

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness* Mahasiswa Gen Z dengan *Career Planning* sebagai Mediasi

Bella Ayu Febrianti ^{1*}, Kusni Ingsih ², Ida Farida ³, Mila Sartika ⁴
^{1*,2,3,4} Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro, Kota Semarang,
Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

Email: bellaayufebri@gmail.com ^{1*}, kusni.ingsih@dsn.dinus.ac.id ²,
ida.farida@dsn.dinus.ac.id ³, mila.sartika@dsn.dinus.ac.id ⁴

Abstrak. Penelitian ini menggunakan perencanaan karier untuk mengevaluasi bagaimana *Self-efficacy* memengaruhi *work readiness* mahasiswa Gen Z. Penelitian ini melibatkan mahasiswa universitas negeri dan swasta di Jawa Tengah. Sampel acak proporsional sebanyak 110 responden dipilih. Analisis kuantitatif menggunakan SEM-PLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-efficacy* meningkatkan perencanaan karier dan *work readiness*. Pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan pentingnya kepercayaan diri dalam perencanaan karier dan *work readiness*. Perencanaan karier sedikit memediasi hubungan antara *Self-efficacy* dan *work readiness*. Temuan ini menunjukkan bahwa persiapan kerja mahasiswa Gen Z paling baik ditingkatkan dengan meningkatkan *Self-efficacy* dan perencanaan karier.

Kata kunci: *Self-Efficacy*; *Career Planning*; *Work Readiness*; Mahasiswa Gen Z.

Abstract. This study uses career planning to evaluate how self-efficacy affects Gen Z students' work preparation. The study included Central Java public and private university students. A proportionate random sample of 110 respondents was chosen. Quantitative analysis used SEM-PLS version 3. The results show that self-efficacy improves career planning and employment preparation. Direct and indirect effects show the importance of self-confidence in career planning and work readiness. Career planning somewhat mediates self-efficacy-work readiness. These findings suggest that Gen Z students' work preparation is best improved by boosting self-efficacy and career planning.

Keywords: *Self-Efficacy*; *Career Planning*; *Work Readiness*; Generation Z Students.

Pendahuluan

Lanskap kerja saat ini semakin dinamis, dipicu oleh digitalisasi, otomatisasi, dan perubahan kebutuhan industri. Gen Z (lahir 1997–2012) mulai memasuki dunia kerja dengan karakteristik unik: melek teknologi, adaptif, namun juga rentan terhadap kecemasan karir dan ketidakpastian kerja (Pasamba *et al.*, 2024). Di Indonesia, data menunjukkan bahwa lulusan universitas (S1–S3) memiliki tingkat pengangguran terbuka lebih tinggi (5,25%) dibanding lulusan diploma (4,83%), mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi akademik dan tuntutan dunia kerja. Penelitian sebelumnya banyak berfokus pada generasi Milenial (Gen Y), padahal Gen Z memiliki pola pikir, ekspektasi karir, dan cara menghadapi tantangan kerja yang berbeda. Generasi ini lebih mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan makna pekerjaan, tetapi juga lebih mudah mengalami keraguan diri dan kecemasan akan masa depan karir. Oleh karena itu, studi khusus tentang Gen Z sangat penting untuk mengidentifikasi variabel *work readiness* mereka, terutama dalam perkembangan karir yang semakin tidak linear dan penuh disrupti.

Pemilihan Gen Z sebagai subjek penelitian didasarkan pada beberapa alasan. Pertama, karakteristik unik Gen Z yang dibesarkan dalam era digital membentuk ekspektasi kerja yang berbeda, seperti kebutuhan akan fleksibilitas, pekerjaan yang memiliki makna, serta kerentanan terhadap tekanan mental dan ketidakpastian karir yang lebih tinggi dibanding generasi sebelumnya. Kedua, terdapat kesenjangan penelitian, di mana mayoritas studi tentang *work readiness* masih berfokus pada Gen Y, padahal Gen Z telah menjadi mayoritas baru di pendidikan tinggi dan pasar kerja. Ketiga, relevansi dengan transformasi dunia kerja yang semakin terdigitalisasi, berubah cepat, dan penuh disrupti, sehingga *work readiness* Gen Z perlu dipahami dari perspektif psikologis dan perencanaan. Keempat, dalam konteks Indonesia, tingginya tingkat pengangguran terdidik menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih tepat untuk mempersiapkan Gen Z memasuki dunia kerja dengan kompetensi dan mental yang siap.

