mahasiswa pelaku UMKM. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(9).
- Stamer, T., Steinhäuser, J., & Flägel, K. (2023). Artificial Intelligence Supporting the Training of Communication Skills in the Education of Health Care Professions: Scoping Review. *Journal of Medical Internet Research*.
- Sugioko, A., Hidayat, T. P., & Putri, M. G. Y. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi, Organisasi Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Mahasiswa Fakultas Teknik Unika Atmajaya Angkatan 2012. *Teknoin*, 22(8).
- Suranto, S., & Rusdianti, F. (2018). Pengalaman berorganisasi dalam membentuk soft skill mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 28(1), 58-65.
- Teng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., & Turner, J. J. (2019). Graduate Readiness for the Employment Market of the 4th Industrial Revolution. *Education + Training*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moothee and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41-55.

- Yulianto, A. (2015). Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi terhadap peningkatan soft skills dan prestasi belajar siswa SMK Muhammadiyah Prambanan. *Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin*, 3(5), 329-336.
- Yuniarsih, N. (2022). Analisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan (studi empiris pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan IPB). *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(3).