Berdasarkan "*Social Cognitive Career Theory* (SCCT) (Lent *et al.*, 1994), *self-efficacy*" merupakan fondasi psikologis yang memengaruhi perilaku karir individu, termasuk dalam merencanakan karir (*career planning*) dan kesiapan memasuki dunia kerja (*work readiness*). SCCT menyatakan bahwa *self-efficacy*, ekspektasi hasil, dan tujuan karir memengaruhi minat, pilihan, dan kesuksesan karir. *Career planning* dalam kerangka ini berperan sebagai mekanisme strategis yang mengubah keyakinan diri menjadi rencana konkret melalui eksplorasi karir, pengambilan keputusan, dan persiapan kerja (Wang *et al.*, 2022). Studi terdahulu menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *career planning* (Lahagu *et al.*, 2023) dan *work readiness* (Hameli *et al.*, 2025), serta *career planning* memperkuat hubungan antara *self-efficacy* dan *work readiness* (Sentinuwo *et al.*, 2025). Penelitian tentang Gen Z di Indonesia yang menggabungkan ketiga variabel ini masih jarang. Studi ini secara teoritis memajukan *work readiness* Gen Z menggunakan lensa SCCT. Secara praktis, penelitian ini dapat membantu lembaga pendidikan tinggi merancang intervensi pengembangan karir yang lebih sukses yang memenuhi tuntutan psikologis generasi ini.

Dengan memahami mekanisme mediasi *career planning*, program universitas dapat meningkatkan kepercayaan diri siswa dan membantu mereka membuat rencana karir yang realistis. Penelitian ini juga dapat membantu siswa Gen Z merencanakan karir mereka. Di tengah ketidakpastian pasar kerja dan pesatnya perubahan teknologi, kemampuan untuk merencanakan karir dengan baik menjadi semakin krusial. Temuan ini diharapkan dapat membantu menumbuhkan literasi karir dan kemampuan beradaptasi, yang sangat penting untuk kesuksesan di tempat kerja modern. Studi ini meneliti bagaimana *self-efficacy* dan *career planning* memengaruhi *work readiness* di kalangan mahasiswa Gen Z Indonesia. Tujuan spesifik meliputi: (1) menguji pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap *work readiness*, (2) menguji pengaruh langsung *career planning* terhadap *work readiness*, (3) menguji pengaruh langsung *career planning* terhadap *work readiness*, dan (4) menguji peran mediasi *career planning*.

Tinjauan Literatur

Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja

Self-efficacy berkaitan dengan bagaimana seseorang menilai kapasitas mereka sendiri untuk melakukan tindakan tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Behling dkk. (2024) menunjukkan bahwa *career planning* memediasi *self-efficacy* dan *work readiness*. *Self-efficacy* sangat memengaruhi kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja (Hameli dkk., 2025). Nisrina *et al.* (2023) mengidentifikasi beberapa komponen yang dapat berdampak pada kesiapan untuk bekerja, antara lain kecerdasan, bakat, keterampilan, *self-efficacy*, kebiasaan kerja industri, dan etika kerja. *Self-efficacy* sangat penting dalam konteks *work readiness* mahasiswa, karena memengaruhi persepsi mereka tentang kemampuan untuk mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh lingkungan profesional. *Self-efficacy* meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa, merangsang inisiatif, dan menjamin mereka memiliki kesiapan psikologis serta keterampilan untuk transisi pekerjaan yang sukses. Mahasiswa dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih siap kerja karena mereka percaya dapat menyelesaikan tugas dan beradaptasi dengan cepat ke dunia profesional (Goleman, 2019). Nisrina dkk. (2023) menemukan bahwa *self-efficacy* meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi, yang pada gilirannya meningkatkan *work readiness*. Hameli dkk. (2025) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan meningkatkan *work readiness* lulusan perguruan tinggi. Sentinuwo *et al.* (2025) juga menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan keyakinan kemampuan diri berkontribusi positif terhadap *work readiness*. Puspitasari & Fadhli (2024) menemukan bahwa *self-efficacy* sebagian mempengaruhi *work readiness*. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* meningkatkan *work readiness*. Dengan demikian, *self-efficacy* meningkatkan *work readiness*. H1: “*Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*.”

Self-Efficacy Terhadap Career Planning

Self-efficacy memiliki peran penting dalam mendorong perilaku *career planning* mahasiswa melalui penguatan *career adaptability* dan motivasi intrinsik. Siswa yang percaya diri

cenderung memiliki tujuan karir jangka panjang, aktif mengeksplorasi peluang karir, dan menggunakan beragam pengalaman untuk meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan (Lahagu *et al.*, 2023). *Career planning* sendiri merupakan proses strategis yang melibatkan pemahaman diri, penetapan tujuan karir, serta pengambilan tindakan konkret untuk menghadapi tuntutan lingkungan kerja yang kompetitif (Apriyani *et al.*, 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* memengaruhi *career planning* (Sumampouw *et al.*, 2024). Penelitian Sari & Affandi (2024) menemukan bahwa *self-efficacy* memengaruhi kemampuan individu dalam mengeksplorasi pilihan karier dan menetapkan tujuan karier. Menurut Astuti dkk. (2023), *self-efficacy* penting dalam *career planning*. *Self-efficacy* yang tinggi mendorong *career planning* yang matang, menurut Sentinuwo dkk. (2025). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* meningkatkan *career planning*. *Self-efficacy* mendorong *career planning* yang matang. H2: “*Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *career planning*.”

Career Planning Terhadap Work Readiness

Career planning didefinisikan sebagai proses sistematis dan sadar yang dilakukan individu untuk memahami potensi diri, mengeksplorasi peluang karir, serta menetapkan langkah strategis dalam mencapai tujuan profesional (Ng *et al.*, 2024). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *career planning* merupakan determinan penting *work readiness* mahasiswa karena membantu individu menyelaraskan minat, kemampuan, dan kompetensi dengan tuntutan dunia kerja (Sentinuwo *et al.*, 2025). Penelitian menemukan bahwa siswa dengan niat karir yang jelas memiliki keterampilan, pengalaman, dan strategi karir yang relevan, sehingga mereka lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Menurut Saputra (2020), intervensi *career planning* dapat meningkatkan *work readiness* siswa dengan memperjelas tujuan karir dan kesiapan psikologis. Penelitian Björck *et al.* (2024) memperluas temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa *work readiness* mahasiswa dipengaruhi oleh faktor internal dan kesiapan institusi, di mana *career planning* berperan penting dalam meningkatkan aspek kognitif, emosional, dan keterampilan praktis kerja. Selain itu, Latif

et al. (2017) menegaskan bahwa *career planning* meningkatkan kesadaran mahasiswa terhadap dinamika pasar tenaga kerja serta kesiapan menghadapi perubahan karir. Ayu dkk. (2022) menemukan bahwa perencanaan karier meningkatkan *work readiness*. *Career planning* siswa meningkatkan *work readiness*, menurut Sumampouw dkk. (2024). Aziz & Sofya (2025) menemukan bahwa *career planning* meningkatkan *work readiness* mahasiswa. Alifah & Marsofiyati (2025) menemukan bahwa *career planning* memengaruhi *work readiness*. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *career planning* meningkatkan *work readiness*. Dengan demikian, *career planning* yang baik meningkatkan *work readiness*. H3: “*Career planning* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*.”

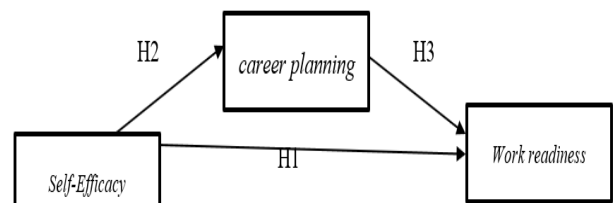
Self-Efficacy Terhadap Work Readiness Melalui Career Planning Sebagai Mediasi

Career planning memediasi dampak self-efficacy terhadap *work readiness*. Self-efficacy memberi orang keberanian untuk menghadapi masalah, mampu mengevaluasi kompetensi yang dimiliki, serta terdorong untuk menyusun langkah-langkah strategis dalam mencapai tujuan profesional (Putiandini, 2023). Kepercayaan terhadap kemampuan diri menjadi dorongan psikologis yang menumbuhkan motivasi untuk mencari peluang karir dan menyusun rencana pencapaian yang lebih terarah, sehingga kesiapan memasuki dunia kerja dapat meningkat secara signifikan (Sentinuwo et al., 2025). *Career planning* meningkatkan self-efficacy dan *work readiness*. Mahasiswa dengan orientasi dan strategi karier yang terdefinisi lebih siap untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja karena mereka mengetahui jalur dan taktik profesional mereka (Ng dkk., 2024). Nurul dkk. (2025) menemukan bahwa *career planning* sebagian memediasi pengaruh self-efficacy terhadap *work readiness*, khususnya pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian Lasmuni & Abidin (2024) menyatakan bahwa self-efficacy mendorong *career planning* yang terstruktur, yang pada akhirnya meningkatkan *work readiness* secara mental, keterampilan, dan sikap profesional. Firmansyah & Umam (2025) menemukan bahwa *career planning* memediasi hubungan antara self-efficacy dan *work readiness*. Iqbal & Sarianti (2025) menemukan bahwa *career*

planning memediasi hubungan antara self-efficacy dan *work readiness*. Dengan demikian, *career planning* memediasi hubungan antara self-efficacy dan *work readiness*. H4: “Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap *work readiness* melalui *career planning*.”

Kerangka Konseptual

Gambar 1 menunjukkan model penelitian berdasarkan penjelasan teoritis dan temuan penelitian sebelumnya yang membentuk hipotesis.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Metodologi Penelitian

Penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner survei. Penelitian penjelasan ini mengkaji hubungan sebab-akibat antara Self-efficacy, *career planning*, dan *work readiness*, dengan *career planning* sebagai variabel mediasi. Mahasiswa Generasi Z (18–28 tahun) di universitas negeri dan swasta di Provinsi Jawa Tengah diteliti. Sampel diambil menggunakan pengambilan sampel non-probabilitas, bertujuan dengan menggunakan kriteria berikut: (1) mahasiswa aktif Gen Z, (2) berada pada semester akhir (semester 5 ke atas), dan (3) sedang dalam proses mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Penelitian ini menggunakan metode Lemeshow untuk menentukan jumlah sampel, yang umum digunakan dalam penelitian sosial dengan populasi besar yang ukurannya tidak diketahui. Rumus Lemeshow digunakan untuk memastikan bahwa ukuran sampel yang diambil telah memenuhi kelayakan statistik dan mampu merepresentasikan populasi penelitian secara memadai.

$$n = \frac{Z^2 x p x (1 - p)}{d^2}$$

$$n = \frac{3,8416 x 0,25}{0,01} = 96,04$$

Perhitungan ini menunjukkan bahwa dibutuhkan 96 responden untuk penelitian ini. Dengan demikian, jumlah sampel akhir sebanyak 110 responden telah melampaui batas minimum yang disyaratkan oleh rumus Lemeshow, sehingga dapat dinyatakan layak dan memenuhi ketentuan ukuran sampel penelitian. Kuesioner tertutup daring diberikan dari Oktober hingga November 2025 untuk mengumpulkan data. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) *Self-efficacy*: diukur melalui lima indikator yaitu *performance experience*, *vicarious experience*, *emotion management capability*, *task completion capability*, dan *persuasiveness capability* (Hameli et al., 2025).
- 2) *Career planning*: diukur melalui empat indikator yaitu *self-awareness*, *exploration*, *decision making*, dan *preparation* (Supriatna & Saluy, 2025).
- 3) *Work readiness*: diukur melalui lima indikator yaitu “*personal development*, *interpersonal relating*, *attitudes toward work*, *flexibility*, dan *resilience*” (Apriyani et al., 2025).

SmartPLS versi 3 digunakan untuk menganalisis data menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modelling (PLS-SEM). PLS-SEM dipilih karena dapat memperkirakan model struktural dengan sampel kecil dan tidak mengasumsikan distribusi data normal. Model pengukuran (model luar) dievaluasi untuk validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas, dan model struktural (model dalam) dievaluasi untuk uji R-kuadrat, pengujian hipotesis dengan bootstrapping, dan analisis mediasi. Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ digunakan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran

Semua muatan eksternal melebihi 0,70 dalam uji validitas konvergen (Tabel 1). Semua komponen memiliki AVE >0,50, memenuhi kriteria validitas konvergen (Tabel 2). Penilaian

validitas diskriminan kriteria Fornell-Larcker (Tabel 3) menunjukkan bahwa akar kuadrat dari AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, menunjukkan kekhasannya. Semua konstruk memiliki nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha (CA) >0,80, melebihi persyaratan 0,70 (Tabel 2). Dengan demikian, instrumen penelitian tersebut valid dan dapat diandalkan.

Evaluasi Model Struktural

Nilai R^2 untuk *career planning* adalah 0,746 dan untuk *work readiness* adalah 0,756 (Tabel 4), menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat (kategori kuat $\geq 0,75$). Uji model fit menghasilkan SRMR sebesar 0,071 ($< 0,08$), mengindikasikan kesesuaian model yang baik dengan data empiris.

Uji Hipotesis

Hasil analisis jalur dengan *bootstrapping* (5.000 subsamples) menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima (Tabel 5):

- 1) H1: *Self-efficacy* \rightarrow *Work readiness* ($\beta = 0,315$; $t = 2,655$; $p = 0,008$) – diterima.
- 2) H2: *Self-efficacy* \rightarrow *Career planning* ($\beta = 0,864$; $t = 31,161$; $p = 0,000$) – diterima.
- 3) H3: *Career planning* \rightarrow *Work readiness* ($\beta = 0,583$; $t = 4,974$; $p = 0,000$) – diterima.
- 4) H4: *Self-efficacy* \rightarrow *Career planning* \rightarrow *Work readiness* ($\beta = 0,503$; $t = 4,918$; $p = 0,000$) – diterima.

Efek mediasi *career planning* bersifat parsial, dengan koefisien jalur tidak langsung (0,503) lebih besar daripada efek langsung (0,315).

Pengaruh *Career Planning* terhadap *Work Readiness*

Nilai koefisien 0,583 menandakan efek positif dan secara statistik signifikan dari *career planning* terhadap *work readiness*. Hal ini menunjukkan bahwa siswa yang terlibat dalam *career planning* yang lebih efektif akan memperoleh tingkat *work readiness* yang lebih tinggi (Lahagu dkk., 2023). Hipotesis ini diterima karena nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05. Career planning sangat penting untuk memasuki profesi. Hasil penelitian memperkuat pemahaman bahwa *career planning* bukan hanya sekadar penentuan tujuan karier, tetapi

merupakan proses sistematis yang melibatkan pemahaman diri (*self-awareness*), eksplorasi peluang kerja, pengambilan keputusan, serta persiapan konkret menuju dunia kerja. *Career planning* membantu mahasiswa mengevaluasi potensi yang dimiliki, memahami kebutuhan industri, dan menyusun strategi untuk menghadapi persaingan kerja. Akibatnya, mahasiswa dengan rencana karier yang jelas sering menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dan kesiapan mental untuk memasuki dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Azhenov *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa intervensi *career planning* meningkatkan *work readiness* mahasiswa secara signifikan melalui pemahaman arah karier dan peningkatan kepercayaan diri. Spurr dkk. (2020) menemukan bahwa mahasiswa dengan *career planning* yang jelas lebih siap menghadapi masalah di tempat kerja.

Namun demikian, beberapa penelitian lain seperti Othman *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa *career planning* tidak selalu berpengaruh kuat terhadap *work readiness* jika tidak disertai pengalaman praktis atau dukungan institusional. Temuan studi ini secara efektif mengisi kesenjangan ini, menunjukkan bahwa meskipun 91,4% responden tidak memiliki pengalaman kerja, *career planning* sangat penting untuk meningkatkan *work readiness*. Hal ini mengindikasikan bahwa *career planning* dapat menjadi mekanisme kompensasi psikologis dan kognitif bagi mahasiswa Gen Z dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja. Temuan selaras dengan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikembangkan oleh Lent, Brown dan Hackett (1994), di mana *career planning* dianggap sebagai proses kognitif yang dipengaruhi oleh *Self-Efficacy*, harapan hasil (*outcome expectations*), dan tujuan karier (*career goals*). Dalam teori SCCT, *career planning* berperan sebagai sarana untuk mengubah keyakinan diri dan harapan terhadap masa depan menjadi tindakan nyata melalui eksplorasi karier dan langkah-langkah strategis dalam persiapan kerja. Dengan kata lain, SCCT menyatakan bahwa *career planning* merupakan bentuk konkret dari mekanisme regulasi diri (*self-regulated behavior*) yang mempersiapkan individu menghadapi dunia kerja.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Career Planning*

Temuan studi saat ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan mempengaruhi *career planning*. Koefisien 0.864 menunjukkan korelasi positif antara *self-efficacy* individu dan efektivitas *career planning* mereka. Pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh nilai statistik T sebesar 31,161 dan nilai $P < 0,05$. Artinya, kepercayaan diri merupakan fondasi penting dalam menentukan arah karier. Menurut studi ini, modal psikologis mahasiswa dalam menentukan jalur karier mereka sangat dipengaruhi oleh tingkat *Self-Efficacy* mereka. Mahasiswa cenderung merencanakan karier mereka secara sistematis, logis, dan fleksibel dalam menanggapi perubahan di tempat kerja jika mereka memiliki kepercayaan diri yang lebih besar terhadap keterampilan mereka. *Self-Efficacy* yang kuat mendorong mahasiswa untuk mengeksplorasi peluang karier, mengambil keputusan dengan percaya diri, dan mengembangkan kompetensi sesuai kebutuhan industri.

Career planning tidak hanya dipengaruhi oleh elemen luar seperti dukungan institusi pendidikan, tetapi juga bergantung pada kesiapan mental serta keyakinan diri individu. Hasil ini didukung oleh sejumlah penelitian sebelumnya. Menurut Lahagu dkk. (2023), mahasiswa yang memiliki *Self-Efficacy* yang kuat biasanya memiliki orientasi karier jangka panjang dan secara aktif merencanakan karier mereka. Lebih lanjut, dengan mendorong rasa percaya diri dan kemampuan untuk mengantisipasi hambatan karier, Astuti dkk. (2023) menemukan bahwa *Self-Efficacy* secara signifikan memengaruhi *work readiness* dan krusial untuk meningkatkan *career planning*. Lebih lanjut, Latif dkk. (2017) menemukan bahwa *Self-Efficacy* memengaruhi pilihan karier dan memotivasi seseorang untuk menggunakan teknik *career planning* yang cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi pasar tenaga kerja. Menurut penelitian ini, *Self-efficacy* sangat memengaruhi perencanaan karier siswa Generasi Z. Teori Karier Kognitif Sosial (SCCT) Lent, Brown, dan Hackett tahun 1994 mendukung kesimpulan ini. Dalam SCCT, *self-efficacy* secara signifikan mempengaruhi perilaku karier dan proses pengambilan keputusan individu. Individu yang percaya pada

kemampuan mereka lebih cenderung menjelajahi berbagai pilihan karier, menetapkan tujuan profesional, dan mengembangkan strategi karier yang efektif.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness*

Variabel *self-efficacy* menunjukkan efek positif dan signifikan terhadap *work readiness*, ditunjukkan oleh koefisien 0.315. Temuan ini menyarankan bahwa, meskipun dampaknya mungkin tidak sekuat dalam *career planning*, kepercayaan diri individu berperan dalam meningkatkan kesiapan untuk memasuki pasar tenaga kerja. Ketika nilai $p < 0.05$, hipotesis diterima. Temuan studi ini menyoroti pentingnya siswa mengembangkan kepercayaan diri sebagai dasar psikologis yang esensial untuk persiapan memasuki pasar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work readiness* dipengaruhi oleh kemampuan akademik dan pengalaman praktis, serta ditingkatkan oleh kepercayaan diri, regulasi emosi, dan adaptabilitas, yang semuanya berasal dari kepercayaan diri.

Mahasiswa dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi lebih cenderung secara proaktif mengejar peluang kerja, mengembangkan keterampilan kritis, dan menunjukkan keberanian dalam pengambilan keputusan karier. Penelitian ini mengembangkan strategi untuk meningkatkan *work readiness* mahasiswa Gen Z melalui kerangka kerja psikologis yang berfokus pada peningkatan kepercayaan diri. Studi ini mengkonfirmasi hasil Hadi & Wijkaphindo (2021) bahwa *Self-efficacy* meningkatkan kesiapan psikologis siswa untuk memasuki dunia kerja. Pasamba dkk. (2024) menemukan bahwa siswa dengan *Self-efficacy* yang lebih tinggi lebih siap untuk memasuki dunia kerja dan mampu mengatasi stres terkait pekerjaan dengan lebih baik. Astuti *et al.* (2023) menekankan fungsi penting kepercayaan diri dalam meningkatkan *work readiness*, khususnya melalui faktor-faktor seperti kepercayaan diri, kemampuan menyelesaikan tugas, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan karier. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip Teori Karier Kognitif Sosial (SCCT), yang

menyatakan bahwa kepercayaan diri secara signifikan mempengaruhi pengambilan keputusan, formulasi strategi karier yang efektif, dan persiapan untuk peluang pekerjaan di masa depan. (Wang *et al.*, 2022).

Self-Efficacy* dan *Work Readiness* Terhadap *Career Planning

Hasil analisis menunjukkan kepercayaan diri memiliki efek positif dan signifikan pada *career planning*, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien 0.503, statistik T 4.918, dan nilai $p < 0.000$. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka, yang disebut kepercayaan diri, secara substansial meningkatkan kemampuan mereka untuk merencanakan karier secara efektif. Orang yang percaya diri dapat mengelola karier mereka dengan lebih baik. Koefisien 0,505 dan nilai $p < 0,000$ menunjukkan bahwa perencanaan karier memengaruhi *work readiness*. Hasil ini menunjukkan bahwa *career planning* yang komprehensif dapat meningkatkan kesiapan individu untuk memasuki pasar kerja. *Career planning* berperan penting dalam membantu individu memahami tujuan karier, kebutuhan keterampilan, serta strategi yang harus dilakukan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Self-efficacy berpengaruh langsung pada *work readiness* hanya sebesar 0,102 yang menunjukkan bahwa pengaruh langsungnya relatif lemah meskipun tetap signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* belum mampu meningkatkan *work readiness* secara optimal apabila tidak melalui proses *career planning* terlebih dahulu. Dampak kepercayaan diri terhadap *work readiness* diperkuat oleh *career planning*, yang berperan sebagai mediator parsial. Orang-orang yang memiliki kepercayaan diri yang kuat lebih siap memasuki dunia kerja ketika mereka memiliki strategi karier yang terdefinisi dengan baik dan terarah. Artinya, kepercayaan diri perlu dikonversi menjadi tindakan strategis melalui penyusunan rencana karier, sehingga menjadi *work readiness* yang nyata.

Tabel 1. Outer Loading

	Career Planning	Self-Efficacy	Work Readiness
X1		0,785	
X2		0,822	
X3		0,851	
X4		0,779	
X5		0,794	
Y1			0,825
Y2			0,728
Y3			0,827
Y4			0,797
Y5			0,839
Z1	0,814		
Z2	0,814		
Z3	0,749		
Z4	0,876		

Tabel 2. Hasil Discriminant Validity

	Career Planning	Self-Efficacy	Work Readiness
Career Planning	0,815		
Self-Efficacy	0,864	0,807	
Work Readiness	0,855	0,818	0,804

Tabel 3. Hasil Construct Reliability Dan Validity

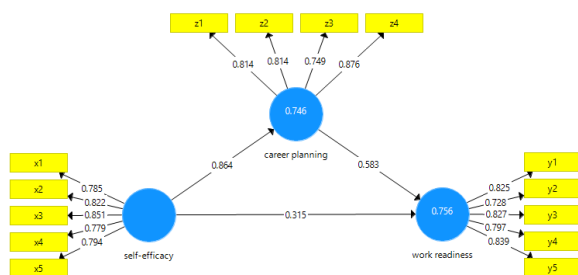
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Career Planning	0,830	0,835	0,887	0,663
Self-Efficacy	0,865	0,867	0,903	0,651
Work Readiness	0,863	0,864	0,901	0,647

Tabel 4. Hasil Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,071	0,071
d_ ULS	0,528	0,528
d_ G	0,391	0,391
Chi-Square	223,687	223,687
NFI	0,795	0,795

Tabel 5. Hasil R Square

	R Square	R Square Adjusted
career planning	0,746	0,744
work readiness	0,756	0,751



Gambar 2. Model Structural SmartPLS 3

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
career planning -> work readiness	0,583	0,583	0,117	4,974	0,000
self-efficacy -> career planning	0,864	0,865	0,028	31,161	0,000
self-efficacy -> work readiness	0,315	0,317	0,119	2,655	0,008
self-efficacy -> career planning -> work readiness	0,503	0,505	0,102	4,918	0,000

Pembahasan

Pembahasan ini menyoroti pentingnya *self-efficacy* dan *perencanaan karir* dalam meningkatkan *kesiapan kerja* mahasiswa Gen Z. *Self-efficacy*, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tertentu, terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *kesiapan kerja*. Behling dkk. (2024) menunjukkan bahwa *perencanaan karir* memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *kesiapan kerja*, yang diperkuat oleh temuan Hameli dkk. (2025) bahwa *self-efficacy* berkontribusi positif terhadap *kesiapan kerja* lulusan perguruan tinggi. Nisrina et al. (2023) menekankan bahwa *self-efficacy* tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri, tetapi juga memperkuat kemampuan mahasiswa untuk mengatasi tantangan di lingkungan profesional. Selain itu, penelitian oleh Lahagu et al. (2023) menyoroti bahwa *self-efficacy* mendorong perilaku *perencanaan karir* yang aktif, yang penting bagi mahasiswa dalam mengeksplorasi peluang karir dan menetapkan tujuan karir yang realistis. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Sumampouw et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *perencanaan karir* merupakan faktor kunci dalam meningkatkan *kesiapan kerja* mahasiswa, karena membantu mereka menyalurkan minat dan keterampilan

dengan tuntutan dunia kerja. Penelitian Björck et al. (2024) juga menggarisbawahi bahwa *perencanaan karir* yang baik dapat meningkatkan kesadaran mahasiswa terhadap dinamika pasar tenaga kerja, sehingga mempersiapkan mereka untuk menghadapi perubahan karir. Temuan ini menunjukkan bahwa intervensi yang fokus pada peningkatan *self-efficacy* dan *perencanaan karir* dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan *kesiapan kerja* mahasiswa Gen Z, sebagaimana disarankan oleh Putiandini (2023) dan Nurul dkk. (2025), yang menekankan pentingnya *perencanaan karir* sebagai mediator dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *kesiapan kerja*.

Kesimpulan

Hasil analisis yang dilakukan menggunakan model SEM-PLS mengonfirmasi bahwa semua hipotesis penelitian valid, menunjukkan hubungan positif dan signifikan untuk masing-masing variabel yang diteliti. Mahasiswa gen z yang memiliki kepercayaan diri lebih tinggi cenderung berpartisipasi dalam aktivitas *career planning* yang terfokus dan terarah, karena penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan diri merupakan komponen penting dalam *career*

planning. *Career planning* secara signifikan mempengaruhi *work readiness*, menyarankan bahwa mahasiswa dengan rencana karier yang jelas lebih siap menghadapi realitas dunia kerja. *Career planning* memediasi efek langsung dan tidak langsung dari *self-efficacy* terhadap *work readiness*. Temuan ini menunjukkan bahwa siswa yang kaya akan Self-efficacy lebih percaya diri, serbaguna, dan mampu membuat pilihan karier yang rasional. *Career planning* menghubungkan *Self-efficacy* dengan *work readiness* dengan mengubah *self-efficacy* menjadi *career planning*. Studi ini menunjukkan bahwa meningkatkan *work readiness* siswa melibatkan keterampilan menyeluruh, termasuk kesiapan psikologis, yang dipengaruhi oleh kepercayaan diri dan perencanaan karier.

Studi ini membuktikan bahwa meningkatkan kepercayaan diri dan menerapkan *career planning* yang terstruktur merupakan suatu yang esensial sebagaimana meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memulai karir, sehingga mereka dapat berhasil di pasar kerja yang kompetitif, dinamis, dan didorong oleh teknologi. Berdasarkan hasil penelitian, perguruan tinggi disarankan untuk memperkuat program pengembangan diri yang dapat meningkatkan *Self-efficacy* mahasiswa melalui pelatihan soft skills, mentoring, dan kegiatan yang mendorong partisipasi aktif. Layanan pusat karier perlu dioptimalkan dengan menyediakan asesmen minat-bakat, bimbingan karier, serta workshop perencanaan karier agar mahasiswa dapat merancang tujuan karier secara lebih terarah. Dunia Pendidikan khususnya perkuliahan diharapkan meningkatkan kerja sama dengan dunia industri melalui program magang dan sertifikasi kompetensi guna memperkuat pengalaman praktis mahasiswa.

Daftar Pustaka

- Alifah, R. N., & Marsofiyati. (2025). Career plan dan self-efficacy terhadap work readiness mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Ekonomi M*, 2(1), 2188–2197.
- Apriyani, D., Suprpto, E., & Kamis, A. (2025). Business incubator training management model to increase graduate competency. 26(3), 773–787. <https://doi.org/10.1108/BIJ-03-2018-0069>.
- Ayu, M. N. K., Widarnandana, I. G. D., & Retnoningtyas, D. W. (2022). Pentingnya perencanaan karier terhadap pengambilan keputusan karier. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 11(3), 341–350.
- Azhenov, A., Kudysheva, A., Fominykh, N., & Tulekova, G. (2023). Career decision-making readiness among students in the system of higher education: Career course intervention. *Frontiers in Education*, 8(August), 1–12. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1097993>.
- Aziz, D. Y., & Sofya, R. (2025). The effect of digital literacy and career planning on the work readiness of students of the Faculty of Economics and Business, Padang State University. *Jurnal Sejarah, Pendidikan Dan Humaniora*, 9(1), 327–336. <https://doi.org/10.36526/js.v3i2.5037>.
- Björck, V., Hedman Ahlström, B., & Kerekes, N. (2024). Work readiness and work-changing ability: Exploring the employability profiles of a social psychiatric care graduate programme's alumni. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 96–109. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2024-0186>.
- Firmansyah, E. B., & Umam, M. R. K. (2025). The effect of job interest and future orientation on the work readiness of final year students with self-efficacy as intervening. *International Conference on Economics, Technology, Management, Accounting, Education, and Social Science*, 01, 764–784.
- Goleman, A. (2019). Work readiness. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Hameli, K., Vehapi, A., & Tafili, E. (2025). Fostering innovative work behavior: The role of organizational support and employee self-efficacy. *Corporate Communications*.
<https://doi.org/10.1108/CCIJ-09-2024-0166>.
- Iqbal, M., & Sarianti, R. (2025). The influence of emotional intelligence on career adaptability mediated by career decision self-efficacy. *Jurnal Sejarah, Pendidikan Dan Humaniora*, 9(1), 74–83.
<https://doi.org/10.36526/js.v3i2.4974>.
- Lahagu, P., Ndraha, A. B., & Halawa, O. (2023). Pengaruh self-efficacy terhadap perencanaan karir pegawai dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(3), 1–18.
<https://doi.org/10.47652/metadata.v5i3.390>.
- Lasmini, H. M., & Abidin, Z. (2024). Career decision making self-efficacy: Keyakinan mahasiswa magister psikologi profesi Indonesia dalam membuat keputusan karier. *Psikostudia*, 13(4), 582–593.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan perencanaan karier dan self-efficacy dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29.
<https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>.
- Ng, C. T. S., Chen, H. C., Chen, I. H., & Wu, C. Y. (2024). Career planning and turnover intention: A moderated moderation model of career plateau and risk-taking propensity. *Evidence-Based HRM*, 12(3), 630–642.
- Nistrina, T. N., Karyaningsih, R. P. D., & Suherdi. (2023). Pengaruh praktik kerja industri dan self-efficacy terhadap work readiness siswa. *Berajah Journal (Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri)*, 3(1), 75–86.
- Nurul, A., Ahmad, F., & Kurniawaty, R. (2025). Pengaruh soft skill, self-efficacy dan perencanaan karir terhadap work readiness fresh graduate prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau Tahun 2024. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 513–529.
- Othman, R., Sofia, S., Mohd, A., Koe, W., & Rahim, A. (2022). The influence of employability skills toward career adaptability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(7), 2021–2031.
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i7/14445>.
- Puspitasari, S., & Fadhi, K. (2024). Pengaruh self-efficacy dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap work readiness pada mahasiswa Universitas Kh. Abdul Wahab Hasbullah. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*, 9(1).
<https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>.
- Putiandini, J. (2023). Pengaruh soft skill, self-efficacy dan perencanaan karir terhadap work readiness di era Society 5.0.
- Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, M., & Panjaitan, R. (2023). Hard skill sebagai faktor dominan work readiness di era industri 4.0. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 8(1), 46–65.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>.
- Saputra, M. R. (2020). Pelatihan career planning untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam merumuskan rencana karier. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 11(1), 24.
<https://doi.org/10.24036/rapun.v11i1.108466>.
- Sari, B. S. I., & Affandi, G. R. (2024). Peranan self-efficacy dan konsep diri terhadap kematangan karir mahasiswa. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1), 26.
<https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.24995>.

- Sentinuwo, J. A. L., Worang, F. G., & Donald Walangitan, M. B. (2025). The influence of career planning, self-efficacy and soft skill on work readiness of faculty of economy and business Sam Ratulangi University student. *EMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 731–743.
- Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis: A review and “how to” guide of its application within vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior*, 120(January 2019), 103445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445>.
- Sumampouw, P. N. P., Mandey, S. L., & Trang, I. (2024). The effect of self-efficacy, learning achievement and career planning on work readiness of students majoring in management FEB Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2), 76–86.
- Wang, D., Liu, X., & Deng, H. (2022). The perspectives of social cognitive career theory approach in current times. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1023994>.